

INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES

IV MAESTRÍA EN ALTA GERENCIA



TESIS DE GRADO

TEMA:

ASESORAMIENTO DE ÉTICA INSTITUCIONAL EN
PETROECUADOR

Cursante:

Ing. Jorge Roldán

Director de Tesis:

Dr. Remigio Sacoto

QUITO, FEBRERO 25 DEL 2008



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

AGRADECIMIENTO

A PETROECUADOR, por financiar y auspiciar la presente maestría.

Al Instituto de Altos Estudios Nacionales por brindar un mundo nuevo de conocimientos.

Al Doctor Remigio Sacoto, quien con sus instrucciones ha sido sabia guía de conocimiento y realización.



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico especialmente a mí esposa María Eugenia y a mis hijos Yhael Fernanda y José Ignacio, quienes con inmensa paciencia y comprensión han sabido brindarme el apoyo necesario para culminarlo.

Lo dedico también, a todos quienes creemos que un mundo libre de corrupción sí es posible

INTRODUCCION

Ha pasado el tiempo de las grandes batallas donde nuestros valientes soldados defendían la soberanía de la Patria, hoy, juntos tenemos un enemigo mayor que combatir: la corrupción en todo nivel y principalmente en la administración pública. Ellos han llegado a PETROECUADOR con valentía y decisión a navegar en un mar tormentoso donde la corrupción asecha y cual pulpo trata de estrangular la conciencia, asfixiar los valores, y oprimir la esperanza. Ya se han dado las primeras batallas, la tarea es ardua, pero estoy seguro que sabrán salir abante.

Asesoramiento de la ética institucional en Petroecuador.

Si bien es cierto la Ética empresarial es un concepto nuevo en la gestión de los negocios, su aplicación en PETROECUADOR es pertinente y oportuna, pues encausaría y orientaría los comportamientos humanos, fortaleciéndolos, transparentándolos y humanizándolos, aspectos en los cuales, los instrumentos de gestión empresarial carecen de eficiencia por ser, como lo manifiesto anteriormente, exclusivamente técnicos.

El presente trabajo establece una propuesta de asesoramiento de Ética empresarial para PETROECUADOR. El primer capítulo comienza con una síntesis histórica de los diez últimos años de la vida democrática del Ecuador, en el que se reflexiona cómo la corrupción se proyecta desde las más altas esferas de gobierno hasta las más pequeñas administraciones del sector público. También se hace alusión a varios casos que han sido cuestionados por los organismos de control del estado como irregulares en PETROECUADOR. Pero al no ser el objetivo de ésta investigación determinar responsabilidades o comprobar que los casos ejemplificados son actos de corrupción, estos mismos sirvieron para evidenciar la necesidad de implementar en ésta entidad el asesoramiento de Ética empresarial.

En el segundo capítulo de esta investigación se recoge el Marco Teórico que sirvió como base para ir construyendo un sistema íntegro de gestión de Ética empresarial. Así en sus primeras páginas se recoge los conceptos y visiones de la Ética como ciencia, cómo ha ido evolucionado en el tiempo desde los más antiguos filósofos y pensadores como Aristóteles y Epicuro hasta los modernos y renovados pensadores como Lawrence Kohlberg, Carol Gilligan y Domènec Melé. A continuación se establece el concepto de Ética empresarial, en sí, y cuáles son sus objetivos, su ámbito de actuación, la visión desde la teoría de los stakeholders, los Instrumentos de los que se vale la Ética empresarial para poder llevar a cabo un asesoramiento y por último un plan de acción que permite poner en práctica las teorías y conocimientos de la Ética empresarial.

Para complementar ésta propuesta, fue necesario conocer cuál ha sido la gestión Ética empresarial aplicada en PETROECUADOR, pues aquello nos daría la respuesta al problema planteado y a su vez nos llevaría a determinar si es o no necesario el asesoramiento de Ética empresarial recomendado en éste trabajo, para ello en el tercer capítulo de ésta tesis, se hace una investigación de campo encuestando a directivos y funcionarios de la estatal petrolera, con el respaldo de la metodología científica que logra medir+cuál ha sido la gestión Ética en PETROECUADOR, y determinar aquellas áreas en donde el asesoramiento planteado deberá priorizar su actuación.

Finalmente el cuarto capítulo aporta las conclusiones y recomendaciones con las cuales los altos directivos de la empresa podrán constatar el alto riesgo en el que PETROECUADOR se encuentra por la falta de implementación de una gestión Ética empresarial en todo su campo operativo.



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I	12
MARCO DE REFERENCIA	12
1.1 Los Partidos Políticos y la Corrupción en el Estado.....	12
1.2 La Corrupción en la Empresa Pública.....	19
1.2.1. Consecuencias de la Corrupción Administrativa.	22
1.2.2. Como Enfrentar la Corrupción Administrativa en el Sector Público.	23
1.3. Petroecuador y la Corrupción.....	24
1.3.1. Petromat.	25
1.3.2. Concusión y peculado.	25
1.3.3. Brickell Petroleum Corp.....	25
1.3.4. Seramin.	25
1.3.5. Vepamil S.A.	26
1.3.6. Derrame de crudo en el área de Reserva Cayambe-Coca.	26
1.3.7. Conflicto de intereses y tráfico de influencias.	26
1.3.8. Selección de personal.....	27
1.3.9. PMI y Petrojamaica.....	27
1.3.10. Proceso de contratación del sistema scada.....	27
1.3.11. Irregularidades en proyecto de automatización de poliductos.....	27
1.3.12. Irregularidades en contrato de remediación ambiental.	28
1.3.13. Irregular contratación de petroecuador con la Empresa Vitol.....	28
1.3.14. Campo Palo Azul.	28
1.3.15. Almacenamiento de Gas.....	29
1.3.16. Glosa a Carlos Pareja Yanuceli.....	31
1.3.17. Aprovechamiento indebido de información secreta y concesiones ilegales de campos petroleros.	32
1.3.18. Tubería para Petroproducción.....	32
EL PROBLEMA.....	34
1.4. Enunciado	34
1.5. Planteamiento del problema.....	35
1.6. Formulación.....	36
1.7. Delimitación del problema.	37
1.8. Factibilidad.	38
OBJETIVOS	38
1.9. General.....	38
1.10. Específicos.....	39
JUSTIFICACIÓN	40
CAPITULO II	42
MARCO TEÓRICO.....	42
2.1. Una aproximación al concepto de Ética.	42
2.2. La Ética como ciencia.	43
2.3. Objetivos de la Ética.	44

2.4. Teorías Éticas.....	45
2.4.1. El Hedonismo.....	46
2.4.1.1. Objeciones:.....	47
2.4.2. El Eudemonismo (La Ética de las virtudes).....	48
2.4.2.1. Objeciones:.....	49
2.4.3. El utilitarismo.....	50
2.4.3.1. Objeciones:.....	52
2.4.4. Ética Kantiana.....	53
2.4.4.1. Objeciones:.....	56
2.4.5. Ética del Emotivismo Moral.....	57
2.4.5.1. Objeciones:.....	62
2.4.6. La Ética del Poder:.....	63
2.4.6.1. Objeciones:.....	65
2.4.7. Teoría del Desarrollo Moral Cognitivo.....	66
2.4.7.1. Descripción de las etapas:.....	68
2.4.7.2. Objeciones:.....	76
2.4.8. Ética del cuidado.....	77
2.4.8.1. Objeciones:.....	80
2.4.9. El modelo antropológico en los negocios y la Ética.....	81
2.4.10. Teorías de Domènec Melé:.....	85
24.10.1. Economicismo Limitado.....	85
24.10.2. Dualidad Racionalista.....	87
24.10.3. El Realismo Moderado.....	88
ÉTICA EMPRESARIAL.....	89
2.5. Concepto de Ética Empresarial.....	90
2.6. Objetivos de la Ética Empresarial.....	92
2.7. Marco de actuación de la Ética Empresarial.....	94
2.7.1. La Responsabilidad en las personas.....	94
2.7.2. La Responsabilidad de la empresa como agente económico.....	97
2.7.3. La Responsabilidad de la empresa en lo social.....	97
2.7.4. La Teoría de los stakeholders.....	100
INSTRUMENTOS PARA IMPLEMENTAR LA ÉTICA EMPRESARIAL.....	101
2.8. Los Códigos de Ética.....	102
2.8.1. Los Principios Éticos.....	106
2.8.2. Los valores.....	107
2.9. El Comité de Ética.....	109
2.10. Las Auditorías Éticas.....	111
2.11. Comunicación de la Ética Empresarial.....	112
2.12. Políticas y procedimientos.....	113
2.12.1. Conflictos de Intereses.....	113
2.12.2. Oportunidades Corporativas.....	114
2.12.3. Actividades Empresariales Externas.....	114
2.12.4. Confidencialidad.....	114
2.12.5. Protección y Uso Apropiado de los Activos de la Empresa.....	115
2.12.6. Conservación de los Libros y la Contabilidad de la Empresa.....	115
2.12.7. Pagos Indebidos.....	115
2.12.8. Aportaciones a Partidos Políticos.....	116
2.12.9. Invitaciones y Regalos de Empresa.....	116
2.12.10. Viajes y Gastos de Viaje.....	116
2.12.11. Realización de Pagos.....	116
2.12.12. Aceptación de Pagos.....	116

2.13. Capacitacion Euca.....	117
PLAN DE ACCION PARA IMPLEMENTAR LA ÉTICA EMPRESARIAL.	117
2.14. Aprobación del proceso.....	118
2.15. Conformación del Grupo de trabajo.....	118
2.16. Elaboración de un borrador inicial.....	118
2.17. Revisión del borrador inicial.....	119
2.18. Elaboración de un segundo borrador.....	119
2.19. Revisión del segundo borrador.....	120
2.20. Aprobación del programa de Ética empresarial.....	120
2.21. Capacitación en Ética Empresarial.....	120
CAPITULO III	121
METODOLOGIA DE INVESTIGACION	121
3.1. Diseño Metodológico.....	122
3.1.1. Tipo de Investigación.....	122
3.1.2. Métodos.....	123
3.1.3. Diseño.....	124
3.2. Hipótesis.....	124
3.2.1. Formulación.....	125
3.2.2. Variables.....	126
3.2.3. Operacionalización de Variables.....	126
3.3. Instrumentos.....	127
3.4. Técnica.....	130
3.4.1. Construcción de la escala de Likert.....	131
3.4.1.1. Definición del objeto actitudinal:.....	132
3.4.1.2. Recolección de enunciados o ítems:.....	133
3.4.1.3. Determinar la categoría de los ítems:.....	140
3.5. Población y Muestra.....	149
3.6. Tabulación de resultados.....	152
3.6.1. Codificación de datos.....	155
CAPITULO IV.....	168
ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.....	168
4.1. Interpretación de resultados directivos.....	169
4.1.1. Gestión de la Ética.....	170
4.1.2. Valores.....	171
4.1.3. Talento Humano.....	172
4.1.4. Medio ambiente.....	173
4.1.5. Marketing.....	174
4.1.6. Comunidad.....	175
4.1.7. Estado.....	176
4.1.8. Clientes & Proveedores.....	177
4.1.9. Ética Empresarial.....	178
4.2. Interpretación de resultados funcionarios.....	179
4.2.1. Gestión de la Ética.....	179
4.2.2. Valores.....	180
4.2.3. Talento Humano.....	181
4.2.4. Medio ambiente.....	182
4.2.5. Marketing.....	183
4.2.6. Comunidad.....	184
4.2.7. Ética Empresarial.....	185



PDF Complete

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.

[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

4.3. Comprobacion de hipotesis	186
CAPÍTULO V	189
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	189
5.1. CONCLUSIONES	189
5.1.1. Conclusiones Marco de Referencia.....	189
5.1.2. Conclusiones Marco Teórico.....	191
5.1.3. Conclusiones Metodología de Investigación.....	195
5.1.4. Conclusiones Análisis e Interpretación de los resultados.....	197
5.2. RECOMENDACIONES.....	200
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	204
ENLACES	210
ANEXOS	215

INDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1.1: Delimitación del problema.....</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 2.1: Criterios evolutivos de desarrollo moral de Kohlberg.....</i>	<i>74</i>
<i>Tabla 3.1: Definición de variables.....</i>	<i>126</i>
<i>Tabla 3.2: Operacionalización de variables.....</i>	<i>126</i>
<i>Tabla 3.3: Definición de los Objetos actitudinales.....</i>	<i>133</i>
<i>Tabla 3.4: División de estratos.....</i>	<i>151</i>
<i>Tabla 3.5: Estratos Estratificados.....</i>	<i>151</i>
<i>Tabla 3.6: Tabulación de resultados directivos.....</i>	<i>152</i>
<i>Tabla 3.7: Tabulación de resultados funcionarios mujeres.....</i>	<i>153</i>
<i>Tabla 3.8: Tabulación de resultados funcionarios mujeres.....</i>	<i>154</i>
<i>Tabla 3.9: Codificación de datos directivos.....</i>	<i>155</i>
<i>Tabla 3.10: Codificación de datos funcionarios mujeres.....</i>	<i>159</i>
<i>Tabla 3.11: Codificación de datos funcionarios hombres.....</i>	<i>161</i>
<i>Tabla 3.12: Valoración del objeto en porcentaje directivos.....</i>	<i>163</i>
<i>Tabla 3.13: Valoración del objeto en porcentaje funcionarios mujeres.....</i>	<i>165</i>
<i>Tabla 3.14: Valoración del objeto en porcentaje funcionarios hombres.....</i>	<i>166</i>
<i>Tabla 4.1: Correlación entre los postulados de la Misión y Visión con la Gestión Ética.....</i>	<i>169</i>
<i>Tabla 5.1: Medición de la gestión en porcentaje.....</i>	<i>197</i>

CAPÍTULO I

MARCO DE REFERENCIA

1.1 Los Partidos Políticos y la Corrupción en el Estado.

La corrupción en el estado se ha convertido en el mayor flagelo de la democracia. Con honrosas excepciones, la experiencia demuestra que la política ha sido utilizada como medio de desarrollo económico personal y no como lo que debería ser un medio de servicio y desarrollo para la sociedad. La modalidad general de querer ~~en~~ ~~recer~~ es convertirse en un activista político, la que en virtud de su participación, exige y recibe posiciones públicas para obtener ingresos mucho más altos que los legalmente asignados. Los principios como, el trabajo, la moral y la Ética no cuentan en absoluto, lo importante es aprovechar la oportunidad y ~~llenar~~ ~~los bolsillos~~.

Esta forma de enriquecimiento, inescrupuloso, ilegal e ilícito, no solo niega la valiosa oportunidad de brindar mejores servicios por parte del estado y sus empresas, al restarles recursos, sino que además daña severamente la imagen corporativa de los mismos.

Revisando solo un campo de acción nacional, la educación, encontramos, entre otras consecuencias negativas, una educación muy por debajo de los estándares mínimos de calidad, resultante de maestros mal remunerados, que imposibilita la capacidad de salir de la pobreza. En conclusión, la corrupción significa mala educación, menor productividad de nuestros recursos humanos, baja competitividad o incluso carencia de ella, pesimismo colectivo y mayor pobreza. A esta falta de valores morales y éticos en la educación se los califica como descomposición social y corrupción, que nos da como resultado: atraso¹ nacional.

¹ Peneira D., Francisco José.
Delitos contra la Administración Pública,

La Corrupción que ha campeado en los diez últimos años de vida democrática del Ecuador, constituye una de las causas para que el pueblo pierda la confianza en sus políticos, en sus líderes y en los partidos, y estas últimas instituciones que debieran de ser fuente inicial de inspiración patriótica, han perdido la credibilidad ante la sociedad, a tal punto que un afiliado a un partido, prefiere no decirlo.

El pueblo ecuatoriano hastiado de la corrupción política, se ha revelado frente a los caducos sistemas y al parecer ha elegido transitar por nuevos caminos con la esperanza de encontrar un verdadero cambio que traiga mayor equidad y justicia a la sociedad.



Gráfico 1.1: Abdalá Bucaram Ortiz

Fuente: www.hoy.com.ec/especial/17/174c.htm

Realizando un recuento de los últimos diez años de vida republicana del Ecuador, podemos advertir que hemos vivido una serie de hechos de corrupción y ofensas a la integridad del país.

Así, el 5 y 6 de febrero de 1997, miles de ciudadanos salieron a las calles con el objeto de dar fin a los abusos de poder y actos de corrupción del ex mandatario Ab. Abdalá Bucaram Ortiz, el cual en medio de la turba enardecida huyó a Panamá con bultos de dinero, según afirmaron varios testigos.

El Ab. Abdalá Bucaram fue cesado de sus funciones y se nombró como presidente interino al Dr. Fabián Alarcón Rivera a quien no le quedó otra alternativa que seguir con la política de ajustes de la economía, en medio de una crisis que se generalizó aceleradamente, hasta la finalización de su

interinazgo, plagado de medidas parches, pactos colusorios y actos de corrupción político administrativos, que lo llevaron a ser enjuiciado y encarcelado el 16 de marzo de 1999 por orden del presidente de la Corte Suprema de Justicia, Dr. Héctor Romero Parducci ante indicios suficientes de delito en la contratación ilegal de 1.200 funcionarios para laborar en el Congreso Nacional.



El siguiente sucesor fue el Dr. Jamil Mahuad estrechamente ligado con el sistema financiero y bancario, causó una de las peores crisis de la historia del país. Al asumir la presidencia de la república en el año de 1998 continuó con los planes de ajuste de sus predecesores y los profundizó al decretar la dolarización de la economía y la desaparición de la moneda nacional, el sucre.

Gráfico 1.2: Dr. Jamil Mahuad

Fuente: www.american.edu/ted/dollar.htm

El 27 de Abril del año 2000 la Comisión de Control Cívico de la Corrupción solicitó enjuiciamiento penal contra el Dr. Jamil Mahuad y varios funcionarios de ese régimen por delitos tipificados y sancionados en el Código Penal referentes al Abuso de Autoridad, Art. 254; Atentado arbitrario contra derechos constitucionales, Art. 213 y; prevaricato, Art. 277².

Fue el origen de uno de los levantamientos más amplios y populares - encabezado por los indígenas- y apoyados por un grupo de militares, quienes se tomaran en pocas horas el parlamento y la Casa de Gobierno dando, a continuación, por terminado en enero de 2000 el período presidencial de Mahuad.

² Comisión de Control Cívico de la Corrupción
Una década de prevenir y combatir la corrupción/pag. 73

En aquella época fue el entonces vicepresidente, Gustavo Noboa, quien asumió el poder, hasta el 15 de enero del 2003, bajo la promesa de mantener la dolarización, respaldado por el Congreso y las fuerzas armadas.

El pesimismo por el porvenir inmediato del país generó un éxodo que sólo a partir del último semestre de 1999 llevó a 200.000 ecuatorianos, de todas las clases sociales, -fundamentalmente campesinos, artesanos y pequeños propietarios- de una población de 12 millones, a abandonar el país con destino preferente a Europa.

La ley Trole I legalizó el dólar como moneda de circulación, así, el 9 de septiembre de 2000, se produjo la desaparición de la moneda local tras 116 años de existencia y su sustitución por la divisa estadounidense.

El interminable reajuste de los precios al alza y la penuria de dólares en la calle conspiraron para reactivar la protesta indígena a principios de enero de 2001, llevando a Noboa a declarar el estado de emergencia.



Gráfico 1.2: Protestas de la CONAIE

Fuente: www.aporrea.org/internacionales/n74981.html

El 7 de febrero, tras unas jornadas de gran tensión en las que varios militantes de la CONAIE fueron muertos por las fuerzas del orden público en Quito, Noboa y Vargas . presidente del movimiento indígena- alcanzaron un compromiso para cesar las protestas a cambio de una rectificación parcial por el Gobierno en las recientes subidas de las tarifas de los combustibles, el gas

doméstico y el transporte público, así como el incremento del IVA del 12% al 15%.

Otro empeñon a la imagen del presidente Noboa fue la renuncia de su ministro de Economía y Finanzas su Carlos Julio Emmanuel, quien el 23 de junio de 2002 renunciaría a su cargo después de que varios alcaldes acusaran a funcionarios de su ministerio de exigir sobornos a cambio de liberar partidas presupuestarias para sus municipios. Dos meses después, la Corte Suprema de Justicia ordenó al arresto de Emanuel a petición de la Contraloría General del Estado por un presunto delito de falsificación de documentos³.



Gráfico 1.3: Dr. Gustavo Noboa

Fuente: www.euncet.com/_esp/noticias_14.asp

Jorge Gallardo Zavala asumió entonces el cargo de ministro de Economía y Finanzas, con el compromiso de impulsar la reforma fiscal y financiera, el fortalecimiento del sector productivo y el saneamiento del sistema bancario. Actualmente se encuentra prófugo de la justicia acusado de abuso en el ejercicio de sus funciones.

Cerca de tres meses después de terminado su mandato Noboa fue acusado de malversación de fondos en la renegociación de la deuda externa.

Esta denuncia fue realizada por León Febres-Cordero provocando una orden de prisión que obligó a Noboa a buscar asilo político en la República Dominicana, donde permaneció desde 2003 hasta abril de 2005 en que volvió al Ecuador por la declaratoria de nulidad de su juicio, llevada a cabo por la Corte Suprema elegida luego del acuerdo del expresidente Abdalá Bucaram con el presidente Gutiérrez.

³ Biografía de Líderes políticos/ Gustavo Noboa Bejarano
http://www.cidob.org/es/documentacion/biografias_lideres_politicos/america_del_sur/ecuador/gustavo_noboa_bejaran

Luego de que Gutiérrez fuera derrocado, una nueva Corte Suprema anuló lo actuado por sus antecesores y ordenó la detención domiciliaria de Noboa en Guayaquil. Posteriormente sin embargo, se retiraron los cargos contra Noboa y este recobró su libertad.

Gutiérrez, quien cumplió prisión en un recinto militar tras el golpe de Estado, emergió como líder político y ganó las elecciones del 2003 con apoyo de la Conaie. Pero al apartarse de sus aliados profundizando el paquete neoliberal, duró poco más de dos años y se vio forzado a



Gráfico 1.4: Ing. Lucio Gutiérrez

Fuente: www.euncet.com/_esp/noticias_14.asp

renunciar el 20 de abril de 2005 luego de una semana de movilizaciones por haber intervenido en decisiones de la Corte

Suprema de Justicia. Junto con facciones legislativas adeptas se acordó anular los procesos por corrupción contra los ex presidentes Bucaram y Noboa, quienes pudieron así regresar a Ecuador. Sobre Gutiérrez recayó entonces la sospecha generalizada de que tal disposición habría estado

dirigida a garantizarse la afinidad de los miembros de los principales tribunales y gracias al fallo del más alto de ellos, exculpando a Bucaram y Noboa, el respaldo de los partidos de ambos, lo que fue causa de un mayor aislamiento político.



Gráfico 1.5: Levantamiento contra Lucio Gutiérrez

Fuente: internationalist.org/ecuadorforajidos0504.html

La oposición convocó a una huelga general y las calles

no tardaron en convertirse en escenario de numerosas protestas y manifestaciones populares que exigían la renuncia presidencial. Finalmente, el día 20 de ese mes de abril de 2005, el Congreso destituyó a Gutiérrez por abandono del cargo+quien, ante la gravedad de la revuelta debió refugiarse en la embajada brasileña⁴.

La población de la capital respaldó en las calles la decisión del Congreso, que encargó el poder al vicepresidente Alfredo Palacio, un médico independiente, quien permanecería en el poder hasta el 15 de enero del 2007.



El 26 de noviembre de 2006 se realizó una segunda vuelta electoral entre el candidato populista de derecha Álvaro Noboa y el economista de centroizquierda Rafael Correa. Rafael. Correa recibió el 56.67 % de los votos válidos, frente al 43.33% de Álvaro Noboa, convirtiéndose así en el presidente de la República para el período 2007-2011. Cabe destacar que dicho margen electoral fue el tercero más alto en el actual período

constitucional y democrático (1979-2007), superado únicamente por

Gráfico 1.6: Ec. Rafael Correa

Fuente: <http://www.presidencia.gov.ec/fotos/fotooficial2.JPG>

las elecciones de Jaime Roldós (1979) y Sixto Durán Ballén (1992) respectivamente⁵.

Tres elecciones sucesivas terminaron en tres gobiernos derrocados. En 10 años y con un promedio general de permanencia en el cargo de apenas un

⁴ El Portal Político Iberoamericano/ Atlas-Ecuador/Historia política
<http://www.e-lecciones.net/atlas/ecuador/historia.php>

⁵ WIKIPEDIA La enciclopedia libre/Ecuador
<http://es.wikipedia.org/wiki/Ecuador>

ano y nueve meses, siete personas transitaron por la Presidencia de la República.

Los acontecimientos que ha vivido el Ecuador durante una década, demuestran, por un lado el predominio voraz e indiscriminado de un grupo de poder que se han apropiado ilegítimamente de los medios de producción y ha usufructuado de la riqueza generada por los trabajadores, motivo por el cual un 80% de la población vive en la pobreza. La historia de los gobiernos de turno y partidos políticos demuestra que lo que han hecho es defender fielmente los intereses de la clase dominante ecuatoriana en perjuicio del resto mayoritario de ecuatorianos. Por otro lado surge un movimiento marginado y olvidado, harto de tanto atropello.

Cómo interpretar todos estos eventos en un país con una riqueza tan basta, donde los ecuatorianos hemos sido testigos y víctimas de tantas convulsiones políticas, económicas y sociales que han afectado al país y en el que ningún gobernante elegido en las urnas ha logrado finalizar su mandato desde 1996.

Entre varias respuestas que se pueden esgrimir una es fundamental y se ha caracterizado por la falta de honradez y transparencia de estos pseudo gobernantes, por los que hemos sido gobernados, en su mayoría personajes carentes de principios éticos y morales. De allí que sea importante asumir el reto desde las más altas esferas, de incorporar comportamientos normados por la Ética y la Moral pues su trascendencia e impacto en toda las instituciones públicas y por ende en el país es decisiva.

1.2 La Corrupción en la Empresa Pública.

En el desafío de insertarse y permanecer en un mercado cada vez más competitivo, la nueva tendencia globalizante exige que las empresas públicas y privadas sean cada vez mas eficientes, sin embargo ésta tesis plantea también serios peligros por las amenazas ocultas en este sistema.

Los medios de comunicación y opinión pública nos bombardean frecuentemente con escándalos de corrupción, delitos de sobornos, etc. precisamente de aquellos personajes con altas investiduras a los cuales la sociedad les ha confiado la administración de las empresas del estado. La sabiduría popular hostiga estos comportamientos como faltos de principios éticos, lo cual es una respuesta a las consecuencias de la carencia precisamente de aquellos valores éticos y morales.

La corrupción no es un fenómeno nuevo. Sin embargo, la expansión de una visión fundamentalista de la economía de mercado la ha globalizado y generalizado, con una cultura en la que la acumulación de capital y el consumo se han convertido en objetivos de vida para amplios sectores de la población, mientras se debilitan no sólo los compromisos con lo público, sino las posibilidades de que la esfera pública cumpla con el rol que le corresponde en la democracia⁶.

La administración pública adolece de prácticas de corrupción y éstas, descienden de la más alta jerarquía administrativa a los estratos inferiores. Si el jefe es honesto y exige esa virtud a sus subalternos, estos no tienen otra alternativa que actuar según el ejemplo que les da su superior. Si es al revés, las malas costumbres se adueñan de la oficina.



Gráfico 1.6: La corrupción pública

Fuente: www.segured.com/index.php?od=2&article=484

Las causas de la corrupción en la administración son tan diversas y

⁶ Ética y Corrupción./Napoleón Saltos/ Cap.1 Pag.20

antiguas como la humanidad misma y ese problema así caracterizado, tiene, múltiples causas, algunas de las cuales señalaremos a continuación⁷:

Es un problema de carácter económico, por cuanto los bajos salarios que normalmente perciben los funcionarios y empleados públicos inciden en las prácticas corruptas.

Es también un problema de carácter administrativo, por cuanto la existencia de estructuras y procesos administrativos arcaicos y anacrónicos dificultan la relación entre el Estado y el contribuyente o el ciudadano, promoviendo con ello la existencia de mecanismos alternativos, informales e ilegales, a través de los cuales se supera esa dificultad.

Es un problema de carácter legal, por cuanto la ausencia de leyes o la existencia de leyes débiles y atrasadas permiten que ciertos comportamientos no puedan ser perseguidos y sancionados o no puedan serlo adecuadamente.

Es un problema de gestión, por cuanto la ausencia de controles o la existencia de controles obsoletos promueven la existencia de sistemas caracterizados por el dispendio, la ineficiencia y la corrupción.

Pero principalmente es un problema de moral y falta de una cultura Ética que trascienda en los comportamientos y actos del funcionario público.

En fin, todas las condiciones antes mencionadas, de ninguna manera constituyen un hecho aislado sino que, por el contrario, son la expresión de un Estado atrasado y pobre y sobre todo, sin vocación política para el progreso solidario. Los funcionarios y empleados del Estado no reciben de él sino inseguridad; los bajos salarios constituye el elemento determinante en la perspectiva de vida de estos funcionarios y empleados caracterizada por la inseguridad en relación a su porvenir y al de su familia, y por una tendencia

⁷ Santiago Abreu/La corrupción/pag 18

cierta a garantizarse de la mejor manera posible su futuro en forma unipersonal, al margen de ese Estado y, por supuesto, al margen de la ley y la moral.

1.2.1. Consecuencias de la Corrupción Administrativa.

Las consecuencias de que existan sistemas que hagan posible la corrupción generalizada en la administración pública, pesan en la mayoría del pueblo

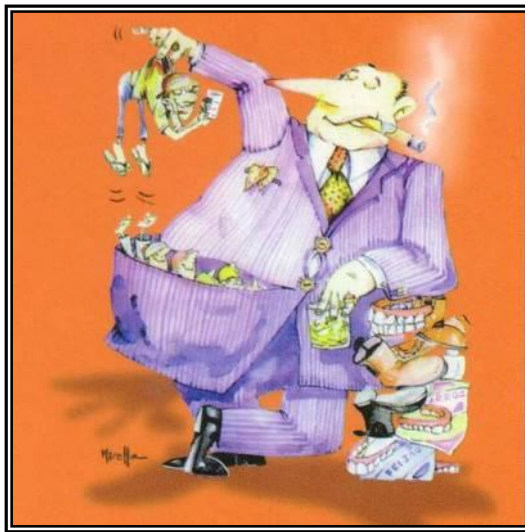


Gráfico 1.6: La corrupción afecta a los más necesitados

Fuente: www.segured.com/index.php?od=2&article=484

ecuatoriano, solo para tener una idea según Napoleón Saltos en su libro *Ética y Corrupción* afirma que: los montos de la corrupción han llegado a niveles que afectan al desarrollo global de la economía y la política. Gustavo Coronel, de Transparencia Internacional, Capítulo Venezolano, afirma que la corrupción y la incompetencia en América Latina durante los últimos 25 años le han costado a la Región unos 600.000 millones

de dólares; esto es, 24 mil millones de dólares por año. Transparency International señala que los montos que se manejan son impresionantes y tienden a incorporar al conjunto de los niveles públicos. De cada 100 mil dólares, la comisión comprometerá a un alto funcionario, pero no de rango máximo. De cada millón de dólares, muchos Directores Generales, igualmente quedarán comprometidos. De cada 10 millones de dólares, un Ministro y a sus principales colaboradores, caerán en la denigración y cada 100 millones de dólares, puede despertar la seria atención (o ambición) de un Jefe de Estado⁸.

⁸ *Ética y Corrupción*./Napoleón Saltos/ Cap.1 Pag.20

Por lo tanto la corrupción administrativa debe ser considerada como perniciosa y elemento desintegrante de la sociedad, por ser causa de una baja en la calidad de vida de todos, pero en especial de los más necesitados.

Los funcionarios corruptos perjudican la economía de los países, les restan credibilidad a nuestras leyes, a nuestros gobiernos, a nuestros gobernantes, a nuestros sistemas políticos.

La cultura de la corrupción en la administración pública es uno de los principales factores que ha contribuido para que nuestro país se mantenga en el atraso y la falta de competitividad que en el se encuentra.

1.2.2. Como Enfrentar la Corrupción Administrativa en el Sector Público.

Todo lo expuesto anteriormente nos permite reflexionar y concluir que parece no ser suficiente las más diversas herramientas de gestión pues todos los acontecimientos de corrupción señalan que existe un vacío en la cultura empresarial siendo allí precisamente donde la Ética en los negocios cobra vital importancia.

Porque la empresa además de buscar una rentabilidad económica en su misión de producir y distribuir bienes o de prestar servicios al mismo tiempo, tiene una responsabilidad con la sociedad, el medio ambiente, en la lucha contra la corrupción y sobre todo, en la implementación de un sistema de reparto más justo y equitativo.

La Ética Empresarial puede desempeñar un papel importante en todo este proceso, transparentando las acciones y la comunicación de la empresa con un entorno complejo y multi stakholder. Deberá asentar los valores corporativos sin los cuales todo lo anterior adolecería de falta de fuste y un fundamento sólido.

Por lo tanto, la nueva empresa deberá incorporar esta nueva dimensión que le haga viable la obtención de su legitimidad en el grupo social al que pertenece.

La aplicación de un asesoramiento ético empresarial en este sentido busca la creación de condiciones apropiadas para que los servidores públicos sean dignificados a través de su profesionalización. Es preciso crear mística y compromisos sobre la base de valores que le brinden integridad de sus actuaciones, responsabilidad, transparencia, calidad y eficiencia.

Para ello debemos establecer como prioridad que, en la medida que se promueva la eficiencia en la gestión pública y la obtención de resultados, se establezca claros esquemas de responsabilidad y rendición pública de cuentas de quienes manejan los recursos públicos, de esta manera se reducirán los espacios para la corrupción.

1.3. Petroecuador y la Corrupción.

PETROECUADOR ha engrosado la lista de las empresas con mayores utilidades de Latinoamérica, sin embargo ella está atravesando momentos muy difíciles como resultado de la suma de diversos factores negativos, por un lado la falta de presupuesto operacional, lo que ha provocado la caída de la tasa de extracción de crudo en el país, en segundo lugar una estructura empresarial caduca que no permite la agilidad, transparencia y eficiencia de los procesos empresariales. A estos dos factores se suma el continuo debilitamiento institucional frente a la opinión pública, como consecuencia de la politización y burocratización, a lo que además se añaden sonados escándalos de corrupción y prebendas que con razón satanizan a los burócratas dorados y sus superiores.

De acuerdo a la realidad de los hechos no se puede negar que a lo largo de la historia de la empresa estatal, han existido acontecimientos cuestionados como actos irregulares o de corrupción en Petroecuador y sus filiales.

1.3.1. Petromat.

La Comisión conoció el 21 de mayo de 1997, el informe final de auditoría de PETROECUADOR respecto al contrato suscrito por su filial, Petroproducción con la compañía Petromat, para el mantenimiento de 500 vehículos en el distrito amazónico.

En este caso se establecieron indicios de responsabilidad tanto administrativa como civil contra el Dr. Rafael Almeida Mancheno ex presidente Ejecutivo de Petroecuador, y otros ex miembros del directorio de PETROPRODUCCION.

1.3.2. Concusión y peculado.

La CCCC denuncia irregularidades ocurridas durante el régimen del ex Ministro Alfredo Adum, relacionados con altos personeros de Petroindustrial, Petrocomercial, Gerencia de Oleoductos y Petroproducción quienes exigían pagos en efectivo de comisiones del 10 al 25%.

1.3.3. Brickell Petroleum Corp.

El 3 de mayo del 2002 la CCCC determina indicios de prevaricato en contra de quienes en ese entonces eran miembros de la comisión de Compras de Petroindustrial, ya que ellos calificaron, analizaron y recomendaron la adjudicación del contrato para la provisión de sellos mecánicos por 322.728,44 dólares a la empresa Brickell Petroleum Corp, sin que ésta empresa cumpliera con el mínimo de requisitos legal.

1.3.4. Seramin.

El 8 de agosto del 2002, la CCCC determina indicios de responsabilidad penal contra los miembros del directorio de Petroproducción, al contratar directamente a la empresa SERAMIN, lo que constituía una trasgresión del Art. 257-C del Código Penal.

1.3.5. Vepamil S.A.

El 24 de julio del 2003, la CCCC determinó indicios de peculado en contra quienes fueran: ex Vicepresidente de Petrocomercial y ex Gerente Regional Sur de Petrocomercial, por permitir que la empresa Vepamil S.A. usufructúe de la infraestructura de Petroecuador para la entrega de grandes volúmenes de diesel sin pagar flete marítimo calculado en 356.095,48 dólares en el año 2002, delito tipificado en el Art. 257-A del Código Penal.

1.3.6. Derrame de crudo en el área de Reserva Cayambe-Coca.

A través de la Dirección de Control de Obras de la Contraloría General del Estado se realizó el examen de control ambiental del derrame de crudo en el área de Reserva Cayambe-Coca, por la ruptura de la tubería del SOTE que se produjo el 8 de abril del 2003, afectando los ríos Sucus, Tambo y la laguna de Papallacta. Aparte de las afectaciones ambientales, la consecuencia fue suspender el bombeo del agua del sistema Papallacta que beneficia a la población de Quito. La Contraloría intervino y como resultado del examen se plantearon responsabilidades por un valor de US\$ 982.260,53 más los gastos que efectúe PETROECUADOR en los trabajos de remediación de los ríos y laguna, compensaciones sociales y los valores que demande la restauración de los ecosistemas afectados.

1.3.7. Conflicto de intereses y tráfico de influencias.

El 9 de abril del 2004, Lucio Gutiérrez nombra al Ing. Patricio López como Ministro de Energía Y Minas, coincidiendo este cargo con el incremento de los negocios jurídicos entre SERTECPET CIA. Ltda., empresa con la que el ex ministro se encontraba vinculado, favoreciendo el incremento de los montos facturados, por dicha sociedad mercantil, a la empresa estatal.

1.3.8. Selección de personal.

El 2 de septiembre del 2004 se establecieron indicios de responsabilidad administrativa en contra el ex Presidente Ejecutivo de PETROECUADOR por contratar personal para diferentes jefaturas y gerencias incumpliendo con los requerimientos académicos y de experiencia profesional.

1.3.9. PMI y Petrojamaica.

El 9 de septiembre del 2004, los miembros del consejo de Administración de PETROECUADOR, no adoptaron los principios y las normas relativas a la libre competencia y transparencia al proceder a la contratación directa con las compañías PMI Trading Limited y Petrojamaica para la compraventa de 14000.000 de barriles de Fuel Oil No. 6, sin justificar la conveniencia para los intereses de PETROECUADOR.

1.3.10. Proceso de contratación del sistema scada.

El 11 de mayo del 2007, la Comisión de Control Cívico de la Corrupción estableció indicios de penalidad en contra de los miembros del Consejo de Administración de Petroecuador (CAD) por adjudicar un contrato a la compañía Telvent por 15082.970, infringiendo los términos establecidos para este tipo de contratos.

1.3.11. Irregularidades en proyecto de automatización de poliductos.

El 13 de octubre de 2005, la Comisión de Control Cívico de la Corrupción hizo público el informe en el que se determinaron irregularidades en el proceso precontractual del Proyecto de Automatización de Poliductos y Terminales, determinando indicios de responsabilidad penal en contra del M.Sc. Sucre Nevárez, ex Vicepresidente de Petrocomercial, al haber suscrito, contratos de prestación de servicios de evaluación y asesoría con una empresa no apta para tal fin.

1.3.12. Irregularidades en contrato de remediación ambiental.

La Comisión de Control Cívico de la Corrupción determinó indicios de responsabilidad en contra de los funcionarios de Petroproducción que intervinieron en el proceso de contratación y ejecución de trabajos a cargo de la empresa Ecuavital, para la limpieza y remediación de la zona afectada por el derrame de crudo del pozo Pacayacu-2 en la Amazonía.

El caso se inició el 18 de mayo de 2004, fecha en la que se detectó un derrame de petróleo en la línea de flujo del pozo Pacayacu 2, para cuya limpieza se autorizó el ingreso de la empresa Ecuavital, sin realizar el concurso interno de selección técnica y económico más convenientes para Petroproducción.

1.3.13. Irregular contratación de petroecuador con la Empresa Vitol.

La Comisión de Control Cívico de la Corrupción determinó indicios de responsabilidad administrativa culposa en contra del Ing. Pedro Espín, ex Presidente Ejecutivo de Petroecuador; de los ingenieros Joel Muela, Víctor Paredes y Patricio Goyes, ex miembros del Consejo de Administración de Petroecuador; del Ing. Romel Samaniego, Vicepresidente de Petroindustrial; Econ. Jorge Luis Zapater, Gerente de Comercio Internacional; de los doctores. Juan Carlos Cueva y Ximena Cárdenas, ex procuradores generales, y del señor Jaime Pinos, Procurador de Petroecuador. La razón: haber incumplido reglamentos expresos para eliminar la inhabilidad de la compañía Vitol para contratar con el Estado y en el proceso del concurso internacional de ofertas para la venta de residuo.

1.3.14. Campo Palo Azul.

La anexión del Campo Palo Rojo, empezó con la calificación de Común del Yacimiento Hollín Inferior realizada el 15 de junio del 2000 por la Comisión Técnica PETROPRODUCCION-CAYMAN, que recomendó: por cuanto Basal

ena y Napo O y T tienen continuidad geológica entre los pozos Palo Azul 1 y 2, y porque Hollín Inferior es un yacimiento común, el campo Palo Azul es unificado+. Con base a este informe, Pablo Terán el 20 de septiembre de 2000 con Acuerdo Ministerial 076, calificó de comunes las áreas del Campo Palo Azul y del yacimiento Hollín, autorizando la suscripción del Convenio de Explotación Unificada.

En el gobierno actual de Rafael Correa, el en ese entonces Ministro de Energía Alberto Acosta conforma una Comisión Especial para investigar la situación de la compañía, la misma que concluye que %el Campo Palo Azul no existe, fue creado deliberadamente para apropiarse de las reservas de crudo del campo Palo Rojo de Petroecuador, descubierto con la perforación del pozo Palo Rojo 1, a cargo del Consorcio Texaco-Gulf el año 1969, estructura que se encuentra plenamente identificada en el historial hidrocarburífero ecuatoriano y en los mapas oficiales+, estructura que se encuentra fuera del bloque 18.

Según la Comisión Especial, %Las interpretaciones estratigráficas efectuadas entre los pozos Palo Azul 1 y Palo Azul 2 tanto por la Comisión Petroproducción. Cayman (2000) como por Ecuador TLC (2002) no corresponden a la realidad ocurrente en el campo Palo Azul (Palo Rojo). Lo que significa que existe el reservorio Hollín Superior a escala de campo petrolero y de cuenca Oriente, el cual contiene la mayoría de las reservas de crudo en este Campo.+Por lo tanto, %No se justifica la declaratoria de Campo o Yacimiento Común, incluyendo al yacimiento Hollín Superior, puesto que la unificación solo fue para Hollín Inferior. Ello implica, que tal declaración de Campo Unificado, al no poseer un adecuado sustento técnico y científico, fue forzada e ilegal.+

1.3.15. Almacenamiento de Gas.

El gas licuado de petróleo (GLP), de uso doméstico desde el año 1985, ha sido almacenado exclusivamente en un barco flotante de Trafigura, montado

en el Golfo de Guayaquil por la única proveedora de GLP: la compañía holandesa Trafigura, desde el cual se abastece por barcos tanques de poca capacidad a muelle Tres Bocas en el Salitral, donde no hay la profundidad para recibir barcos de mayor capacidad.

Los últimos 25 años varios expertos de Petroecuador presentaron proyectos para construir un almacenamiento de gas en tierra. El costo actual de su construcción sería entre 100 y 120 millones de dólares mientras que el sistema de almacenamiento flotante le ha costado en los mismos años unos 600 millones de dólares al país.

Según el gerente de Comercio Internacional de Petroecuador, Jorge Luis Zapater, los costos de alquilar del buque cisterna y los abastecedores, así como el alto precio del crudo, encarecen la importación de gas.

El contrato para la provisión, almacenamiento y entrega de gas licuado de petróleo entre Petroecuador y Trafigura fue duramente criticado por varios sectores, principalmente por el incremento en el valor de despacho, de 59,15 dólares a 116,64 dólares, durante el período de enero del 2006 a diciembre del 2007, por cada tonelada importada.

En el Gobierno del Ec. Rafael Correa, Petroecuador y la Flota Estatal Petrolera Ecuatoriana, FLOPEC, suscribieron el 25 de julio del 2007 el convenio de Alianza Estratégica para la Construcción del Sistema de Almacenamiento de Gas Licuado de Petróleo en tierra, en la zona de Monteverde, provincia del Guayas y Obras Complementarias, labor que permitiría terminar con un dispendio de recursos, que por más de 22 años afectó la economía del Ecuador que se ha visto obligado a mantener un almacenamiento flotante de gas en el Golfo de Guayaquil, para desde allí abastecer a todo el país.

El proyecto comprende construir el terminal marítimo en el sector de Monteverde, con una capacidad para buques de alto calado superior a las

40.000 toneladas de peso muerto; esferas de almacenamiento terrestre criogénico (técnicas para enfriar el gas en caso de ebullición) de 45 mil toneladas métricas y un almacenamiento operativo en esferas de 4.500 toneladas métricas; un gasoducto independiente de 10 pulgadas, que va desde Monteverde hasta Pascuales con una extensión de 146 kilómetros y que desde allí se deberá construir además un terminal gasero con esferas de 6.000 toneladas métricas⁹.

1.3.16. Glosa a Carlos Pareja Yanuceli.

La Comisión Anticorrupción el 10 de diciembre del año 2000 manifiesta que Pareja Yanuceli es responsable de un sobreprecio que considera sin fundamento legal, porque de acuerdo con el artículo 5 del Reglamento de Obras, Bienes y Servicios de Petroecuador y sus filiales, sólo permite a Petroecuador celebrar convenios o transacciones, para precaver o solucionar litigios. Este documento aclaratorio no tenía la naturaleza jurídica del contrato de transacción establecido en el artículo 2372 del Código Civil, por cuanto reconoce a DI-CHEM un derecho que no tenía: el pago por los servicios de asistencia técnica, y no se preveía ningún litigio eventual".

Según la investigación de la CCCC., Petroindustrial pagó 126.982,33 dólares a la compañía DI-CHEM por asistencia técnica, monto que no debió ser cancelado, por cuanto este rubro era parte de los requerimientos definidos en los términos de referencia por Petroindustrial.

De acuerdo al contrato, por CFR (costo y flete) se planteó un valor aproximado de USD 247.800, previa presentación de facturas, las mismas que en realidad sumaron sólo USD 129.000. Motivo por el que, Petroindustrial debió cancelar USD 1'169.400 y no USD 1'292'200.

⁹ Boletín de prensa no 117-rin-2007/Guayaquil, julio 25 de 2007
<http://www.petroecuador.com.ec/noticias/BOLETIN%20117.pdf>

1.3.17. Aprovechamiento indebido de información secreta y concesiones ilegales de campos petroleros.

Una investigación periodística de Teleamazonas, acusa a Italo Cedeño de haber aprovechado su cargo de Vicepresidente de Petroproducción a mediados de los años 90 y participar en la estafa contra el Estado, acto tipificado como aprovechamiento indebido de información secreta y concesión ilegal de campos petroleros.

Al ex funcionario se le acusa de la adjudicación irregular de contratos con una compañía petrolera y la entrega de un anticipo de mil millones de sucres por ésta empresa. Además, fue denunciado en el año 2000 por el diputado Antonio Poso por una adjudicación del pozo petrolero campo azul a una empresa en la cual Cedeño era su representante. Entonces Cedeño ocupaba también la representación presidencial ante el directorio de Petroecuador.

En ambos casos, los hechos fueron investigados por la Comisión Anticorrupción que ratificó las denuncias.

1.3.18. Tubería para Petroproducción¹⁰.

Según ha determinado la Contraloría General, habría serios indicios de anomalías en la contratación de torres de perforación, tubería para la operación de pozos y otros materiales que utiliza Petroecuador, ya que en tres exámenes especiales del período 2004-2005, el organismo de control dejó al descubierto la costumbre de la empresa pública de declarar en emergencia los proyectos para adjudicar directamente los contratos y evitar los concursos.

¹⁰ Boletín de Prensa/Posibles irregularidades en Petroecuador

http://www.iberoamericaempresarial.com/edicion/expansion/iberoamerica_empresarial/ecuador/es/desarrollo/1023926.html

Según la Contraloría, de seis torres de reacondicionamiento requeridas por Petroproducción, dos corrieron a cargo de la firma ecuatoriana Dygoil por 4,3 millones de dólares, con un informe favorable de la Procuraduría del Estado.

Con otra declaratoria de emergencia, por 11,3 millones de dólares, se compró tubería de revestimiento de pozos, para completar la producción y transportación del crudo. Según Contraloría, los miembros de la Comisión de Análisis y Evaluación incrementaron esa cantidad en 3,9 millones de dólares.

Igualmente, Petroproducción invitó directamente a Dygoil para que proveyera de tubería. El material fue entregado con 22 días de retraso y la compañía no recibió ninguna penalización.

La Escuela Politécnica Nacional, en un informe sobre el análisis técnico, sostiene que la tubería no cumple con las normas de rigor. Las muestras presentaron un alto grado de corrosión tanto interna como externa. Pese a este informe, los funcionarios de Petroproducción que verificaron el material en Barranquilla, Colombia, informaron que los tubos eran nuevos, de fábrica, sin uso ni corrosión.

Por su parte, la Superintendencia del Terminal de Balao en Esmeraldas adquirió un bote por 116.860 dólares, el cual a los 562 días fue declarado inoperable. Sirvió por una sola vez en labores que no le competen a la Gerencia del Oleoducto Transecuatoriano y por efectos del sol y agua de mar, se está destruyendo, lo cual ha sido informado la Contraloría.

El organismo ha señalado más irregularidades en la compra de otros equipos sin fundamento técnico. La Gerencia de Finanzas mantiene un saldo de 10,5 millones de dólares por importaciones no liquidadas en años anteriores, producto de errores en registro y falta de documentación e inconformidad del material.

EL PROBLEMA

1.4. Enunciado

La falta de una cultura Ética en la toma de decisiones y acciones por parte de algunas autoridades y funcionarios de PETROECUADOR, se evidencia en los diferentes casos de irregularidades administrativas, civiles, prevaricato, transgresiones a las leyes y reglamentos, conflictos de interés, en los que prevalece el interés privado, daños ambientales, etc. Todos los cuales han sido denunciados por los diferentes organismos de control, generando un continuo desprestigio de la empresa estatal.

Tampoco es desconocido cómo desde las más altas esferas, los funcionarios de PETROECUADOR, han ejecutado prácticas deshonestas influenciados en unos casos por la política o el favoritismo a empresas en las que tienen alguna participación, y en otros aplicando la fuga de información, o llegando al nepotismo.

La falta de transparencia en la contratación de servicios, evidencia círculos oscuros que han venido medrando el recurso de los ecuatorianos durante treinta y cinco años, ellos son los que direccionan las decisiones, concursos y favorecen a determinadas empresas en la asignación de contratos.

Los continuos bypass, roturas de líneas de abastecimientos, contaminaciones ambientales, fugas de productos, ha generado cuantiosas pérdidas que no están cuantificadas detalladamente, pero que se estiman en decenas de millones de dólares al año.

Como consecuencia de lo anterior hoy, PETROECUADOR politizada y burocratizada enfrenta un continuo debilitamiento institucional frente a la opinión pública y sus stakeholders, a lo que se suman los escándalos de corrupción, que reflejan actos y decisiones fuera de la Ética y la moral.

1.5. Planteamiento del problema.

En el marco del persistente proceso de globalización cobra importancia relevante la iniciativa del sector empresarial a favor del fomento y desarrollo de una cultura Ética en los negocios en el ámbito institucional, gremial y empresarial.

Frente a estos hechos la presente investigación pretende implementar un asesoramiento de Ética empresarial en PETROECUADOR que complementariamente a los sistemas de gestión empresarial que se apliquen en la empresa estatal contribuyan a replantear una empresa más eficiente no solamente desde el punto de vista financiero sino además y fundamentalmente desde el punto de vista humanístico que incluya el desarrollo de cualquier actividad sobre valores morales sólidos que garanticen la transparencia y credibilidad de PETROECUADOR frente a sus trabajadores, proveedores, gobierno y público en general.

Por lo tanto el presente trabajo pretende asentar las bases y guías necesarias para establecer el Asesoramiento de Ética en PETROECUADOR, mediante el proceso de discusión y análisis, donde se den a conocer los lineamientos para la implementación de valores, normas y orientaciones generales de la acción que permita construir una empresa moderna altamente competitiva y consciente de su responsabilidad social y ambiental. Este proceso facilitará la definición de objetivos específicos, las acciones a seguir, los recursos necesarios y tareas a cumplir.

De ésta manera se pretende mejorar la gestión de PETROECUADOR, para cumplir sus metas empresariales y al mismo tiempo alcanzar normas y procedimientos eficaces y válidos que defiendan la coordinación dentro y fuera de la empresa.

1.6. Formulacion.

¿COMO ESTABLECER EL ASCESORAMIENTO ETICO EN PETROECUADOR?

Para ello se han establecido las siguientes preguntas directrices:

- ¿Es factible en PETROECUADOR implementar un Asesoramiento de Ética Empresarial?
- ¿PETROECUADOR tiene las condiciones para establecer un asesoramiento de Ética empresarial?
- ¿Los directivos de PETROECUADOR están dispuestos a implementar un sistema de gestión de Ética en la empresa?
- ¿Cuáles deben ser los instrumentos para implementar la Ética Empresarial en PETROECUADOR?
- ¿Cuáles son los principios y políticas que se debe tener en consideración?
- ¿Qué valores se debe implementar?
- ¿Cómo se puede evaluar la gestión Ética empresarial?
- ¿Mediante que mecanismos de comunicación la Empresa estatal deberá difundir sus políticas de Ética Empresariales?
- ¿Cuáles son los sistemas de evaluación de desempeño y de auditoria de los planes y programas de Ética Empresarial que PETROECUADOR deberá implementar?

1.7. Delimitación del problema.

En el diseño del Plan de la presente tesis se había enfocado en forma general que la propuesta de Asesoramiento Ético Empresarial, se lo realizaría en la casa matriz de PETROECUADOR que está ubicada en la calle Alpallana E8-86 y Av. 6 de Diciembre de la ciudad de Quito. Sin embargo el análisis de los casos ejemplificados en los antecedentes y que han sido catalogados por los organismos de control como irregulares o con evidencias de corrupción, nos permite delimitar con mucha precisión donde enfocar el problema, para lo cual se ha elaborado la siguiente tabla:

Tabla 1.1: Delimitación del problema

CASO	IMPLICADOS	Autoridad	Funcionario
Petromat.	Presidencia Ejecutiva de Petroecuador Directorio de Petroproducción	X	
Concusión y peculado.	Autoridades de Petroindustrial, Petrocomercial, Gerencia de Oleoductos y Petroproducción	X	
Brickell Petroleum Corp.	Comisión de Compras de Petroindustrial		X
Seramin.	Miembros del directorio de Petroproducción	X	
Vepamil S.A	Vicepresidente de Petrocomercial Gerente Regional Sur de Petrocomercial	X	
Derrame de crudo en el área de Reserva Cayambe-Coca.	Presidencia Ejecutiva de Petroecuador	X	
Conflicto de intereses y tráfico de influencias.	Presidencia Ejecutiva de Petroecuador	X	
Selección de personal.	Presidencia Ejecutiva de Petroecuador	X	
PMI y Petrojamaica.	Consejo de Administración de Petroecuador	X	
Proceso de contratación del sistema scada.	Consejo de Administración de Petroecuador	X	
Irregularidades en proyecto de automatización de poliductos.	Vicepresidente de Petrocomercial	X	
Irregularidades en contrato de remediación ambiental.	Funcionarios de Petroproducción		X
Irregular contratación de petroecuador con la Empresa Vitól.	Presidencia Ejecutiva de Petroecuador	X	
	Consejo de Administración de Petroecuador		
	Vicepresidente de Petroindustrial		
	Presidencia Ejecutiva de Petroecuador		
Campo Palo Azul.	Funcionarios de Petroproducción		X
Almacenamiento de Gas.	Autoridades de Petroecuador	X	
Glosa a Carlos Pareja Yanuceli.	Autoridades de Petroindustrial	X	
Aprovechamiento indebido de información secreta y concesiones ilegales de campos petroleros.	Vicepresidencia de Petroproducción	X	
Tubería para Petroproducción.	Autoridades de Petroproducción	X	

De éste cuadro se concluye fácilmente que los actos punibles señalados por los organismo de control están dados en casi un 90% por las diversas autoridades de PETROECUADOR y sus filiales, por lo cual, la delimitación del problema deberá acentuar el asesoramiento en el liderazgo ético de las autoridades de PETROECUADOR.

El estudio abarcará tanto la estructuración interna de PETROECUADOR como la incidencia en sus Stakaholders, entendiéndose como tales aquellos grupos de individuos cuyos objetivos y logros dependen de los resultados de la Organización y que a su vez, son necesarios para el cumplimiento de las metas de la misma.

1.8. Factibilidad.

La realización del presente estudio se enmarca en uno de los requerimientos que debemos cumplir los funcionarios de PETROECUADOR que cursamos la IV Maestría en Alta Gerencia en el Instituto de Altos Estudios Nacionales, auspiciados por la empresa, en el sentido del compromiso de realizar un estudio de mejoramiento aplicable a nuestra empresa auspiciante, el mismo que deberá ser presentado a la Unidad de Capacitación de PETROECUADOR. En este marco es fácil acceder y disponer de información de la empresa, además se cuenta con una franca y abierta colaboración por parte de los funcionarios de la empresa.

Actualmente las autoridades de PETROECUADOR se encuentran empeñadas en desarrollar procesos que permitan disminuir la corrupción y transparentar la gestión empresarial, dentro de éste contexto la presente investigación se inserta adecuadamente como un valor agregado a la Gestión Empresarial de la Empresa.

OBJETIVOS

1.9. General.

Elaborar una propuesta de Asesoramiento de Ética Empresarial para PETROECUADOR.

La presente tesis tiene como objetivo establecer los lineamientos generales que permita establecer una metodología como referencia en el asesoramiento ético en PETROECUADOR, además de tratar de establecer si está arraigada

la Ética en el trabajador petrolero de PETROECUADOR, lo que podría servir para establecer planes de acciones más específicos en la implantación de la gestión Ética empresarial.

1.10. Específicos.

Establecer el marco conceptual de los diversos enfoques de la teoría Ética.

En el marco teórico del presente trabajo se sustentarán las principales teorías sobre la Ética, pues el entendimiento conceptual es de suma importancia, para poder establecer una visión de la Ética en los negocios.

Definir la Ética en los negocios.

Cuáles son los fundamentos, los objetivos y en que áreas se aplica la Ética Empresarial son postulados importantes que se debe considerar en el asesoramiento que se pretende desarrollar en el presente trabajo.

Definir los instrumentos de la Ética en los negocios.

- Establecer cuáles son los mecanismos con los que cuenta el asesoramiento ético empresarial para su aplicación práctica.
- Las políticas, estándares y procedimientos.
- Los canales de distribución y monitoreo.
- Los programas de evaluación y desempeño.
- Los códigos de Ética.

Definir el plan de acción para la implementación de la Ética en PETROECUADOR.

Los pasos necesarios que la empresa estatal deberá dar para implementar el asesoramiento, llevarán a la acción de los programas, procedimientos e instrumentos propuestos en la presente investigación.

Evaluación de la gestión Ética en PETROECUADOR.

Este objetivo será desarrollado a partir del levantamiento de información realizado a los funcionarios y directivos de la empresa mediante el método de la encuesta, cuyos resultados serán tabulados y analizados para determinar el clima ético en PETROECUADOR.

JUSTIFICACIÓN

Debido a que PETROECUADOR no cuenta con el asesoramiento en Ética empresarial y constatando la falta de valores éticos y morales, la carencia de acciones transparentes denunciados por organismos de control que recaen sobre algunos directivos y funcionarios de la estatal petrolera, ha motivado a que se realice este tipo de investigación.

Considerando que una empresa no solo es competente cuando genera utilidades, el nuevo paradigma de la gestión empresarial exige que las empresas trasciendan en el tiempo, considerando como base para ello su responsabilidad junto a todos los actores que la involucran, inclusive los stakeholders, esto solo será posible si la empresa asume comportamientos y decisiones basados en la Ética y la moral.

La presente investigación pretende definir las políticas y procedimientos que son necesarios para la implementación de la Ética en la empresa, además de tener una idea clara de cuáles son los medios para su difusión y evaluación de la gestión.

Del levantamiento de campo se podrá medir el clima ético en que se encuentra la estatal, llevándonos a definir aquellas áreas en las cuales deberán las autoridades asentar su esfuerzo para una futura implementación de la Ética en la empresa.

Esta tesis intenta contribuir a la gestión de la empresa como un documento de referencia que permita a las autoridades considerar a la Ética como una necesidad para desarrollar comportamientos y decisiones de trabajo tendientes a humanizar las actividades centradas no solamente en niveles de rentabilidad si no principalmente en la proporcionalidad y equilibrio de las decisiones, para una fructífera cosecha de los mejores valores éticos y morales que sean el fundamento de medidas acertadas que coadyuven a garantizar un equilibrio armonioso con los consumidores y usuarios, el medio ambiente, nuestras familias, los trabajadores, el estado y la sociedad civil, lo que redundará en beneficio institucional y desde luego, el buen nombre de la empresa.

En forma general este proyecto beneficiará a los directivos de la empresa al tener una referencia que le permita implementar un proceso de Ética empresarial en PETROECUADOR.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Una aproximación al concepto de Ética.

Es necesario antes de desarrollar este capítulo preguntarnos ¿Qué es la Ética? ¿Porqué actualmente esa cobrando tanta importancia en el management empresarial?, ¿Cuáles son los beneficios de aplicarla?, ¿Quién debe aplicarla? Todas estas son inquietudes deben ser entendidas para poder formular las bases de la Ética empresarial.

Cuando hablamos de Ética estamos hablando de comportamientos del ser humano fundamentado en valores establecidos o definidos al respecto y actuar de forma contraria origina comportamientos no éticos. Por tanto Ética y valores se unen desde el principio. Sin valores no cabe hablar de Ética.

Los valores son una especie de fundamento auténtico, del comportamiento humano, en cualquier campo. De allí que sean reconocidos, como tales, por la sociedad, desde siempre, y por lo tanto no dependan de la aprobación alguna. Diga usted si no lector ¿es necesario aprobar la responsabilidad o la buena conducta?

Es obvio que acciones humanas tales como robar, engañar, difamar, mentir, chantajear, extorsionar o maltratar y muchas más, han sido de alguna manera juzgadas aunque sea internamente en el ser humano como contrarios a la Ética, y catalogados como no éticos. Con independencia de su consideración como actos ilícitos, contrarios a las leyes, inmorales u otras consideraciones que se quieran hacer sobre ellos.

Al contrario, comportamientos humanos como respetar a los demás, decir la verdad, la lealtad entre otros son ejemplos de actos que el hombre y la sociedad consideran como éticos.

Los principios éticos permiten, en cada caso, juzgar la rectitud o no, de cada comportamiento de los individuos teniendo en cuenta esas tres consideraciones anteriores.

2.2. La Ética como ciencia.



Gráfico 2.1: La justicia y la ética

Fuente:

www.copuenfoco.wordpress.com/.../libertaduna-utopia/

La Ética pertenece al campo de la filosofía griega y viene del vocablo latín *ethos* y también *ethikos*, que significa carácter, hábito, modo de ser.

En general, la Ética puede entenderse como un cuerpo de conceptos filosóficos, un grupo de principios que involucran los comportamientos humanos (correctos e incorrectos), el mundo espiritual y la vida diaria. Stoner y Freeman (1989) definen la Ética como el estudio de cómo nuestras

decisiones afectan a otras personas, la discusión de los derechos, obligaciones y normas morales que los individuos aplican en su toma de decisiones, así como el análisis de la naturaleza de las relaciones humanas. Savater (1995) afirma que el objetivo de la Ética es el mejoramiento de la vida humana, pero este objetivo debe tener en cuenta que las personas viven en sociedad. Por lo tanto, la Ética incluye el respeto por los demás y el cuidado del medio ambiente¹¹.

¹¹ Córdoba María.

Una aproximación conceptual a la ética y ética empresarial.

www.manizales.unal.edu.co/modules/uncontextos/admin/archivos/4050183/eececgcap2..pdf

Se puede conceptualizar también a la Ética como los principios directivos que orientan a las personas en cuanto a la concepción de la vida, el hombre, los juicios, los hechos, y la moral.

El término moral procede del latín *mores*, que significa costumbre, hábito, es el conjunto de normas adquiridas por medio de hábito. La moral se refiere a la conducta del hombre que obedece a unos criterios valorativos acerca del bien y el mal, la Ética reflexiona acerca de tales criterios, como de todo lo referente a la moralidad.

En consecuencia, la moral es el saber una cosa concreta y la Ética el fundamento de esa cosa, o mejor expresado, la moral estudia la aplicación de los principios y la Ética el fundamento de esos principios¹².

De lo dicho anteriormente se podría concluir que la Ética es una ciencia teórica, a la vez que un tratado práctico, ya que se refiere a las acciones humanas no sólo para conocerlas sino principalmente para dirigir las. Por otra parte, la Ética considera las acciones humanas en su relación con el modo de ser (ethos) que la persona adquiere a través de ellas.

El siguiente punto será profundizar ahora en el propósito de esta ciencia, en su objeto de estudio, de modo que podamos comprender más tarde su relación con el management.

2.3. Objetivos de la Ética.

Como disciplina científica la Ética tiene como objetivos la guía de cómo el individuo debe proceder en una sociedad, hacer entender que no todo comportamiento es digno de la persona; en segundo lugar, facilitar las líneas generales sobre las que debe apoyarse cualquier actuación, para que se obtenga en una sociedad una convivencia verdaderamente más humana.

¹² Oswaldo Rivera Villavicencio
Ética Profesional/pag11

Para Manuel Guillen el objetivo de la Ética debe considerar¹³ :

El análisis de los actos humanos en su calidad de buenos o malos, entendiendo por tales la posesión o no de una perfección que convenga al hombre como hombre, no de modo parcial sino absoluto, en cuanto le conducen a realizar su fin absoluto, será el principal cometido ético.

Otra de las notas propias de la Ética como saber científico es su carácter normativo. Corresponde a esta disciplina establecer reglas de conducta, precisamente para la realización de la perfección moral.

Para dar respuesta al qué se debe hacer, la Ética debe ser capaz de establecer virtudes y normas de valor absoluto e incondicionado, cuyo valor no depende de normas establecidas por otra ciencia práctica+(Luño, 1991).

2.4. Teorías Éticas.

En el desarrollo del presente marco teórico encontramos diversos enfoques éticos o visiones, la bibliografía es extensa y muestra numerosas teorías Éticas que son la base de la Ética empresarial. Los diversos autores muestran las ventajas de sus teorías y las desventajas de las teorías oponentes.

En el desarrollo del presente capítulo se esbozará la revisión de las principales teorías Éticas que se relacionan con el ámbito empresarial, posteriormente se tratará de adoptar una posición que pretenda integrar la Ética en la acción de la empresa estatal.

Muchos de los manuales más conocidos de Ética empresarial con frecuencia presentan dos grandes enfoques, uno deontologista (de deon, deber), centrado en los deberes a cumplir, y otro teleologista (de teleos, fin), generalmente en

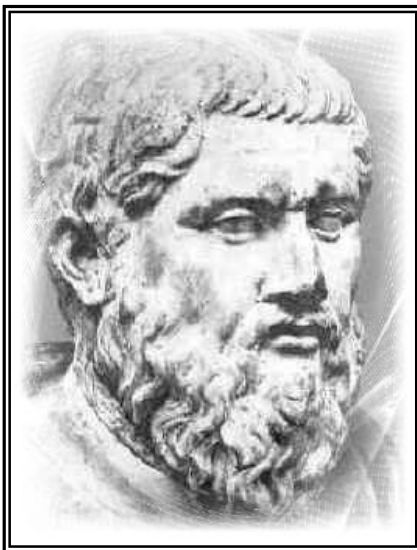
¹³ Manuel Guillen/LA Ética Empresarial:
Una aproximación al fenómeno/pag25

forma de utilitarismo, que se fija exclusivamente en las consecuencias de la acción.

Todavía hay un tercer enfoque incluido en muchos manuales. Se trata de la Ética de las virtudes, que no se fija en ninguna norma concreta sino en el desarrollo de virtudes en el sujeto a través de la acción y en el papel de la virtud de la prudencia o sabiduría práctica para determinar qué es lo que debe hacerse en cada situación¹⁴.

A través de la historia se han venido desarrollando numerosas teorías sobre la Ética sin embargo para los objetivos de esta investigación tomaremos aquellas que tengan afinidad con el comportamiento ético en los negocios y empresas.

2.4.1. El Hedonismo.



El padre del Hedonismo fue Aristipo de Cirene. Él enseñaba que el placer es el objetivo universal y fundamental del esfuerzo. Que una conducta es moralmente buena y aceptable mientras ella nos produzca placer, o por lo menos mientras ésta conducta nos permita disminuir el dolor.

Aristipo sostenía que el máximo bien del hombre era el placer del momento sin preocuparse ni por el pasado ni el futuro.

Gráfico 2.2: Aristipo nació en Cirene en el año 435 a.C. y murió en el 350

Fuente: www.ciag-gnosis.org

Con esta perspectiva para el hedonismo las acciones serían buenas siempre y cuando nos produzcan placer caso contrario si las

¹⁴ Domènec Melé
Tres versiones de la Ética Empresarial una nota exploratoria/pag1

acciones nos producen pena o dolor serían catalogadas como malas acciones.

Los seguidores de Aristipo prolongaron las enseñanzas de su maestro hasta el período helenístico. Filósofos como Teodoro el Ateo, Hegesias, Epicuro, representaron una tendencia filosófica más que una "escuela" propiamente dicha.

Así formula Epicuro la Ética hedonista o del placer¹⁵:

"El principio y la raíz de todo bien es el placer del vientre...No sé qué idea me forjaría acerca del bien... si suprimiese los placeres del beber y del comer, del oído y de la vista y los de Venus".

Epicuro abogaba por una vida de continuo placer como clave para la felicidad (estas eran el objetivo de sus enseñanzas morales). Su gran perspicacia para satisfacer este fin consistía en identificar el límite de nuestra habilidad para experimentar el placer en cualquier momento.

El mensaje epicúreo, sin embargo, con su enfoque sobre el placer como base natural de la moralidad, tiene más fuerza para resistir. Cuando un epicúreo contempla el placer lo hace ponderando más ampliamente el cómo lograr que éste se maximice. Él puede abstenerse de ciertos placeres, pero actúa así para ganar aún más placer en el futuro, de manera alguna para desechar el placer en sí mismo.

2.4.1.1. Objeciones:

Los errores fundamentales del Hedonismo y las principales objeciones incontestables a la teoría pueden resumirse brevemente como sigue:

¹⁵ Clasificación de las diversas teorías éticas/ pag.2
<http://www.monografias.com/trabajos16/teorias-eticas/teorias-eticas.shtml>

- El Hedonismo al considerar que las causas de nuestra actividad moral es solo la búsqueda del placer reduce toda benevolencia, auto-sacrificio, y amor del bien a simple egoísmo. El Hedonismo olvida que el hombre es capaz de sacrificar su bienes personal por los demás.
- El placer al ser es esencialmente sentimiento subjetivo y depende de la persona que ejerce la acción, si ésta le produce placer o dolor. Lo que es más placentero para uno puede serlo menos para otro. Por lo tanto, en terrenos hedonísticos, es evidente que no podría existir permanente y universalmente una línea divisoria válida entre el bien y el mal.
- Aún si se admitiera que el placer y el dolor constituyen el estándar del bien y del mal, este estándar sería completamente impracticable. Los placeres no son conmensurables unos con otros, ni con los dolores; además ninguna mente humana puede calcular la cantidad de placer y dolor que resultarían de una actividad determinada. Esta tarea es imposible aún cuando solamente vaya a ser tenido en cuenta el placer del agente. Cuando se van a medir el placer y el dolor de todos los implicados+el propósito se convierte en un disparate¹⁶.
- Aristipo tampoco consideró que no todos los placeres son meritorios, pues existen placeres que son moralmente destructivos y que pueden degenerar al ser humano.

2.4.2. El Eudemonismo (La Ética de las virtudes).

El Eudemonismo es un término que tiene su origen en la palabra en griega εὐδαιμονία+ que significa felicidad. Podríamos considerar eudemonistas a todos los sistemas éticos que cifran el bien en la felicidad en algo distinto del mero placer. Esta felicidad puede ser personal (eudemonismo individualista) o

¹⁶ James J. Fox/Art. Hedonismo
<http://www.encyclopediacatolica.com/h/hedonismo.htm>

colectiva (eudemonismo social). Por lo tanto todas aquellas acciones son buenas si nos conducen a la felicidad y malas si nos causan sufrimiento.

Entre los eudemonistas cabe destacar a Aristóteles, que fue uno de los primeros, y además, a los eudemonistas que afirmaban que para llegar a la felicidad hay que actuar de manera natural. Es decir, con una parte animal (bienes físicos y materiales), una parte racional (cultivando nuestra mente) y una parte social, que se concretaría en practicar la virtud. La virtud la podemos definir como el punto medio entre dos pasiones opuestas. Además, es relativa a cada uno. Por ejemplo, entre dos pasiones opuestas como la cobardía o la temeridad la virtud estaría en la valentía¹⁷.

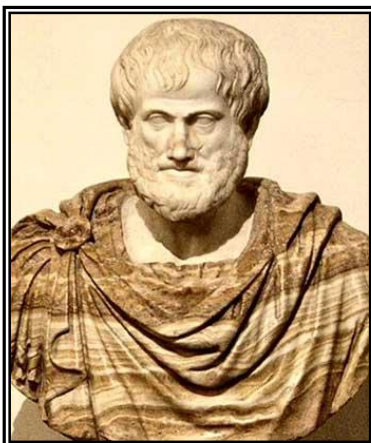


Gráfico 2.2: 2 Aristoteles (384-322 a.C.)

Fuente: www.psicho.uni-duesseldorf.de/abteilungen/bsp...

Además se piensa en que estas virtudes pueden ser cultivadas con la voluntad y la práctica las que traerían felicidad al hombre.

Por lo tanto el enfoque de una Ética de virtudes en la gerencia de las empresas restauraría comportamientos y actitudes morales. Sin embargo algunos autores piensan que por si sola la Ética de las virtudes no resuelven todos los problemas y que deberían complementarse con otras teorías.

2.4.2.1. Objeciones:

- En nuestros días al igual que en los tiempos de Aristóteles no podemos descartar los aspectos materiales a la felicidad, ya que no podemos concebir la felicidad en la pobreza material y económica (al menos para las necesidades básicas), así como también en una sociedad que no respeta los derechos mínimos de sus miembros tales como la libertad.

¹⁷ El Eudemonismo
<http://es.wikipedia.org/wiki/Eudemonismo>

Estos terminos dejarian fuera a una cantidad importante de la comunidad en su posibilidad de conseguir la felicidad ya que la pobreza social es evidente y la libertad está limitada por una vida en comunidad.

- El tipo de felicidad que pretendemos es diferente para cada persona y depende del tipo de sociedad en que vivimos y nos desarrollamos. La dicha del sabio no es ciertamente la misma que la del hombre vulgar, ni la felicidad del artista la misma que la del científico¹⁸.
- El eudemonismo preconiza normas en calidad de reglas comunes a todos los hombres en una sociedad constituida por clases antagónicas, donde no hay una moral única ni puede haberla.

2.4.3. El utilitarismo.

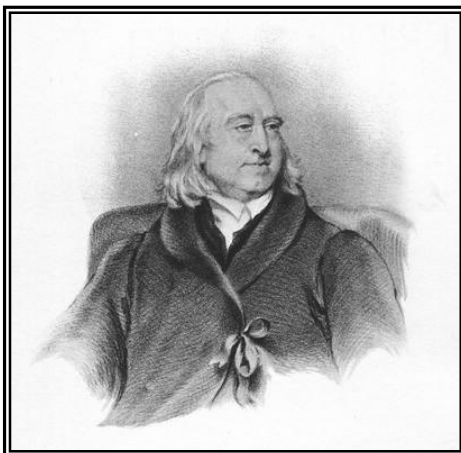


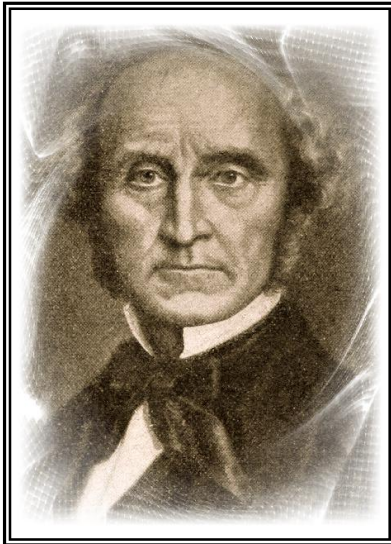
Gráfico 2.3: 2 Jeremy Bentham (1748-1832)

Fuente: www.spartacus.schoolnet.co.uk/duesseldorf.de/abteilungen/bsp...

El utilitarismo proviene de la voz griega *utile*, esta teoría Ética cataloga a las acciones como buenas o malas en dependencia de la utilidad que producen. El padre de la corriente utilitarista es Jeremy Bentham, el cual instaba que la búsqueda de la felicidad general no siempre coincida con la búsqueda de la felicidad individual.

Esta teoría considera que una acción es Ética mientras esta beneficie a una mayoría con menores costos y propone un camino racional para identificar los principios que nos darán la felicidad general.

De este modo, una acción es tanto más buena, en la medida que suscite un placer que sea el más intenso, el más durable, el más próximo, el más seguro y cierto, el más puro, el más fecundo y el más extenso. La acción será mala en la medida que sea incapaz de darnos un placer semejante¹⁹.



Posteriormente John Stuart Mill desarrollaría aún más la teoría de Bentham. Para este autor lo que realmente importaba es la calidad del placer que nos produce una acción por lo cual recomendaba que se busque los placeres más elevados y sanos, los placeres intelectuales y morales a los placeres inferiores.

En este contexto aparece el concepto de interés. La racionalidad práctica está gobernada,

según Mill, por el principio del interés. Dentro del sistema moral del utilitarismo, este principio manda acercar el interés que todo individuo

Gráfico 2.3: 2 John Stuart Mill (1806-1873)

Fuente:
portrait.kaar.at/Weltanschauung/image22.html

tiene por la felicidad y el placer propios al interés de la colectividad que se ve afectada por sus acciones. Puesto que la racionalidad práctica ya impone el principio del interés y la colectividad no es otra cosa que la suma de los intereses individuales de alcanzar la felicidad y el placer, la educación moral debe guiarse por la conjunción de ambos términos, es decir, debe asegurar que el principio del interés imponga en la mente de los individuos la asociación indisoluble entre la propia felicidad y el interés general. Si esta asociación se convierte en un hábito, el carácter del individuo se ennoblece en la medida en que el impulso hacia su felicidad sólo pueda concretarse en la realización del bien común.

¹⁹ Carlos Larreategui
Ética Social/ pag158

Sobre la base de la constatación de que todos los seres humanos tienen como interés principal ser felices, cualquier acción emprendida en dirección de frustrar el interés ajeno será necesariamente una acción cuyas consecuencias minen las aspiraciones propias a la felicidad. Mediante una lógica simple se deduce que un agente de infelicidad será detectado por el entorno social como un enemigo detestable y, consecuentemente, se procurará neutralizarlo en sus posibilidades de acción. A partir de esta constatación, la razón práctica empírica descubre que un compromiso con la felicidad de los demás es la mejor garantía de la felicidad propia. Este es el sentido pragmático del principio de la utilidad.

Son Éticamente buenas aquellas cosas que producen bienestar o felicidad y malas en el caso contrario. En cualquier circunstancia el mejor el hecho que produce el beneficio mayor a más personas.

Por los tantos los utilitaristas al igual que la mayoría de empresas están convencidos que la eficiencia es un buen medio para alcanzar el beneficio de la mayoría.

2.4.3.1. Objeciones:

- El concepto de utilidad para calificar si una acción es buena o mala no es adecuado pues el concepto de utilidad lo puede llevar a obtener tantos actos buenos como malos. Así por ejemplo si habamos de instrumentos quirúrgicos estos son útiles, pero su uso puede ser bueno como en el caso de salvar una vida, y malo cuando se utiliza con el fin aniquilarla.

- La utilidad, pues, es un valor medio, que puede tener mucha importancia moral según el fin que se destine, pero no puede radicar en ella el criterio de valoración moral que buscamos²⁰.
- Debido al principio de utilidad (beneficio a la mayoría) permite la imposición de un sufrimiento a la minoría.
- El utilitarismo no puede oponerse a actos que la mayoría considera que no los perjudica y que a simple vista es reprochable como cometer un asesinato.
- No existe una ley universalmente válida, lo que hoy es bueno para los más puede no serlo después.
- Se dice que el criterio del Utilitarismo es la felicidad de la mayoría, pero ¿quién puede medir el placer o la felicidad? No puede medirlo nadie porque es algo subjetivo. Consecuencia de esto es que el Utilitarismo no es distributivo.
- Concluyendo se puede decir que lo negativo en esta teoría es que se hace a un lado a esa minoría que queda relegada de los beneficios obtenidos.

2.4.4. Ética Kantiana.

El autor es el filósofo alemán Manuel Kant (1724-1804) uno de los más importantes pensadores de la Ética, el mismo que establece el imperativo categórico de la Universalidad como una de las claves de su pensamiento, las normas son válidas y aceptadas por todos por la razón.

²⁰ Ética Social/ Pág. 160
Carlos Larreategui

Kant pretende dar a la moral un fundamento racional, y no empírico, él postula que el hombre como ser racional que es, ya lleva dentro de sí la ley moral, que los principios de la moralidad no se descubren en la observación de la vida y de las acciones humanas, sino mediante el pensamiento abstracto.

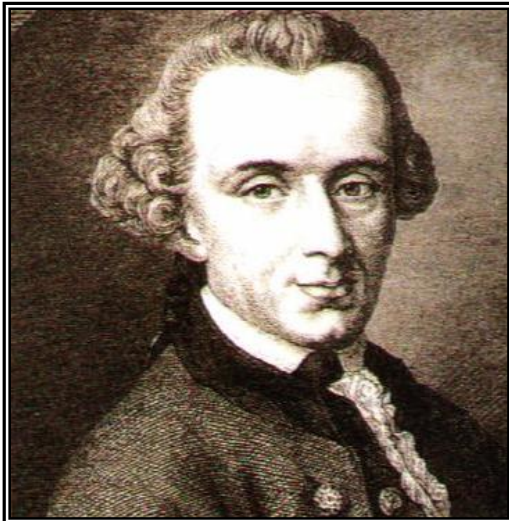


Gráfico 2.3: 2 Manuel Kant (1724-1804)

Fuente: inicia.es/de/filoferran/2301.htm

El filósofo de Koenisberg rechaza todas aquellas concepciones Éticas en las que el valor de la conducta es medido en función de sus resultados (placer, felicidad, salvación, despliegue de la vida, etc.), propugnando en cambio, una concepción Ética que tome en cuenta no los efectos del acto, sino el lado interno, la calidad de los propósitos, la índole de los móviles que llevan a la acción.

Nada hay absolutamente bueno más que una buena voluntad. He ahí por que se dice con toda exactitud, que Kant defiende una Ética de la voluntad. Kant define la buena voluntad como aquella que obra no solo conforme al deber, sino también por deber. La conciencia del deber es para él un atributo de la razón. Mientras las doctrinas eudemonistas y utilitaristas proclamaban que lo bueno radica en la felicidad o en la utilidad, Kant proclama que el hombre debe ser moral en la vida porque así lo exige la razón. La voluntad no es buena por su aptitud para alcanzar algún fin que nos hayamos propuesto, sino que es buena sólo por el querer, o dicho de otro modo, por distinguirse al cumplimiento del deber . fin en si mismo-, por el sólo respeto a la ley moral. La intención, es, pues, la que da valor a nuestros actos. El acto volitivo, por tanto a de estar exento de todo contenido material y ha de tener un carácter puramente formal²¹.

²¹ Carlos Larreategui.
Principios de Ética social/Pág. 136

Según Kant el deber es absoluto y no se admite nada por encima de él. Los actos mismos deben estar regidos por el deber, en esta perspectiva el realizar actos benéficos sin cumplir el deber no son acciones moralmente buenas, las que carecerían de dignidad Ética. Las acciones ejecutadas por esperar una recompensa, o evitar el castigo, o por la obtención de alegría según Kant perderían su significado moral, por lo tanto nuestras acciones deberían emanar de nuestra propia voluntad y no de una ajena. Esta voluntad a de ser racional, queriendo aproximarse a aquellas máximas que puedan convertirse en principios universales, lo que se entendería es que el hombre al realizar una acción, debería obrar como si quisiera que esa acción fuera una norma de conducta para todos los hombres en circunstancias similares.

La Ética Kantiana considera que las obligaciones morales del hombre deben estar regidas por reglas imperativas universales que se encuentran por encima de la sociedad como son no matar, no mentir, no robar, etc. Estas reglas racionales deben ser obligadas en el hombre por encima de sus intereses particulares por encima de sus sentimientos, emociones o intereses (lo que Kant llama como aspectos patológicos de la conducta.

Las principales características de la Ética kantiana son:

- El ideal de la vida para el hombre es la aceptación de determinadas reglas o normas expresados en imperativos universales que se mantiene para todos los seres humanos sin excepción (imperativo categórico).
- Los imperativos morales son: incondicionales, es decir innegociables y no intercambiables por otros. Absolutos, sin excepciones y supremos, predominan sobre los otros imperativos.

- El hombre se somete a esas reglas por su propia voluntad y no por a la de otro, lo hace por su capacidad de raciocinio a través de la cual llega a encontrar los principios universales (autonomía moral).

2.4.4.1. Objeciones:

- El planteamiento de Kant puede ser abstracto nos habla de la acción que debe estar encaminadas a la obtención de principios universales, carece de sentido práctico. Pues Kant olvida que los actos dependen de muchas circunstancias, la edad el temperamento, la educación, la situación social.
- La voluntad encaminada a la obtención de principios universales es un imperativo categórico quimérico, pues Kant no tiene en cuenta que la voluntad del hombre se mueve siempre en la obtención de algún objetivo que el estima valioso.
- Kant supone que la falta de moralidad en la sociedad es debida a aquellos defectos patológicos que el cataloga como los sentimientos y las emociones y que para remediarlos es suficiente que el hombre asuma una posición de superación a través de la practica de las reglas imperativas universales que se encuentran por encima de la sociedad como son no matar, no mentir, no robar, etc. Visto de ésta manera este enfoque racional-universal es incompleto, puesto que no tiene en cuenta las variables relativas-contextuales y la naturaleza emocional de todos los seres humanos.
- En los casos de conflictos entre dos normas universalmente validas no existe forma práctica de arbitrar o de resolverlos, ej.: entre mantener una promesa y salvar una persona.
- La persona es siempre considerada un fin y nunca un medio en tanto ser pensante, racional, autónomo, se da así mismo sus principios

(autonomía moral). ¿Qué pasa con los dementes, niños, seres en coma?

- En suma, pues, la Ética Kantiana, en virtud de sus bases metafísicas e idealistas, no proporciona al hombre un criterio concreto de valoración moral. Sus principios . que pretendían armonizar, sin éxito- los intereses e ideales de la burguesía naciente con los de la humanidad toda, resultan vacuos e inútiles²².

2.4.5. Ética del Emotivismo Moral.

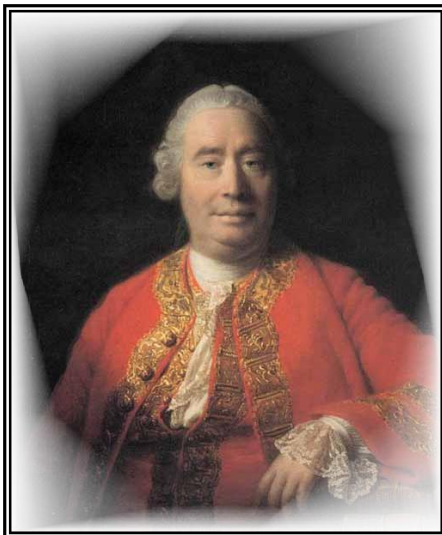


Gráfico 2.3: 2 4 David Hume (Edimburgo, 7 de mayo de 1711 - Ibídem. 25 de agosto de 1776)

Fuente: ebooks.adelaide.edu.au

Esta teoría fue formulada por David Hume, filósofo escocés, está en contraposición de la Ética Kantiana y que consiste en juzgar las acciones por sí mismo, pero no de forma racional, sino considerando las emociones que nos producen, que serían las que nos llevarían a juzgar una acción, es decir son los sentimientos realmente quienes determinan realmente los juicios morales.

Los juicios morales determinan realmente nuestro comportamiento al dictarnos lo que debemos hacer y lo que no. El emotivismo moral se acerca mucho más a la concepción

corriente o de sentido común al desatacar la importancia de la esfera de los sentimientos y las emociones en la vida moral.

Para Hume, la razón no puede impedir ni impulsar nuestro comportamiento. Sin embargo, los imperativos morales, procedentes de los sentimientos, sí que

²² Carlos Larreategui.
Principios de Ética social/Pág. 146

lo consiguen. La razón nos permite analizar la situación, los hechos captados por los sentidos, pero los sentimientos que haya provocado en nosotros son los que nos llevan a valorarla como buena o mala. Sólo cuando interiorizamos y llevamos el hecho ocurrido a nuestro corazón, surge el sentimiento de agrado (bueno) o desagrado (malo).

En el Apéndice I de su obra *Investigación sobre los principios de la moral*, Hume presenta con claridad las tesis básicas del emotivismo moral y de su crítica al racionalismo moral: comienza planteando el problema: ¿cuáles son los principios generales de la moral?, ¿en qué medida la razón o el sentimiento entran en todas las decisiones de alabanza o censura?, e inmediatamente señala que la razón tiene una aportación notable en la alabanza moral: las cualidades o las acciones que alabamos son aquellas que guardan relación con la utilidad, con las consecuencias beneficiosas que traen consigo para la sociedad y para su poseedor. Señala también que, excepto casos sencillos y claros, es muy difícil dar con las leyes más justas, leyes que respeten los intereses contrapuestos de las personas y las peculiares circunstancias de cada acción. La razón puede ayudarnos a decidir cuáles son las consecuencias útiles o perniciosas de las cualidades y las acciones, y por lo tanto debe tener cierto papel en la experiencia moral. Sin embargo, Hume intentará mostrar que la razón es insuficiente. Los argumentos más importantes que presenta en dicho Apéndice y que parecen avalar al emotivismo moral antes que al racionalismo moral, son²³:

1) Si la razón fuese el fundamento de la moral, entonces lo moral tendría que ser un hecho o algún tipo de relaciones, dado que la razón solo puede juzgar sobre cuestiones de hecho o relaciones; pero Hume intenta mostrar que no es un hecho: el carácter de mala o buena de una acción o cualidad no es algo que se incluya como un elemento o propiedad real del objeto o cosa que valoramos: al no ser una cuestión de hecho, dicho carácter no aparece en la

²³ Filosofía Medieval y Moderna/Hume
<http://www.e-torredababel.com/Historia-de-la-filosofia/Filosofiamedievalymoderna/Hume/Hume-EmotivismoMoral.htm>

descripción de las propiedades reales de los objetos que podemos percibir (colores, formas, tamaños, movimientos, ...); vemos por la televisión un reportaje en el que aparece la siguiente escena: unos individuos armados sacan a otro de un coche, le empujan y éste protesta, hasta que, asustado, se calla; los sujetos armados le obligan a tumbarse en el suelo; el individuo, nervioso, vuelve de vez en cuando la cabeza hacia los soldados mientras éstos, indiferentes, charlan. De repente, uno de ellos se le aproxima, le apunta con su fusil y le dispara en la cabeza, y vemos como su cuerpo se agita, le brota sangre y muere. Si ~~anatomizamos~~ esta escena, si describimos minuciosamente todos los hechos que en ella se dan ¿encontraremos el carácter de malo o bueno de la acción?: encontramos movimientos de los cuerpos, los colores de las ropas y de la sangre, los sonidos producidos por las protestas de la víctima y las imprecaciones de los soldados. La ciencia objetiva nos podría describir todos los procesos reales que se dan en la situación: la física podría explicar los comportamientos de la trayectoria de la bala, la biología y la medicina los procesos físicos que intervienen en la acción de los soldados y en la muerte de la víctima,... pero no encontraríamos por ninguna parte el carácter de malo o bueno de la acción. Esto quiere decir dos cosas: que la bondad o maldad de algo no es un hecho, y que no vemos o percibimos dicha maldad o bondad como percibimos el carácter de rojo de la sangre, o la intensidad de las voces, o el nerviosismo de la víctima,...

2) Se podría alegar que el carácter criminal de la acción anterior no consiste en un hecho individual, sino que es preciso relacionarlos con otras situaciones: aunque el ejemplo anterior se refiere a un hecho real que ocurrió en un país de Centroamérica, la muerte de un periodista americano a manos de un soldado, podría ocurrir que la víctima fuese un terrorista que acababa de ser detenido tras asesinar a otros soldados, compañeros de los que posteriormente le matan, o que en realidad toda la situación no fuese otra cosa que la ejecución de una sentencia judicial en un país que castiga de ese modo a quien comete asesinatos. Pero el carácter de mala o buena de una acción o cualidad tampoco es una propiedad de relación, pues cuando conocemos todos los

vínculos entre los sujetos que intervienen en una acción . un asesinato, por ejemplo. , en la descripción de dichos vínculos tampoco aparece la maldad o bondad de la acción o cualidad; es cierto que a partir de estos nuevos conocimientos algunos podrían modificar de un modo más benevolente y otros de un modo mas severo su juicio moral, pero no propiamente porque se perciban nuevos hechos, pues la ampliación de nuestro conocimiento al aclarar nuevas relaciones nos ofrece solo hechos, no valores. El propio Hume señala que en las deliberaciones morales es preciso tener un conocimiento de todos los objetos y de sus relaciones, de todas la circunstancias del caso, antes de que sea correcto dar una sentencia de censura o de aprobación. Si alguna de las circunstancias nos son todavía desconocidas debemos suspender nuestro juicio moral y utilizar nuestras facultades intelectuales para ponerla en claro. Pero conocidas todas las circunstancias no es la razón la que juzga sino el corazón, el sentimiento.

3) La esfera moral tiene una clara analogía con la esfera del gusto o experiencia estÉtica: tampoco la belleza es una propiedad que se incluya en los objetos mismos; es cierto que en la belleza son importantes las relaciones, por ejemplo la belleza clásica parece que depende de la proporción, relación y posición de las partes; pero no por ello la percepción de la belleza consiste en la percepción de dichas relaciones. La belleza no es una cualidad de las cosas sino el efecto que ellas producen sobre la mente, susceptible de recibir tales sentimientos. Ni los sentidos ni el razonamiento es capaz de captar el carácter estético de las cosas. Y lo mismo ocurre, dice Hume en la esfera moral: ~~el~~ crimen o la inmoralidad no es un hecho particular o una relación que puede ser objeto del entendimiento, sino que surge por entero del sentimiento de desaprobación, que, debido a la estructura de la naturaleza humana, sentimos inevitablemente al aprehender la barbarie o la traición+.

4) Existen relaciones similares a las que despiertan en nosotros valoraciones morales que sin embargo no tienen influjo en la moralidad: aunque entre los objetos inanimados o entre los animales encontramos relaciones similares a

ias que se producen entre las personas, las primeras no despiertan en nosotros valoraciones morales pero las segundas sí: %un árbol joven que sobrepasa y destruye a su padre guarda en todo las mismas relaciones que Nerón cuando asesinó a Agripina; y si la moralidad consistiera meramente en relaciones, sin duda alguna sería igualmente criminal+.

5) Los fines últimos de las acciones humanas no dependen de la razón sino del sentimiento. Muchas cosas son deseadas porque sirven para conseguir otras, pero tienen que existir algunas que sean deseables por sí mismas (no todo lo que se quiere se quiere por otra cosa). La razón es incapaz de dar fines finales: nos muestra los medios que podemos utilizar para alcanzar nuestros fines, pero no establece que algo sea fin final. Algo se convierte en fin final cuando despierta en nosotros un sentimiento de agrado. Lo que se desea por sí no lo dicta la razón sino el sentimiento y el afecto humano, el placer y el dolor. Dado que la virtud se quiere por sí misma tiene que ocurrir que se quiera porque despierta en nosotros un sentimiento. Y es precisamente ese sentimiento, y no la razón, el que provoca que la queramos por sí misma.

Según Hume la moral descansa fundamentalmente en los sentimientos: El sentimiento moral básico es el que denomina %humanidad+ sentimiento positivo por la felicidad del género humano, y resentimiento por su miseria. Llamamos acciones virtuosas a todas las acciones que despiertan en nosotros dicho sentimiento, y vicios a las que despiertan en nosotros el sentimiento negativo.

El conocimiento intelectual no puede determinar o evitar un comportamiento, ya que el conocimiento solo pueda ser de relaciones de ideas (conocimiento analítico como la matemática y la lógica están fuera del ambiente práctico y no nos impulsan a actuar) o conocimientos de hechos, y no juicios morales. El auténtico fundamento básico del juicio moral lo encontramos en los

sentimientos. Son los sentimientos quienes pueden mostrar la bondad o maldad de las acciones humanas²⁴.

2.4.5.1. Objeciones:

- Hay muchas personas que creen en verdades morales objetivas que son principios imperativos al hombre como el no matar. El argüir en conceptos morales dictaminados por el sentimiento puede caer en el plano personal y ser muy subjetivo.
- El proceso de «deliberación» sobre los diversos hechos, argumentos y otras consideraciones que rodean a una cuestión moral puede cambiar la forma de pensar de una persona. Puede hacer que los sentimientos antiguos se debiliten, se modifiquen o desaparezcan; y que surjan nuevos sentimientos. O bien, puede tener el efecto de fortalecer los sentimientos que uno ya tenía. Por ello, hay que hacer una distinción entre los sentimientos que uno tiene antes de «considerar detenidamente las cosas» y los sentimientos que uno puede tener después. Son estos últimos sentimientos -los producidos o mantenidos por la razón- la base propiamente dicha del juicio moral²⁵.
- Más allá de las impresiones de los sentidos, nuestro conocimiento no tiene fundamento. Convierte a toda conversación sobre Dios, el alma o la moral en un imposible, porque el verdadero conocimiento está limitado a los fenómenos observables por nuestros sentidos físicos. La discusión de fenómenos no observables por nuestros sentidos físicos se considera como algo que pertenece al mundo de la metafísica, un mundo que no puede ser tocado, sentido, visto, oído u olido.

24 José Vicente Mestre Chus
El Emotivismo Moral y el Diálogo Racional/pag3
25 El Subjetivismo/James Rachels
<http://www.ugr.es/~flara/etica1/docsubjet.html>

2.4.6. La Ética del Poder:

El desarrollo científico que más afectó a la Ética después de Newton fue la teoría de la evolución presentada por Charles Darwin. Los hallazgos de Darwin



Gráfico 2.3: Friedrich Nietzsche 15 de octubre de 1844 Æ Weimar, 25 de agosto de 1900

Fuente: picasaweb.google.com

facilitaron soporte documental al modelo, algunas veces denominado Ética evolutiva, término aportado por el filósofo británico Herbert Spencer, según el cual la moral es sólo el resultado de algunos hábitos adquiridos por la humanidad a lo largo de la evolución. El filósofo alemán Friedrich Nietzsche dio una explicación asombrosa pero lógica de la tesis darwinista acerca de que la selección natural es una ley básica de la naturaleza. Según Nietzsche, la llamada conducta moral es necesaria tan sólo para el

débil. La conducta moral -en particular la defendida por el judeocristianismo, que según él es una doctrina esclava- tiende a permitir que el débil impida la autorrealización del fuerte. De acuerdo con

Nietzsche, toda acción tendría que estar orientada al desarrollo del individuo superior, su famoso *Übermensch* (superhombre), que será capaz de realizar y cumplir las más nobles posibilidades de la existencia. Nietzsche encontró que este ser ideal quedaba ejemplificado en los filósofos griegos clásicos anteriores a Platón y en jefes militares como Julio César y Napoleón²⁶.

El superhombre es dueño de sus actos y pensamientos, se gobierna a sí mismo, sin necesidad de pertenecer a un rebaño y ser guiado y manipulado. En el superhombre se revela la voluntad de dominio con toda su fuerza, ya que está situado más allá de la moral, y tiene el valor de afirmar frente a la moral la

²⁶ José Luis DellOrdine
Ética/Pág.11

virtud. vive en constante peligro por haberse desprendido de una cultura decadente y hace de su vida un esfuerzo y una lucha.

Según Nietzsche el súper hombre debería crear una nueva concepción de valores con absoluta libertad como ser superior que es, puede crear su propio bien y su propia justicia. La guerra debe ser considerada como medio de superación y progreso, porque que permite que sucumban los débiles y dispone el arribo del súper hombre. El superhombre inventa nuevos sentidos para las cosas, decide lo que quiere ser y lo que quiere que el mundo sea.

Para Nietzsche la moral era una fuerza terrible y engañadora que ha corrompido a la humanidad entera. La moral es la gran mentira de la vida, de la historia, de la sociedad. Nietzsche trata de desenmascarar la moral. Para ello, enfoca la moral desde un doble punto de vista.

a) La moral de los señores: es la de los fuertes, creativos, dominadores. Estos forman una casta o clase social que se impone a la clase de los débiles, de los inferiores, de los vulgares y sometidos. El dominador ama la vida, es duro para sí y para los demás, y desprecia la debilidad y la cobardía, el miedo, la humildad y la mentira. No se compadece ni es piadoso.

b) La moral de los esclavos privilegia la igualdad, la compasión, la dulzura y la paciencia. Es propia de los oprimidos y los débiles que a menudo desprecian esta vida y se refugian en al más allá.

Su moral es la moral del señor, opuesta a la moral del esclavo y del rebaño y por tanto opuesta a la moral de la compasión, de la piedad, de la dulzura femenina y cristiana.

Según Nietzsche, se ha producido una transmutación de los valores. La búsqueda socrática del universal, y la aportación judeocristiana de la misericordia y la compasión ejecutaron una traición sobre la moral de los

senores, imponiendo una moral de esclavos como alternativa. Hechos históricos como la revolución francesa o la expansión de la democracia vienen a verificar y confirmar esta traición. La inversión o transmutación de los valores está consumada y Nietzsche reivindica la moral de los señores. La moral y la religión son engaños, traiciones, imposiciones.

El pensamiento de Nietzsche descansa en la afirmación de los valores vitales, en una voluntad de poder que luchan contra todas aquellas doctrinas que le parecen niegan la vida. En este combate, lucha contra el cristianismo, en el que en su opinión por pregonar la humildad, la caridad, el perdón de las ofensas, el amor fraternal, etc. Todo esto procura la decadencia en el hombre. Esta es la base de una moral de esclavos que engendra tan solo espíritus débiles y cobardes. A esta moral se opone la moral de los señores en la que se afirma la vida, la salud, la fuerza, el orgullo y que suscita espíritus nobles y sanos.

Para Friedrich Nietzsche los propósitos y objetivos éticos de la existencia encuentran su realización cumplida en la voluntad del poderío. Es bueno lo que eleva en el hombre la voluntad del poder, el sentimiento de la fuerza, lo que hace a la vida más intensa, más potente y viril y malo todo lo que nace de la debilidad y de la compasión²⁷.

2.4.6.1. Objeciones:

Las críticas pueden formularse desde distintos puntos de vista, sin embargo para los fines consiguientes podemos destacar las siguientes:

- La moralidad basada en el derecho de la fuerza en el dominio del más fuerte es la moralidad del abuso y la prepotencia y la tiranía.

²⁷ Carlos Larreategui
Ética Social/ Pág. 165

- El menosprecio a los más débiles en su perspectiva Darwinista del que más fuerte debe prevalecer, constituye una apoplejía de desarrollo humano y espiritual.
- El ideal de súper hombre que Nietzsche propone tiene un carácter egotista, si bien es cierto el ser superhombre significa: ser capaz de ser valiente y diligente e incluso violento, pero éste no debe herir ni abusar de los más débiles.
- Su crítica a la razón y la moralidad es devastadora y radical pero todavía existen enfoques que reivindicán la posibilidad de reconstruir racionalmente una Ética. Como la afirmación que Nietzsche hace que el hombre debe buscar una mejor situación de vida, a él debe caracterizarlo el dinamismo y la lucha por sus ideales y sueños.

2.4.7. Teoría del Desarrollo Moral Cognitivo.



Gráfico 2.3: Lawrence Kohlberg (25 de octubre de 1927-19 de enero de 1987)

Fuente: *picasaweb.google.com*

El autor de ésta teoría fue el psicólogo Lawrence Kohlberg quien con una visión filosófica y psicológica publica su tesis doctoral en 1958, estudia durante doce años , la evolución del desarrollo moral en setenta y cinco niños, estudio que se extendió a lo largo de toda la vida de los objetos en estudio.

Según Kohlberg basándose en las teorías previas de Aristóteles, Kant, Freud y Piaget define el hombre va cambiando y ascendiendo su pensamiento moral en etapas desde la infancia hasta la adultez.

Como conceptos fundamentales de la teoría de Kohlberg resaltamos los siguientes²⁸:

28 Laurence Kohlberg: Teoría y práctica del desarrollo moral en la escuela. / Pág. 5
Ana María Palomo González



PDF Complete
*Your complimentary use period has ended.
Thank you for using PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Juicio moral.

Considerado como un proceso cognitivo que nos permite reflexionar sobre nuestros propios valores y ordenarlos en una jerarquía lógica.

Lo considera relacionado con la conducta, con la capacidad de asumir roles y con las funciones cognitivas.

La raíz del juicio moral es el **Role-Taking** o habilidad de ver las cosas en la perspectiva del otro, siendo considerado por el autor- junto con el desarrollo cognitivo-como condición necesaria para el desarrollo moral y como intermediario entre las capacidades cognitivas y el nivel alcanzado en este desarrollo moral.

Nace en todas las interacciones sociales: familiares; escolares y sociales.

Sentido de Justicia.

A Kohlberg le interesa la comprensión del sentido de justicia y centra la moralidad en este concepto, considerando que cambia y se desarrolla con el tiempo a medida que se interrelaciona con el entorno. Estudia este sentido de justicia, mediante cuentos interpretados por los niños, en cuyo análisis no le interesa la respuesta sino el razonamiento del niño subyacente a esa respuesta.

De estas investigaciones deduce que la moralidad no la enseña nadie sino que el niño construye sus propios valores morales, y que el ejercicio de la conducta moral no se limita a raros momentos de la vida, sino que es integrante al proceso del pensamiento y que empleamos para extraer sentido de los conflictos morales que surgen de la vida diaria.

2.4.7.1. Descripción de las etapas²⁹:

Kohlberg construye su clasificación de niveles de desarrollo del pensamiento moral, como definidos y universales, representando filosofías morales separadas, como diferentes visiones del mundo socio-moral. Estas visiones representan tres tipos diferentes de relación entre el yo y las reglas o expectativas de la sociedad.

En cada etapa se define el mismo concepto o aspecto moral básico, pero en cada etapa más alta esta definición está más diferenciada, más integrada y más general o universal. Así, cada etapa de desarrollo es una mejor organización cognitiva que la anterior, al tomar en cuenta todo lo presente en el estadio previo, pero haciendo nuevas distinciones y organizándolas en una estructura más equilibrada.

En cada estadio hay una razón para respetar la ley y los derechos. Solo en el nivel más alto, sin embargo el respeto por la ley es el respeto por la ley moral, y el respeto por los derechos, un respeto por los derechos humanos universales. A este nivel, tanto el respeto por la ley, y por los derechos humanos, está basado en un criterio claro de justicia, el cual estaba presente en forma confusa y oscura en las etapas previas.

La secuencia de estadios no está afectada por las diferentes condiciones sociales, culturales o religiosas. No se han encontrado diferencias en el desarrollo del pensamiento moral de católicos, protestantes, judíos, budistas, mahometanos o ateos. Lo único que se afecta es el ritmo en el cual los individuos progresan a través de esta secuencia. Las personas pueden detenerse en cualquier etapa y a cualquier edad, pero si continúan, el movimiento es de acuerdo a las etapas.

²⁹ Esta sección se basa en Sepúlveda, Gabriela. (2001). *Teorías del desarrollo Cognitivo y Moral*. Tesis de grado del Doctorado en Filosofía, Mención Ética.

En relación a las comparaciones por sexo en los estadios de razonamiento de la justicia, diversos estudios concluyen o que no hay diferencias de sexo, o que hay diferencias, encontrándose los varones en etapas superiores a las mujeres, lo que se atribuye a una educación superior, y a diferencias de oportunidades de toma de rol relacionadas con el trabajo.

A continuación se presentan los niveles y estadios de desarrollo del juicio moral de Kohlberg: Según las bases del juicio moral (Kohlberg, 1992, pág. 80), lo que está bien, las razones para actuar correctamente, y la perspectiva social del estadio (Kohlberg, 1992, pág. 188 - 189), y los motivos para una toma de acción moral (Kohlberg, 1992, págs. 88, 89).

Nivel 1: Preconvencional: Se da principalmente en niños de cuatro a diez años. El valor moral reside en acontecimientos externos cuasi físicos, en los malos actos o en necesidades cuasi físicas más que en las personas y normas.

Estadio 1: Moralidad heterónoma. Estadio de castigo y obediencia. Se hace referencia egocéntrica al poder o prestigio superiores, o hay una tendencia a evitar problemas.

Está bien evitar romper las normas sólo por el castigo, obedecer por obedecer y evitar causar daño físico a personas o a la propiedad.

Las razones para actuar correctamente son evitar el castigo, y el poder superior de las autoridades.

Los motivos para realizar una acción moral son la evitación del castigo y la conciencia es un miedo irracional al castigo.

La perspectiva social es egocéntrica; no considera los intereses de otros ni reconoce que sean diferentes de los propios; no relaciona dos puntos de vista. Confunde la perspectiva de la autoridad con la suya propia.

Estadio 2: Individualismo. Estadio de los propósitos instrumentales ingenuos y el intercambio. Es una orientación ingenuamente egoísta. La acción correcta es la que satisface las necesidades de uno y ocasionalmente las de otros. Hay conciencia del relativo valor de la perspectiva y necesidades de cada actor, y se orienta al intercambio y la reciprocidad.

Está bien seguir las normas sólo cuando es en inmediato interés de alguien; actuar para conseguir los propios intereses y dejar que los demás hagan lo mismo. Es correcto lo que es justo, lo que es un intercambio, un acuerdo, un trato.

Se actúa correctamente por servir las necesidades e intereses propios en un mundo en el que hay que reconocer que otra gente también tiene sus intereses.

La acción está motivada por el deseo del premio o beneficio, y se ignoran las posibles reacciones de culpa y el castigo se ve de una forma pragmática. Diferencia entre el miedo, placer o pena y las consecuencias del castigo.

La perspectiva social es individualista concreta; tiene conciencia de que todo el mundo tiene sus intereses a perseguir, esto lleva a un conflicto, de forma que lo correcto es relativo.

Nivel 2: Convencional: El valor moral reside en interpretar roles buenos o correctos, en mantener el orden y las expectativas de los demás.

Estadio 3: Estadio de las expectativas interpersonales mutuas, de las relaciones y la conformidad. Orientación del buen chico, que se orienta a

agradar a los demás y aprobar a los demás, así como a ayudar. Hay conformidad con imágenes estereotipadas de la mayoría y juicio en relación a las intenciones.

Esta bien vivir en la forma que la gente de alrededor espera de uno o lo que la gente en general espera de su papel de hijo, hermano, amigo. Ser bueno es importante y significa que se tienen buenas intenciones, preocupándose por los demás. Significa también mantener mutuas relaciones de gratitud, lealtad y confianza.

Se actúa correctamente por la necesidad de ser una buena persona ante uno mismo y los demás. Cuidar de otros. Creencia en la regla de oro, deseo de mantener las normas y la autoridad que mantengan los estereotipos de buena conducta.

La acción está motivada por anticipación de la desaprobación de otros, real o hipotética-imaginaria (como por ejemplo culpa). Diferencia entre la desaprobación y el castigo, miedo o dolor.

La perspectiva social es del individuo en relación con otros individuos; ya que hay conciencia de sentimientos compartidos que tienen preferencia sobre los intereses individuales. Se relacionan puntos de vista a través de la regla de oro concreta, poniéndose en el lugar de otra persona. No se considera todavía la perspectiva del sistema generalizado.

Estadio 4: Estadio del sistema social y la conciencia. Orientación de mantenimiento de la autoridad y el orden social. Se orienta a cumplir el deber y a mostrar respeto por la autoridad y mantener el orden social dado, por sí mismo.

Está bien cumplir las obligaciones acordadas. Se deben de mantener las leyes en casos extremos en donde entran en conflicto con otros deberes sociales

establecidos. Esta igualmente bien contribuir a la sociedad, al grupo o a la institución.

Se actúa correctamente por mantener la institución en funcionamiento como un todo, evitar el colapso del sistema ~~si~~ todo el mundo lo hiciera+, o el imperativo de conciencia para llevar a cabo las obligaciones marcadas por uno mismo.

La acción esta motivada por anticipación de deshonor y por culpa del daño concreto hecho a otros. Se diferencia el deshonor formal de la desaprobación informal, y diferencia la culpa por malas consecuencias de la desaprobación.

La perspectiva social hace distinción entre el punto de vista de la sociedad y los motivos o acuerdos interpersonales. Toma el punto de vista del sistema que define las normas y roles. Considera las relaciones individuales según el lugar que ocupan en el sistema.

Nivel 3: Post-convencional y de principios: El valor moral reside en la conformidad del yo con normas, derechos o deberes compartidos o compartibles.

Estadio 5: Estadio de los derechos básicos y del contrato social o utilidad. Orientación legalista contractual. Se reconoce un elemento arbitrario o punto de partida de reglas o expectativas para llegar a un acuerdo. El deber se define en términos de contrato, evitando la violación de los derechos de otros y según la voluntad y bienestar de la mayoría.

El bien es ser consciente de que la gente mantiene una variedad de valores y opiniones, que la mayoría de los valores y normas son relativos al grupo. Estas normas deberían, sin embargo, mantenerse en interés de la imparcialidad y porque son el acuerdo social. Algunos valores y derechos no relativos como la vida y la libertad, deben también mantenerse en cualquier sociedad e independientemente de la opinión de la mayoría.

Las razones para actuar correctamente son un sentido de la obligación hacia la ley por el contrato social que uno tiene que hacer y ser fiel a las leyes para el bienestar de todos y la protección de los derechos de todos. Un sentimiento de compromiso, libremente aceptado hacia los amigos, la familia y obligaciones de trabajo. Interés porque las leyes y obligaciones se basen en un cálculo racional de utilidad total, lo mejor posible para el mayor número de gente.

La acción está motivada por mantener el respeto de iguales y la comunidad. El respeto se basa en la razón más que en las emociones. Hay preocupación por mantener el respeto de uno mismo, como por ejemplo, evitar juzgarse como inconsistente, o irracional. Se diferencia entre culpa institucionalizada y falta de respeto a la comunidad o a sí mismo.

La perspectiva social es anterior a la sociedad. Es la perspectiva de una conciencia individual racional de los valores y derechos anteriores a los contratos y compromisos sociales. Integra perspectivas por mecanismos formales de acuerdo, contrato, imparcialidad objetiva y debido proceso. Se consideran los puntos de vista moral y legal, los que a veces se reconocen en conflicto, y le es difícil integrarlos.

Estadio 6: Estadio de los principios éticos universales. Orientación de conciencia o de principio. Se orienta no sólo hacia reglas sociales ordenadas, sino a principios de elección que requieren la llamada a una consistencia y universalidad lógica. La conciencia es un agente dirigente y se orienta hacia un mutuo respeto y confianza.

Está bien seguir principios éticos auto-escogidos. Las leyes particulares o los acuerdos sociales son normalmente válidos porque se basan en tales principios. Cuando las leyes violan estos principios, se actúa de acuerdo con el principio. Los principios son principios universales de la justicia: la igualdad de los derechos humanos y el respeto a la dignidad de los seres humanos como personas individuales.

Las razones para actuar bien son la creencia como persona racional en la validez de principios morales universales, y un sentido de compromiso social hacia ellos.

La acción esta motivada por la auto-condena por violar los principios propios de uno mismo. Se diferencia entre respeto a la comunidad y auto respeto, y entre el propio respeto por alcanzar la racionalidad y propio respeto por mantener los principios morales.

La perspectiva social es de un punto de vista moral, del cual derivan los acuerdos sociales. La perspectiva es la de cualquier individuo racional que reconoce la naturaleza de la moralidad o el hecho que las personas son fines en sí misma y deben ser tratadas como tales.

Los aspectos señalados se resumen en el cuadro 4 (Adaptado de Díaz, María José; Medrano, Concepción, 1994).

Tabla 2.1: Criterios evolutivos de desarrollo moral de Kohlberg.

NIVEL PRECONVENCIONAL	NIVEL CONVENCIONAL	NIVEL POST-CONVENCIONAL
El bien se define en función de la obediencia literal a reglas u órdenes concretas tras las cuales se suponen presión o castigos. Las reglas no se comprenden como expectativas de la sociedad. En otras ocasiones, el bien se define en función de los propios intereses del yo. Para juzgar una conducta nunca se considera la intención que la motivó.	El bien se define en función de la conformidad y el mantenimiento de las reglas, papeles y expectativas de la sociedad o de grupos pequeños, como el de la religión o la denominación política. Conformarse y mantener reglas y roles significa más que simplemente obedecerlos, implica una motivación interna relacionada con ellos.	El bien se define en términos de derechos humanos universales, valores o principios que la sociedad y el individuo deben mantener. Cuando la ley protege los derechos humanos existe el deber moral de cumplirla, pero cuando la ley va contra los derechos humanos existe el deber moral de no cumplirla.
Las razones para seguir reglas son: el propio interés, la evitación del castigo, la	Las razones para seguir las reglas son: la aprobación y la opinión social general, la lealtad	Las razones para seguir las reglas son: el contrato social, o compromiso general que

<p>derencia con el poder, evitar daño físico a las demás personas, y el intercambio de favores.</p>		<p>a las personas y a los grupos, y el bienestar de los individuos y de la sociedad.</p>		<p>tenemos por el hecho de vivir en sociedad, de mantener y respetar los derechos de los demás; y el acuerdo con principios que cualquier persona moral debería considerar válidos.</p>	
<p>La perspectiva social es la de un miembro de la sociedad que juzga a partir de sus reglas.</p>		<p>La perspectiva social es la de un individuo en relación a otros individuos, o las dimensiones o consecuencias físicas de reglas o acciones.</p>		<p>La perspectiva social es la de un individuo que va más allá de la sociedad, construyendo principios superiores a ella.</p>	
ESTADIO 1: HETERONOMIA	ESTADIO 2: HEDONISTA INSTRUMENTAL DE INTERCAMBIO.	ESTADIO 3: CONFORMIDAD A LAS EXPECTATIVAS Y RELACIONES INTERPERSONALES.	ESTADIO 4: DEL SISTEMA SOCIAL Y LA CONCIENCIA.	ESTADIO 5: CONTRATO SOCIAL Y LOS DERECHOS BASICOS DEL INDIVIDUO.	ESTADIO 6: PRINCIPIOS ETICOS UNIVERSALES.
<p>El bien se define como obediencia ciega a las reglas y la autoridad, la evitación del castigo, y el no hacer daño físico a las personas.</p>	<p>El bien se define como satisfacción de necesidades y el mantenimiento de una estricta igualdad en intercambios concretos.</p>	<p>El bien se define como un buen desempeño del papel social, conformándose a las expectativas de los demás.</p>	<p>El bien se define como el cumplimiento del deber social, en función del orden y el bienestar de la sociedad.</p>	<p>El bien se define en función de derechos básicos, valores, o contratos legales de una sociedad.</p>	<p>El bien se define en función de principios éticos universales que toda la humanidad debería mantener.</p>
<p>La perspectiva social es egocéntrica Se confunde con la de la autoridad. No relaciona</p>	<p>La perspectiva social es individualista y concreta. Separa sus propios intereses de</p>	<p>La perspectiva social es la de un individuo entre individuos. Considera las expectativas y</p>	<p>Distingue claramente el punto de vista social del acuerdo interpersonal. Adopta la</p>	<p>Es la perspectiva de un individuo racional que conoce valores y derechos previos a la</p>	<p>Es la perspectiva del punto de vista moral en el cual deben basarse todos los acuerdos</p>

puntos de vista, ni considera la intencionalidad o los intereses psicológicos. Juzga según los intereses psicológicos de las acciones.	todos los demás. El bien es por tanto relativo. Los intereses individuales se tratan como intercambios instrumentales de servicios, de forma estrictamente igual.	sentimientos de los demás. Relaciona puntos de vista según la Regla de Oro aplicada de forma concreta. Se sitúa en relaciones diádicas interpersonales.	perspectiva del sistema que define papeles y reglas, juzgando a través de él las relaciones interpersonales.	sociedad. Integra las perspectivas a través de mecanismos formales y legales. Reconoce el punto de vista moral y el punto de vista legal, pero los integra con dificultad.	sociales. Es la perspectiva de un individuo racional que reconoce la esencia de la moralidad: el respeto por la persona como fin en sí misma y no como un medio.
--	---	---	--	--	--

2.4.7.2. Objeciones:

- La Teoría del Desarrollo Moral Cognitivo ha tenido una gran aceptación, sin embargo este carece del enfoque emocional que está presente en los dilemas éticos.
- Además la influencia del pensamiento utilitarista hace que las últimas etapas de la moralidad del hombre sean muy abstractas para ser puestas en la práctica.
- Es un enfoque totalmente racional y universal que en la práctica no ayuda a resolver disyuntivas más específicas, relativas y contextuales.
- Un punto muy discutido es si las etapas del desarrollo moral son aplicables a todas las culturas; muchos teóricos sostienen que las etapas morales descritas son sólo aplicables a los hombres (y no a las mujeres) que viven en una sociedad tecnológica.
- La principal objeción a esta teoría proviene de Carol Gilligan y tiene relación con las diferencias en los supuestos morales entre los géneros. Gilligan, quien fue una de las colaboradoras de Kohlberg en sus

investigaciones, sostiene que al responder dilemas morales, las preocupaciones y justificaciones de muchas mujeres caían fuera del sistema. Gilligan sostiene que esto se debe a que en lugar de concentrarse en la verdad y la justicia como hacen los niños, las niñas hablan sobre relaciones. Muchas veces los juicios de las niñas sobre la moralidad dependían de problemas de responsabilidad y cuidado, en lugar de la justicia y la verdad³⁰.

2.4.8. Ética del cuidado.



Gráfico 2.3: Carol Gilligan (1936 - presente)

Fuente: www.pbs.org

Carol Gilligan una psicóloga norteamericana de la Universidad de Harvard es la precursora de esta teoría. Desde que expusiera sus investigaciones en su obra *In a Different Voice* en 1982 muchos libros y artículos la han abordado, bien para defenderla o para criticarla. En el origen de la investigación de Carol Gilligan se encuentra la motivación de mejorar la teoría de desarrollo moral de quien fue su maestro en Harvard, Kohlberg.

La teoría del desarrollo moral de Kohlberg ha pasado a la historia como la primera explicación sobre el desarrollo de la capacidad moral en los individuos y rige actualmente. Sin embargo, y a pesar de la aceptación y generalización de esta teoría, Gilligan observó una serie de déficits en la realizada por Kohlberg:

Para llegar a su teoría del desarrollo moral, Kohlberg estudió el comportamiento moral de 84 niños-varones durante un periodo de más de veinte años. A pesar de no haber incluido sujetos femeninos en las

³⁰ Lawrence Kohlberg
http://es.wikipedia.org/wiki/Lawrence_Kohlberg

investigaciones que no condujeron a la descripción de los distintos estadios de desarrollo moral, Kohlberg había hecho generalizaciones acerca del desarrollo moral de niñas y varones. Dado que su teoría estaba basada en estudios que tomaban el modelo masculino como norma, cuando los tests diseñados por Kohlberg para evaluar el desarrollo moral eran aplicados a niñas y varones, efectivamente, los resultados mostraban que las niñas tenían un rendimiento menor, tendiendo a permanecer en el tercer estadio de desarrollo moral. Su conclusión fue que, a diferencia de los varones, las niñas tenían dificultades para alcanzar los niveles más altos de desarrollo moral, lo cual, a su modo de ver, sugeriría que las chicas no alcanzaban un desarrollo moral completo³¹.

Gilligan se preguntaba si se hubiera llegado a una distinta definición de la teoría se hubiera considerado también la perspectiva de las mujeres. Kohlberg utilizó para su análisis dilemas hipotéticos; los sujetos debían resolver dilemas morales hipotéticos y a la luz de las diferentes soluciones se establecía una escala de desarrollo moral. Gilligan se preguntaba si los dilemas hipotéticos podían ser fiables o si era mejor realizar el análisis a partir de dilemas reales. Por todas estas razones, Gilligan inició un estudio sobre el desarrollo moral utilizando como sujetos a mujeres y usando dilemas reales tales como el aborto. Esta investigación descubrió una voz diferente al propugnado por Kohlberg en la respuesta moral de las mujeres que fue lo que Gilligan bautizaría como *ética del cuidado*.

Gilligan planteó que el problema fundamental de los estudios de Kohlberg fue su limitación a sujetos masculinos, la cual introdujo una desviación de los resultados motivada por la distinta educación vital y moral que recibimos los hombres y las mujeres en la sociedad. Al incluir niñas en las investigaciones, ella llega a la conclusión de que, en vez de lograr un desarrollo inferior al de los varones, las niñas y los varones en realidad tenían patrones diferentes de desarrollo moral.

31 Ciudadanía y Ética del cuidado/Pág. 25
www.wela.org.ar/wp-content/uploads/articuloCiudadaniayeticadelcuidado1.pdf

Gilligan en su investigación descubre diferencias en la formas como varones y mujeres se representan a sí mismos, entienden su entorno y resuelven dilemas morales. Los varones tienden a definirse a partir de la separación y medirse en relación con ideales abstractos de perfección, a identificar la adultez con la autonomía y el logro individual y conciben la moral en términos de jerarquías de valores, utilizando un tipo de lógica que Gilligan denomina la lógica de la escalera. A diferencia de Kohlberg, percibió que las mujeres tienden a definirse a través de la conexión y la interdependencia, las actividades de cuidado y a percibir la moral como una red interconectada. Descubre que el desarrollo moral de las mujeres presenta mayor complejidad, tendiendo a desplegar una mayor habilidad para identificarse con otros, sostener una variedad de relaciones personales y entender los conflictos en términos de relaciones y responsabilidad, lo que llama de la lógica de la red. Así, mientras las mujeres tienden a entender los problemas morales como un problema de relaciones que implican responsabilidad y cuidado, los varones tienden a poner el énfasis en los derechos y las normas.

Gilligan construye un modelo femenino más en consonancia con las características propias del desarrollo moral femenino que comprende tres estadios de desarrollo moral. En la primera de estas fases, el sujeto femenino se concentra en el cuidado de sí misma. Se trata de una etapa considerada egoísta por aquéllas que ya la han superado. En la segunda etapa, considerada como *«femenina»*, el bien se identifica con el cuidado de los otros. Es una etapa en la que se confunden el sacrificio y el cuidado. La tercera etapa comprende la transición de la femineidad a la adultez y es en esa etapa en la que el sujeto femenino aprende a cuidar de sí misma tanto como a cuidar de los otros y a asumir responsabilidad por sus opciones morales.

Los hombres nos moveríamos en lo formal y abstracto, en el respeto a los derechos formales de los demás, en el ámbito individual y en las reglas. Las mujeres se moverían en lo contextual, en la responsabilidad por los demás, en las relaciones y en una concepción global y no sólo normativa de la moral.

Las diferencias básicas entre Gilligan y Kohlberg es que ambas defienden la igualdad, pero la Ética de la justicia pone el acento en la imparcialidad y la universalidad, lo que elimina las diferencias, mientras que la del cuidado pone el acento en el respeto a la diversidad y en la satisfacción de las necesidades del otro. Los individuos de la Ética de la justicia son formalmente iguales, han de ser tratados de modo igualitario, los de la Ética del cuidado son diferentes e irreductibles y no deben ser dañados.

Beauchamp y Bowie (1997, p. 41) dicen que esta teoría moral tiene el potencial para transformar las prácticas de negocios y llevarlas a exhibir más de las características de una comunidad moral. Se cree que si las organizaciones se tornan más abiertas a las contribuciones de la Ética del cuidado, puede lograrse un mejoramiento considerable en la moralidad de la empresa, porque el lenguaje de la cooperación, la compasión y el afecto es primordial para el éxito empresarial³².

2.4.8.1. Objeciones:

- Una de las principales objeciones es que el debate de Gilligan se centra en discusiones acerca de las diferencias de género, y no en lo que debería ser en un discurso sobre la competencia de la Ética como teoría moral.
- Otra crítica es que tanto Gilligan como Kohlberg, centraron su investigación en una muestra de enfocar únicamente en personas de las clases aventajadas.

³² Córdoba María.

Una aproximación conceptual a la ética y ética empresarial. /pag5

www.manizales.unal.edu.co/modules/uncontextos/admin/archivos/4050183/eececap2..pdf

2.4.9. El modelo antropológico en los negocios y la Ética.

Los antecedentes de éste modelo está la Escuela de las Relaciones Humanas surgida posteriormente a la segunda guerra mundial, y descansa sobre los estudios históricos erigidos en torno al fenómeno de la "motivación humana".

Este modelo en forma general considera la existencia de tres tipos de motivaciones que nos mueven a actuar: motivación externa o extrínseca, motivación interna o intrínseca y motivación trascendental.

- Motivación externa o extrínseca: las personas se mueven fundamentalmente por los incentivos externos para actuar, ya sea positivos (compensación económica, status alabanzas) o negativos como castigos.
- Motivación Interna o Intrínseca: las personas se mueven no solo por lo que esperan recibir del entorno si no también por lo que esperan modificarse interiormente (por ejemplo, el interés por aprender, o por disfrutar).
- Motivación trascendente: las personas se mueven por los efectos de sus acciones en el entorno (ayuda a un compañero, buen servicio al cliente, ayudar a la propia empresa, etc.)

Sin embargo el modelo antropológico trata que prevalezca la motivación trascendental ya que de ella se deriva un comprometimiento mayor con el entorno de la organización.

El Modelo Antropológico de Dirección de Negocios, enfatiza el valor de la Ética empresarial y del Liderazgo Ético. De la Ética porque de ésta deriva en mayores niveles de productividad mayor participación en el mercado asegurándole su permanencia en el tiempo. El liderazgo ético, porque el líder que actúa Éticamente es capaz de generar sinergia para que las personas alcancen una mayor motivación trascendental.

Este modelo tiende a ir más allá del objetivo financiero de crear valor para los accionistas si no además es el de crear más valor para la empresa y el cual alimenta el objetivo final de servir a la sociedad.

El Modelo Antropológico de la dirección de negocios sostiene que el cambio existe siempre, y como tal, la calidad (excelencia) es un fin que no tiene límites, en consecuencia siempre se debe mejorar. Pero para ello se debe actuar en extremo rigor, de forma Ética. Los valores éticos se han impregnado en el acontecer empresarial y se está experimentando un retorno de la espiritualidad, en el sentido de impregnarse de valores morales que reflejen un comportamiento más integral, pero este regreso hacia una posición particular no obedece a un signo de carácter religioso puro, sino que a un signo exclusivamente empresarial, que se relaciona con el fin último de toda empresa, el cual es el de servir a la sociedad donde se inserta y que se rodea de fines operativos importantísimos ligados estrechamente a la obtención y generación de más valor para las empresas mismas. En consecuencia, el objetivo de los Gerentes de que sus empresas sean más valiosas, se supedita a una actitud y a un comportamiento de todos sus dirigentes que se liga, a su vez, con la permanencia en el largo plazo. En suma, el actuar Éticamente no obedece a un puritanismo de los nuevos dirigentes, sino que a una necesidad para la obtención de mayor valor para sus empresas. Este valor se traduce en mayor competitividad, mayor productividad, mejor atención de clientes y proveedores y consecuentemente, posicionamiento, que implica ganar una mayor participación de mercado³³.

La creación de valor en las empresa reside en la forma como los gerentes dirigen los negocios. La gerencia competitiva ya no es suficiente por si sola, el

33 Mauricio Alfredo Paz Manzano
Mas allá del modelo antropológico de dirección de negocios/pag3.
<http://www.monografias.com/trabajos6/diemp/diemp.shtml>

gerente además tiene que adoptar un liderazgo ético que ante todo sabe, que es una persona y que está rodeado de personas.

Por lo tanto el modelo antropológico sitúa en el centro de su accionar a las personas, estos son los accionistas, directivos, proveedores, empleados y los clientes que deben ser tratados con los mayores de los respetos como seres humanos, tratando de concebir un clima propicio para el logro de la más alta de las productividades que se refleja en obtener los más altos rendimientos mercadológicos, económicos y financieros. Lo tanto la búsqueda de los réditos económicos en una empresa debe complementarse con la búsqueda del bien común, con lo que se lograría la realización de las aspiraciones de todas las personas que intervienen en la actividad económica.

La generación del valor económico de una empresa está supeditada por el valor ético que poseen sus integrantes, pues la falta de compromiso, de lealtad de verdad entre muchas más, son en gran medida causa de situaciones posibles que de una manera u otra repercuten en la productividad de la empresa y obviamente en la obtención de réditos económicos, podemos enumerar algunas para clarificar esta cuestión:

- Salarios y contrataciones injustos o de explotación
- Prestaciones de trabajo escasas y mala calidad
- Publicidad engañosa
- Despidos de personal sin motivo suficiente
- Bajas por enfermedad simuladas
- Producción y venta de productos defectuosos
- Competencia desleal

- Pérdida de tiempo en la empresa
- Desmotivación de unos trabajadores a otros
- Servicios post venta ineficaces
- Comisiones y contratos
- Insensibilidad ecológica
- Discriminación de la mujer en el trabajo
- Acoso psicológico laboral
- Incumplimiento de sus deberes y obligaciones por parte de empleados
- Falsedades contables y fiscales
- Engaños u omisiones en etiquetado de productos
- Mantener maquinarias e instalaciones con riesgo para los trabajadores su salud.
- Falta de rendimiento en el trabajo
- Incumplimiento de lo pactado en contratos.

Se podría añadir una larga lista de situaciones que conlleven problemática Ética en la empresa, pero sirvan los citados como ejemplo.

Durante los últimos años hemos sido testigos de grandes escándalos por falta de transparencia e integridad (Enron, Tyco, Worldcom, Arthur Andersen, entre otros) que han remecido y llevado a la quiebra a gigantescas corporaciones a nivel mundial, siendo la razón de que la Ética empresarial está tomando tanta importancia en las empresas siendo una necesidad el implementarla.

El actuar éticamente le brinda credibilidad y confianza a la empresa, a cambio los usuarios, clientes, terminan siendo fieles a los productos, servicios o marca de la empresa y eso le significa permanencia e ingresos en el tiempo que es el objetivo primario que las empresas públicas o privadas persiguen.

2.4.10. Teorías de Domènec Melé:

Según Domènec Melé, estas visiones son el Economicismo Limitado, la Dualidad Racionalista y el Realismo Moderado.

24.10.1. Economicismo Limitado.



Gráfico 2.3: Carol Gilligan (1936 - presente)

*Fuente
www.iese.edu/.../CatedraEconomia yEtica.asp*

Según Melé en ésta visión Ética, lo más relevante está dado por la maximización de beneficios por parte de la empresa, lo cual es únicamente limitado por la ley o por el cumplimiento de ciertas normas emanadas del propio entorno, las que son

condición necesaria para que funcione el mercado, Melé dice que este modo de presencia de la Ética la encontramos ya en Adam Smith, quien en su obra *El origen de la riqueza de las naciones*, da a entender

que los negocios requieren un conjunto de normas Éticas institucionalizadas que son necesarias para el buen funcionamiento del mercado, como es el caso del respeto a la propiedad privada y el cumplimiento de los legítimos contratos, entre otras.

Melé enfatiza la postura sobre la Ética de los negocios que tiene Milton Friedman, quien considera que la única responsabilidad de la empresa es lograr los mayores beneficios, pero cumpliendo las leyes y las normas del mercado. De alguna manera también formaría parte de esta primera versión de la Ética empresarial el cumplimiento de las exigencias incluidas en los

denominados "contratos psicológicos", que vienen a ser pactos no escritos que, en un determinado contexto empresarial y social, se consideran "reglas del juego" que deben ser cumplidas.

También, y dentro del Ecomanicismo Limitado, existe otra expresión que restringe la maximización de beneficios a través de la aceptación por parte de la empresa de ciertas exigencias del entorno socio - cultural en el que opera. Estas limitaciones nacen de la presión del entorno social o de la mirada proactiva por parte de la empresa, por cuanto ella está sensibilizada respecto de las necesidades y demandas de la sociedad en la que actúa. Así, las compañías deben asumir un conjunto de responsabilidades sociales manifestadas en demandas sociales; porque si el entorno percibe que no lo hace, éste se volverá contra ella y arriesgará su propia supervivencia.

En este primer enfoque según Melé no se pretende integrar la Ética en las decisiones económicas, como cumplir con lo que es legal o socialmente aceptable. Se admiten normas únicamente con el propósito de que actúen como un instrumento para futuros beneficios de la propia compañía. Se podría cuestionar que este enfoque merezca la consideración de Ética empresarial, pero no cabe duda que incluye un conjunto de normas de conducta, muchas de las cuales responden a exigencias Éticas objetivas e independientes de las leyes y valoraciones sociales.

Según Melé este enfoque está presentaría limitaciones que supone reducir la moralidad a la legalidad o a las demandas sociales, cuestionando una concepción Ética empresarial enmarcada únicamente en el cumplimiento de las leyes vigentes. Pone como ejemplo lo que ocurre a empresas que se limitan a cumplir la normativa legal en países muy permisivos, en los cuales la ley siempre va detrás de los problemas detectados y, en su elaboración a veces influye más la opinión de los grupos de interés, que una sincera búsqueda de la justicia e igualdad social.

En tales escenarios, la ley está enfocada más a actuaciones prohibitivas que a actuaciones positivas, las que son Éticamente las más relevantes.

24.10.2. Dualidad Racionalista.

El segundo enfoque de la Ética empresarial es aquel en donde se contempla el juicio ético en la toma de decisiones que define que es lo correcto y que no lo es, lo que es Éticamente aceptable y lo que no lo es. Según Doménech Melé, se supera el positivismo de la ley y la demanda social al considerar qué es lo correcto con anterioridad e independencia de lo que exija la ley o de lo que se pida. Lo cual permitiría calificar algunas leyes como injustas o exigir la mejora de ciertas leyes que no expresan suficientemente alguna exigencia Ética. Además permite distinguir entre una legítima demanda, esto es, apoyada en criterios éticos, de otras carentes de legitimidad Ética. Por otra parte, introducen criterios éticos que elevan, o pueden elevar, el nivel ético en una sociedad.

Este enfoque parte de algunas teorías como la de Kant que se basa su análisis en reglas imperativas obligadas al hombre, el utilitarismo en donde el juicio ético es válido mientras beneficie a una mayoría, el iusnaturalismo que se basa en conjunto de preceptos universales, naturales que pretende inferir normas impositivas al hombre.

De alguna manera todas las teorías anteriormente expuestas a pesar de tener ópticas diferentes son coincidentes en el hecho de que tratan de esbozar una serie de preceptos que aparecen como evidentes a la razón y que deberían ser asumidos impositivamente como correctos o éticos.

Desde la perspectiva de la Ética empresarial esta visión meramente racional tiene sus objeciones:

- Aquellos que están a favor de ésta teoría deben adoptar una posición, lo cual puede ser confuso pues a pesar de ser racionales cada una de ellas poseen ópticas diferentes.

- Además al considerar la óptica racionalista el liderazgo ético estaría imposibilitado de emitir juicios morales a cuenta propia, se diría que es una Ética que se impone a raja tabla.
- Se vuelve una Ética limitada en el sentido de solo juzgar las acciones, se dirige principalmente a evitar acciones inmorales y corruptas, pero se olvida el buscar la excelencia empresarial.
- Juicios meramente racionales para actuar correctamente no son suficientes pues este enfoque está olvidando que una empresa la constituye seres humanos con emociones y sentimientos.

24.10.3. El Realismo Moderado.

Esta sería la tercera visión de la Ética empresarial, que Melé denomina Realismo Moderado, manifiesta que la Ética es consubstancial a la acción. Las acciones inciden en las personas involucradas, desde la perspectiva de su desarrollo humano. De aquí que toda acción tenga un componente ético ya que toda acción sirve o daña a quienes reciben sus efectos y, en primer lugar, a quien la realiza. La Ética empresarial no queda pues reducida a un instrumento normativo para resolver dilemas y situaciones cuestionables, sino que aparece como una orientación para cualquier acción.

Según Melé en el Realismo Moderado, la pregunta no es qué es legal, socialmente aceptado o correcto, sino qué contribuye a la excelencia humana y cómo la acción contribuye o dificulta su consecución. Por consiguiente, esta visión de la Ética empresarial cuenta con cierta capacidad humana para conocer ambas cosas.

Esta común capacidad humana busca el bien humano y aquellos bienes que son comunes a la comunidad. De ahí surgirán códigos de conducta o regulaciones en el ámbito económico y empresarial, no como resultado de un

proceso sino del dialogo sincero entre personas que buscan lo mejor para humanizar las relaciones empresariales.

Uno de los puntos básicos en la búsqueda de la excelencia humana es reconocer la dignidad de todo ser humano, portador de derechos, y abierto al desarrollo propio de quien es una persona. Esto exige respeto y una actitud de servicio y cooperación, que es justamente lo que da lugar a una mejora en la excelencia humana.

Quien toma una decisión deberá hacer el juicio moral acerca de su decisión, que le llevará a una acción que le obligará a cumplir unos deberes con vistas al bien y desarrollo humano.

Esta visión tiene sus raíces en la Ética de las virtudes sin embargo Melé considera que esta Ética no consideraba la vinculación de la acción en la Ética. De este modo, la Ética aparece como parte integrante de la acción. Se intuye, además, que los futuros resultados dependerán en cierto modo de la bondad y calidad de la acción, aunque en función de la percepción de quien recibe sus efectos.

ÉTICA EMPRESARIAL.



Gráfico 2.3: Negocios Éticos

Fuente www.fragasanchez.com

La reseña de las principales teorías Éticas ha venido evolucionando con el tiempo con diferentes enfoques que han sido debatidos y en muchos casos mejorados. En forma general nos encontramos con tres tipos de visiones las teorías que se centran en los deberes (Kant, utilitarismo, iusnaturalismo), las que se centran en las consecuencias externas de la acción (Emotismo Moral, el Realismo Moderado), y la última basada en las virtudes (Ética de las virtudes, Teoría del Desarrollo Moral Cognitivo, Ética del Cuidado).

Todas éstas teorías han sido el cimiento en donde empieza a edificarse la Ética empresarial es de ahí que nacen los diversos enfoques.

2.5. Concepto de Ética Empresarial.

Según el autor Verstraeten (1998) la Ética empresarial sería un cuerpo de conocimientos prácticos que investiga las opiniones, valores y comportamientos de los empresarios y empleados, así como las consecuencias de los comportamientos éticos o no éticos. Esta visión posiblemente sea adecuada en la teoría pero no brinda soluciones prácticas.

Para otros pensadores como Donaldson y Dunfee (1994) la Ética empresarial es cumplir el contrato que la sociedad le da para operar y generar utilidades que en contrapartida le exige que brinde beneficios a los empleados, la comunidad y el medio ambiente. Pero como hemos podido compartir la visión de Domènec Melé este enfoque presentaría limitaciones al reducir la moralidad a la ley y las demandas sociales.

Otros autores como Whetstone (2000) propone un enfoque integrador entre la visión utilitarista, la Ética Kantiana, hasta la Ética de las virtudes. Una visión integral como la de Whetstone posiblemente sería la más adecuada al integrar la teoría con la práctica en la búsqueda de soluciones a los problemas que la empresa debe encarar.

Caceros (2001), realizó la investigación titulada *La Ética empresarial: una herramienta en la toma de decisiones gerenciales*. Plantea como objetivo general determinar los criterios clave de la Ética empresarial para utilizarla como una herramienta en la toma de decisiones gerenciales. La conclusión principal fue que los criterios clave de la Ética empresarial, para utilizarla como una herramienta en la toma de decisiones, incluyen principalmente principios,

valores, virtudes, instrumentos para institucionalizarla y grupos de interés internos y externos de una empresa.

El Modelo Antropológico de Dirección de Negocios, destaca el valor de la Ética empresarial y del Liderazgo Ético, y se fundamenta en el impulso de las motivaciones humanas. Es un modelo que se centra en la persona, considera que la empresa es una "comunidad de personas" relacionadas entre sí y que además, interaccionan con otras personas del mundo exterior. Este conjunto de personas se conciben tratadas como corresponde a la dignidad de seres racionales y libres.

De hecho, el modelo antropológico expresa concluyentemente que "nada se opone a que todas las acciones encaminadas a crear valor sean tomadas teniendo en cuenta los aspectos éticos" y entre estos es fundamental el papel del líder que debe ser integralmente ético, sobre todo que sea capaz de que las personas actúen por una motivación trascendental. Generando un ambiente interno y externo altamente motivado por la intencionalidad de ser útil a los demás agentes económicos que interactúan con la empresa.

Por último la visión de Domènec Melé que con su Realismo Moderado acentúa la consubstancialidad entre la Ética y la acción, la necesidad de reconocer la dignidad humana.

De todo lo anterior visto se puede asumir una posición compartida de varias teorías y enfoques que es necesario que el asesoramiento ético empresarial debe sentar sus bases pero, no solo en términos de normas y deberes como reglas, sino en términos de valores: la libertad, la igualdad, la solidaridad, el respeto activo y el diálogo.

2.6. Objetivos de la Ética Empresarial.

- La Ética Empresarial debe plantear los múltiples problemas que implica el desarrollar un comportamiento honrado en los negocios. Por lo tanto la Ética Empresarial deberá aplicar los principios generales de la Ética a las características propias de los negocios

y de la empresa.



Gráfico 2.3: Negocios Éticos

- La Ética Empresarial deberá definir los principios éticos específicos a las características peculiares de cada organización, como ámbito específico de actuación humana. *Fuente: www.cashouse.eu*
- La Ética Empresarial, debe propender generar tres elementos éticos fundamentales que permitan el desarrollo de los valores: la Ética de la responsabilidad, la Ética hacia el interés de todos, y la Ética de la organización. Es decir, ella debe propender a la obtención de : una cultura corporativa sólida (valores contruidos colectivamente), el talento humano como capital principal de la empresa, la calidad como aspiración fundamental, la combinación de la búsqueda de bienes tangibles (materiales) e intangibles (armonía, cooperación, ausencia de conflictos, cordialidad) preocupación por los clientes, trabajadores, proveedores y los competidores, en el marco de sus actuaciones, y no solo por sus accionistas, asumir la responsabilidad social por las acciones de la empresa, ejercer una dirección basada en los valores, y predominio de un contrato moral de la empresa con sus integrantes, más allá del contrato legal.

- La Ética Empresarial debe propender a una competencia leal, sancionándose la deslealtad. Competencia leal es luchar con armas lícitas: que son calidad y precio bajo (fundado en eficiencia).
- Publicidad vinculada a la verdad: no mentir ensalzando el propio bien; no rebajar ni denigrar el de la competencia.
- Con el público también hay deberes de competencia: que no atenten contra su salud, contra su seguridad y el medio ambiente.
- La Ética Empresarial deberá imponer un liderazgo ético debe poseer laboriosidad, imaginación, éste líder deberá ser íntegro veraz y transparente, garantizado con ellas la calidad de los productos y servicios que ofrece; el ser prudente, no abusando de información que logre y pueda perjudicar a sus competidores; la de ser audaz, asumiendo riesgos, que son los que, justifican la ganancia, ha de ser medurado en la obtención de ella y no lograrla a toda costa.
- La Ética Empresarial implica que la empresa debe poner cuidado para no ejercer fuerzas que puedan dañar su propia integridad y mirándola desde un punto de vista a largo plazo, visión de futuro.
- La Ética empresarial debe fomentar el realizar actividades transparentes y de forma correcta, con ello se lograría conseguir que las organizaciones y en éste caso PETROECUADOR sea visto con buenos ojos. De acuerdo con Centra RSE (2006), existen dos tipos de transparencia: interna y la externa. La primera se aplica cuando las finanzas y la contabilidad son transparentes; y la transparencia es externa cuando la empresa maneja con el exterior su información, sus relaciones, entre otros.

2.7. Marco de actuación de la Ética Empresarial.

Visto que las empresas están integradas por personas que interactúan interna y externamente, podemos considerar como primer punto de partida la responsabilidad de la Ética Empresarial en las actividades que la empresa desarrolla tanto dentro como fuera de la organización.

Los directivos de las empresas también tienen responsabilidades morales como sus decisiones tienen efectos profundos sobre muchos interesados no sólo en sus países sino en todo el mundo a menudo afecta a las cuestiones de conflicto o malentendido entre los diferentes grupos étnicos o políticos, comunidades, culturas o naciones. La Ética empresarial es también una cuestión personal vital para los ejecutivos de empresa cuyo desempeño revelan, definir y dar forma a sus valores personales. Sus éxitos profesionales y fracasos, sus desafíos y frustraciones y sus relaciones con los compañeros de trabajo son una importante fuente de sentido y valor en sus vidas.

Las actividades que genera una empresa tienen su repercusión tanto en lo económico como en lo social, y es en ésta última que la organización posee un conjunto de derechos y deberes morales siendo el fundamento de la responsabilidad ético-social de la empresa.

Por lo tanto la responsabilidad Ética que tiene una empresa recae en diferentes esferas de responsabilidad las mismas que pueden ser divididas en tres ámbitos: los valores éticos de las personas, las responsabilidades como agentes económicos, las responsabilidades como organización social. En conjunto, estas tres esferas proporcionar un mapa del territorio moral de la gestión empresarial.

2.7.1. La Responsabilidad en las personas.

La moralidad del individuo es más rico y más complejo y, a menudo difiere de persona a persona, lo que refleja factores que son individuales. Para muchas

personas, la moral personal está fuertemente influenciada por sus creencias religiosas, mientras que otros encuentran los principios rectores y las aspiraciones de sus padres o de otras personas a las que admiro, en la literatura, en filosofía o en convicciones desarrollado a través de su propia vida y la reflexión. Para algunas personas, la Ética personal gira en gran medida en torno a los compromisos con sus familias, al trabajo, a la reforma política o de amistades.

Las empresas suelen ser semi sociedades cerradas; grupos comunales que obtienen la lealtad y la confianza de los empleados y cuales entregan la mayor parte de su vida la energía de sus trabajos y sus vidas y medios de subsistencia están profundamente vinculados en las actividades de la empresa.

La empresa tiene vital responsabilidad para la vida de las personas, como medio de vida y de bienestar de sus empleados por medio de la contratación, los ascensos, la medición y los incentivos, etc. Un apropiado clima ético en la Compañía pueden alentar a los empleados a hablar con honestidad, para tratar a los demás con respeto, a obedecer la letra y el espíritu de la ley y para ser ciudadanos responsables de las comunidades en las que opera la empresa. Por el contrario, la sutil pero poderosa influencia de la cultura de la empresa puede llevar a grupos personas en graves violaciones de la ley y de los estándares éticos comúnmente aceptados.

En cuanto a los empleados públicos se espera que las instituciones públicas formen personas con una madurez y autonomía moral, que las capacite para optar por los valores de ecuanimidad, equidad y benignidad.

Del funcionario público se espera un fuerte compromiso personal, pues tiene un trabajo de altísima responsabilidad, dado que trata directamente con la construcción y cuidado del Bien de la comunidad, que es un valor en sí mismo. Por tanto, es esencial la creación de instituciones con fuertes vínculos éticos,

que motiven el cumplimiento de los más altos parámetros de compromiso personal de los funcionarios con la gestión de los bienes públicos. En una perspectiva Ética, el control de los funcionarios depende tanto del papel que desempeñen las personas con mayores responsabilidades, de quienes se espera un liderazgo ético, como de los diversos mecanismos de consulta, participación y veeduría de los ciudadanos, que son medios que garantizan la legitimidad de la gestión pública. Los procesos éticos de control buscan refrenar la intromisión de los intereses particulares en la gestión pública, a la vez que completar desde la ciudadanía los controles creados por las mismas instituciones. No obstante, todos los mecanismos de control están llamados al fracaso si no se basan en el comportamiento de los funcionarios. Por ello resulta esencial prevenir la corrupción a través de la educación moral de los funcionarios públicos.³⁴

El bien interno de la Institución es la excelencia que pueden lograr las personas, que significa la realización de sus capacidades en roles adecuados. Los miembros de la Institución deben:

- Cumplir sus obligaciones del mejor modo posible.
- Ser corresponsables.
- Participar y promover iniciativas que mejoren sus actividades.
- Cooperar y generar un ambiente de mutua confianza.
- Por su parte, la Institución debe:
 - Respetar sus derechos garantizados por la Constitución y las leyes.
 - Tratarlos de manera digna.
 - Promover la humanidad de las condiciones de trabajo.

³⁴Mario Roberto Solarte
Moral y Ética de lo Público/Pág. 25
http://www.javeriana.edu.co/Facultades/Teologia/servicios_formation_int_univ/ecoteo1/e-mep.pdf

- Redistribuir los beneficios.

2.7.2. La Responsabilidad de la empresa como agente económico.

El principio básico del derecho de las empresas es que Gerentes y Ejecutivos como "agentes económicos" tienen un deber fiduciario y ético al servicio de los intereses de sus accionistas de la empresa, los propietarios de utilizar "los recursos en la forma en que los propietarios quieren que los utilicen. Por lo tanto el deber ético en lo económico es que la empresa y sus líderes busquen la maximización de sus beneficios, mediante las mejores herramientas de gestión empresarial siempre y cuando se vele por no transgredir los principios éticos establecidos en la empresa.

La administración de una institución pública exige además garantizar el buen manejo de los dineros públicos. Por una parte, esto supone prever la solvencia económica de la propia institución, no sólo para responder por sus obligaciones con sus trabajadores, sino, ante todo, para ofrecer con calidad y excelencia los productos o servicios que la organización produce.

2.7.3. La Responsabilidad de la empresa en lo social.

Actualmente se considera que la Responsabilidad Social Empresarial es una de las áreas más importantes de Ética empresarial a. Según el Instituto de del Ecuador define al RSO como: *La responsabilidad de una organización por los impactos de sus decisiones, actividades, productos y servicios, en la sociedad y el medio ambiente, a través de su comportamiento ético y transparente que*³⁵.

³⁵ Apuntes sobre responsabilidad social empresarial/pag.2
Instituto de Responsabilidad Social Empresarial del Ecuador

Propiciar la acción socialmente responsable con la finalidad de contribuir al bien común y al desarrollo sostenible, logrando en las empresas un nuevo valor y generando una mayor rentabilidad.

Objetivos



Gráfico 2.3: Responsabilidad Social

Fuente: www.caritas.org.pe

- Es coherente con el desarrollo sostenible y el bienestar de la sociedad;
- Se responsabiliza por las expectativas de sus partes interesadas (stakeholders);
- Es obediente en la aplicación de las leyes y consistente con las normas internacionales de conducta; y
- Está arraigado al interior de su organización.

La responsabilidad social trasciende la actividad filantrópica. Representa para la empresa una la creación de valor que repercute en beneficios financieros, en cuanto posicionamiento de marca y creación de sentido de pertenencia de los empleados asociados y accionistas, y la aceptación de los grupos sociales clientes, proveedores, familia de los trabajadores, la vecindad y el entorno

social, entre estos el medio ambiente. La responsabilidad social debe asumirse como una herramienta de gestión, como una medida de prudencia y como una exigencia de justicia.

Una empresa socialmente responsable es una organización competitiva en términos económicos, que intenta cumplir de manera excelente sus cometidos para continuar siéndolo y asegurar su pervivencia. Pero ello obviamente no es suficiente, debe dar también respuesta satisfactoria a los siguientes seis requisitos³⁶:

- Ofrecer productos y servicios que respondan a necesidades de sus usuarios, contribuyendo al bienestar
- Tener un comportamiento que vaya más allá del cumplimiento de los mínimos reglamentarios, optimizando en forma y contenido la aplicación de todo lo que le es exigible
- La Ética ha de impregnar todas las decisiones de directivos y personal con mando, y formar parte consustancial de la cultura de empresa
- Las relaciones con los trabajadores han de ser prioritarias, asegurando unas condiciones de trabajo seguras y saludables
- Ha de respetar con esmero el medio ambiente
- Ha de integrarse en la comunidad de la que forma parte, respondiendo con la sensibilidad adecuada y las acciones sociales oportunas a las necesidades planteadas, atendiéndolas de la mejor forma posible y estando en equilibrio sus intereses con los de la sociedad. La acción social de la empresa es importante, pero evidentemente no es el único capítulo de la RS.

³⁶ Responsabilidad social de las empresas
http://www.mtas.es/insh/ntp/ntp_643.htm

2.7.4. La Teoría de los stakanholders.

Esta teoría sostiene que no es suficiente con que una empresa tenga una obligación con los accionistas, la organización se debe además centrar sus esfuerzos en los grupos que están vinculados o tienen intereses en la empresa los cuales demandan derechos y exigencias.

Según el tratado que expone Manuel Guillén de acuerdo a la clasificación de Tuleja (1987) habrían cinco grupos de stakaholder: los accionistas, los empleados, los clientes, las comunidades locales, y la sociedad en general.

La teoría implica la búsqueda por parte de la dirección de un equilibrio entre las exigencias legítimas de los diversos grupos de intereses que poseen algún tipo de relación vinculación con los objetivos de la organización. Esta pretensión encierra por tanto una comprensión de la responsabilidad social corporativa donde los directivos y la empresa son y deberían ser vistos como agentes morales que representan los intereses o exigencias de una variedad de grupos. Comprensión que conduce a buscar el establecimiento por parte de la empresa y de su dirección, de políticas, estrategias, procesos y una cultura empresarial propia que se adecuen al concepto de empresa como stakaholders y por tanto que generen procedimientos y respuestas por parte de la organización ante su responsabilidad social corporativa³⁷.

37 Consecuencialismo y deontologismo para una Ética Empresarial/pag3
<http://www.nd.edu/~isbee/papers/Gonzalez.doc>

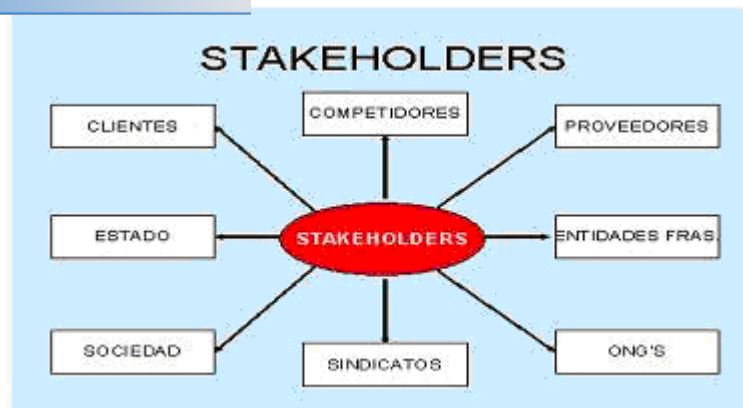


Gráfico 2.3: Stakaholders

Fuente: www.gestiopolis.com

Además ésta teoría manifiesta que los problemas económicos están estrechamente ligados a los problemas o discusiones éticos. Por lo tanto la empresa debe abocar en una abstracción de los valores morales para poder seleccionar entre las diferentes opciones cuales son las más apropiadas económica y Éticamente.

INSTRUMENTOS PARA IMPLEMENTAR LA ÉTICA EMPRESARIAL.

Hasta este punto se ha revisado las diversas concepciones filosóficas sobre Ética, las cuales sirvieron como fundamento y base para conceptualizar la Ética en los negocios. Ha sido también delimitado su campo de acción, para lo cual se ha descrito las diferentes esferas de responsabilidad de la Ética Empresarial.

Finalmente para complementar la teoría a la práctica es necesario definir los instrumentos necesarios para implementar la Ética de los negocios en la empresa. En este sentido se ha considerado los siguientes:

- Los códigos de Ética.
- El comité de Ética.

- La comunicación de la Ética empresarial.
- Políticas y procedimientos.
- Capacitación.

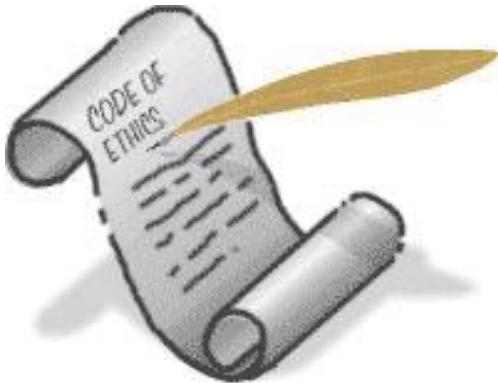


Gráfico 2.3: Código de Ética.

Fuente: www.crf-rj.org.br

2.8. Los Códigos de Ética.

Es un documento de referencia de orientación para la gestión de la Ética en el día a día de la empresa. Está conformado por los principios, valores y directrices que todo servidor público de la estatal puede observar en el ejercicio de sus funciones. La implementación de un Código de Ética debe servir como modelo sobre el cual se basen las orientaciones Éticas y establece

estándares de conducta para los funcionarios de PETROECUADOR y señala los objetivos y principios fundamentales que deben ser observados en orden a lograr los objetivos empresariales.

Los códigos de Ética deben incluir una declaración de la responsabilidad que tiene la empresa con los empleados, accionistas, proveedores, Clientes, y la Comunidad en General.

Aunque estos documentos en alguna medida pueden facilitar el comportamiento ético de los empleados y ser un importante elemento educativo de la empresa, es vital que los mismos vengamos apoyados por los comportamientos del día a día.

Un ejemplo de como PETROECUADOR podría establecer su código de Ética frente a la responsabilidad de sus stakeholders sería el siguiente:

1. Frente al Estado

- Colaborar con el cumplimiento de los fines del Estado a través del estricto cumplimiento de mis obligaciones en materia laboral, tributaria, administrativa, comercial y contractual.
- En caso de contratación con las entidades estatales, respetar los principios de transparencia, responsabilidad y economía y cumplir con la plenitud de los requerimientos del estatuto contractual de la administración pública.
- Suministrar información veraz y oportuna.
- Actuar con Ética en los procesos de contratación directa, licitaciones y concursos y cumplir rigurosamente las obligaciones que de ellos deriven.
- Observar una actitud Ética frente a los servidores públicos.

2. Frente a la comunidad en general

- Colaborar en la construcción participativa de una cultura Ética.
- Contribuir al desarrollo económico con justicia social.
- Garantizar la prestación de bienes y servicios de la mejor calidad.
- Garantizar a los consumidores información suficiente y adecuada que les permita hacer efectivos sus derechos, en especial el de la libertad de elección.
- Cumplir con las condiciones de calidad e idoneidad de bienes y servicios.

3. Frente a los empleados

- Respetar la dignidad humana y los derechos inalienables de los subordinados y colaboradores.
- Remunerarlos con justicia y cumplir estrictamente con el reconocimiento y pago de sus prestaciones sociales, de salud, seguridad social y pensiones.
- Promover su desarrollo integral, capacitación y bienestar.
- Propiciar su promoción con base en méritos de trabajo.
- Crear condiciones dignas de trabajo.
- Divulgar los valores de una cultura Ética al interior de la empresa.

4. Frente a la comunidad empresarial

- Obrar con lealtad, transparencia y buena fe en las relaciones comerciales con los competidores.
- Concertar mecanismos de vigilancia y seguimiento para garantizar la transparencia de los procesos de contratación pública y privada.
- Apoyar la formación de una comunidad empresarial con valores éticos, consciente de su responsabilidad en la búsqueda de la justicia social.
- Cumplir las disposiciones que regulan la propiedad intelectual y velar por su observancia.
- Cumplir las disposiciones relativas al régimen de propiedad industrial.
- Cumplir las disposiciones legales y reglamentarias sobre pesos y medidas.

- Cumplir las disposiciones sobre promoción de la competencia y prácticas comerciales restrictivas en los mercados nacionales.

5. Frente a los acreedores y proveedores

- Informar con veracidad sobre la situación económica y financiera de la empresa.
- Cumplir cabalmente con las obligaciones legales y contractuales.
- Abstenerme de la realización de actos ilegales o antitéticos en detrimento de terceros.
- Promover la creación de una cultura Ética entre los acreedores y proveedores.

6. Frente al medio ambiente

- Utilizar dentro de las posibilidades técnicas y de mercado, tecnologías limpias que garanticen la conservación del ecosistema, y por tanto, abstenerme de utilizar indebidamente productos, procesos y tecnologías que de manera comprobada lesionen el medio ambiente.
- Adoptar mecanismos empresariales para el Desarrollo Humano Sostenible.
- Procurar la obtención de certificados de calidad del medio ambiente.

2.8.1. LOS PRINCIPIOS ÉTICOS.



Gráfico 2.3: Principios Éticos.

Fuente: Biblioteca personal.

Son las creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde el cual se erige el sistema de valores éticos al cual la persona o el grupo se adscriben.

Los principios éticos empresariales son³⁸:

Principio de solidaridad:

Promover el bienestar de todos los seres humanos por encima del nuestro.

- Principio de eficiencia: Esforzarse por usar medios eficaces para la realización de los objetivos.
- Principio de la racionalidad: Esforzarse por actuar con inteligencia.
- Principio de abstenerse a dañar a un ser humano, en ningún aspecto de su identidad personal.
- Principio de equidad e imparcialidad: aplicar los mismos criterios para juzgar tanto nuestras acciones como las de los demás.

³⁸ Isabel Barberá Castillo Catedrático.
 La Responsabilidad en la Integración de una Cultura Ética en los Negocios+ pag.8

- Principio de la responsabilidad (del papel que hay que desempeñar). La responsabilidad cambia de acuerdo a nuestras circunstancias, capacidades, papeles y compromisos específicos.
- Principio de aceptación (de efectos colaterales perniciosos): sólo bajo ciertas circunstancias se puede razonablemente realizar acciones que provoquen estos efectos colaterales.
- Principio de cooperación en la inmoralidad: sólo bajo ciertas circunstancias es razonable cooperar con acciones inmorales.

2.8.2. Los valores.

Los valores son guías y pautas de nuestra conducta ellas forman parte de cómo conceptualizamos el mundo y son fundamentos filosóficos de vida del hombre que nos ayudan a despejar las principales interrogantes de la existencia, es decir, quiénes somos y qué medios nos pueden conducir al logro de ese objetivo fundamental al que todos aspiramos: la felicidad humana.

Los valores nos ayudan a despejar las interrogantes que al hombre se le va presentando a lo largo de la vida y de acuerdo a su aplicación y resultado se van enfatizando en el ser humano.

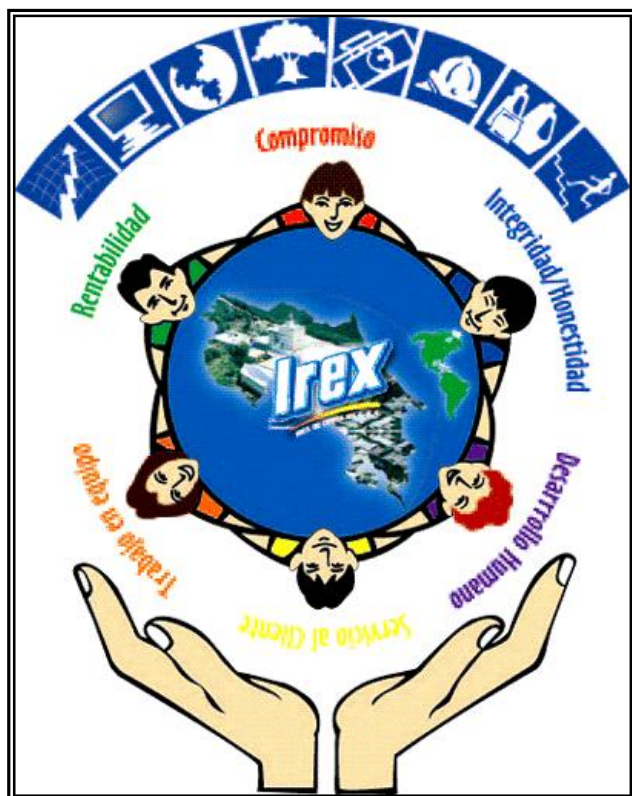


Gráfico 2.3: Los valores

Fuente: www.tufuncion.com

Si bien la asimilación de la escala de valores (lo que está bien o está mal) del hombre es una expresión de la experiencia de la vida en sí misma que se han venido gestando desde los primeros años de la infancia, de la educación recibida en el seno familiar y de nuestros maestros, y que nos predispone a pensar, sentir, actuar y comportarnos de forma particular no deja de ser cierto que ésta se sigue cultivando a lo largo de toda la vida.

Por tanto es imprescindible significar que la concientización o individualización de los valores no es un acto mecánico o derivado de una aspiración voluntarista, sino un proceso prolongado de apropiación, de construcción personal, de conformación individual en la propia y cada vez más compleja interacción que el sujeto va estableciendo con la realidad³⁹.

Lograr una actuación del funcionario público basada en valores será mucha más productiva y estable que una basada en el puro deber. Por lo que la declaración de los valores éticos empresariales debe propender a establecer acciones que garanticen su aplicabilidad.

Los valores adoptados de la empresa deberán considerar el respeto a las personas y la equidad en el trato, veracidad, integridad, trabajo en equipo, confianza mutua, comunicación abierta, calidad y seguridad de los productos etc.

De la revisión bibliográfica conlleva a la definición de los siguientes valores como necesarios a ser desarrollados y practicados a nivel Institucional:

- Compromiso: Todos los funcionarios de la estatal deberán conocer los reglamentos y normas los cuales deben ser cumplidos y asumir a cabalidad su compromiso con la institución, sus compañeros de trabajo.

³⁹ MSc. Natacha Pupo Rodríguez - Dr. Manuel de la Rúa Batistapau
FUNDAMENTACIÓN DE UNA PROPUESTA PARA LA FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LOS VALORES /pag1

- **Pertenencia:** Es desarrollar un sentimiento de afinidad con la empresa, de tal manera que se genere una sinergia constructiva en la empresa.
- **Justicia:** Como fundamento de las acciones, debe ser indicador de la practica coherente de reconocer y tratar a todos los funcionarios y usuarios internos y externos con justicia y equidad.
- **Respeto:** El respeto a las diferentes ideologías personales, el respeto nace a la diferencia en cualquiera de sus manifestaciones, más en el ámbito laborar se debe consolidar en el respeto a la persona.
- **Dialogo:** Como capacidad de escuchar, conceder, pactar, comprender y debatir, el dialogo no es preclaro del cargo, sino de los interlocutores.
- **Tolerancia:** A los demás como practica al respeto a la diferencia, bajo la concepción que el mundo real y laboral está conformado por seres humanos de grandes valores y falencias como las nuestras.
- **Honestidad:** Es el reconocimiento de lo que está bien y es apropiado para nuestro propio papel, conducta y relaciones. Con honestidad, no hay hipocresía ni artificialidad que crean confusión y desconfianza en las mentes y en las vidas de los demás. La honestidad conduce a una vida de integridad, porque nuestro interior y exterior son reflejo el uno del otro.

2.9. El Comité de Ética.

Es la instancia organizacional encargada de promover y liderar el proceso de implantación de la gestión Ética para Entidades del estado, encauzado hacia la

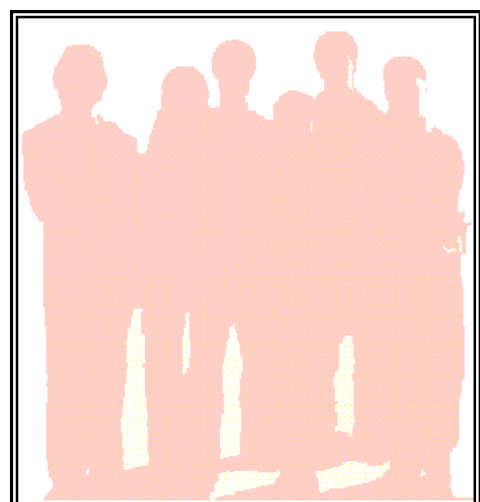


Gráfico 2.3: Comité de Ética

Fuente: Ms. Office

consolidación del ejercicio de la función pública en términos de eficiencia, transparencia, integridad y servicio a la ciudadanía, por parte de los servidores públicos de la entidad⁴⁰.

Las comisiones Éticas deberán estar a cargo de la implementación de los diferentes procesos y mecanismos que permitan desarrollar la Ética en la empresa.

Expertos en el tema afirman, que para que una comisión de Ética pase de ser una declaración de buena voluntad a convertirse en una auténtica herramienta de mejora Ética, deberá tener entre otras, las siguientes características⁴¹:

- Estar integrada por personas que representen a todos los estamentos de la empresa.
- Ser Multidisciplinaria.
- Permitir y desarrollar procedimientos para fomentar el diálogo en condiciones de igualdad.
- Responsabilizarse por la conservación de la empresa y por su progreso ético en el tiempo.
- Fomentar la Responsabilidad de todos los miembros de la empresa.
- Aconsejar pero no obligar. La función de la comisión deberá ser consultiva, pues la empresa sólo puede ser Ética si cada uno de sus miembros va desarrollando un carácter de acuerdo a valores éticos reconocidos libremente, y no por coacción, ya sea legal o de otro tipo.

40 INSTITUTO COLOMBIANO DE DESARROLLO RURAL, INCODER
Código de Buen Gobierno/pag3

41 IAE Escuela de Dirección y Negocios./Universidad Austral
TRABAJO PRACTICO EMPRESA, SOCIEDAD Y ECONOMÍA EMBA II V 2004/Pág. 10

A medida que las empresas son más grandes y sofisticadas vemos como la responsabilidad por los temas éticos pasa de ser delegada en comités del directorio y recursos humanos, a designar gerentes y departamentos de Ética. Esto ayuda a obtener un foco central claramente responsable y bien conocido en toda la organización sobre la Ética.

Los objetivos de la Comisión Ética serán las siguientes:

- Eliminar las prácticas corruptas dentro de PETROECUADOR.
- Guiar a Recursos Humanos de la estatal en la selección de empleados con un alto nivel de valores.
- Formar y capacitar al personal creando un sentido de pertenencia por la institución.
- Elaborar, promover y auditar las políticas, códigos y procedimientos para el establecimiento de la Ética empresarial en PETROECUADOR.
- Resolver conflictos y dilemas.
- Interpretar las normas.

2.10. Las Auditorías Éticas.

Para poder corroborar que la organización desempeñe sus actividades dentro lo establecido, la dirección debe establecer mecanismos que le permitan el constante monitoreo de las acciones.



Gráfico 2.3: Auditorías Éticas

Fuente: www.sabinas-coahuila.gob.mx

No solo se debe monitorear acciones generales sino también las acciones individuales. Acciones generales tienen que ver, por ejemplo, con cómo se

comporta la organización en cuanto a temas de responsabilidad social (cuidado del medio ambiente, relación con la comunidad donde actúa) y con acciones individuales: cómo son tratados los empleados, qué tan respetados se sienten. Alguna evaluación de clima interno puede llegar a ser un buen camino para mostrar lo que realmente está sucediendo. Con distintos indicadores se puede armar un tablero de control que le sirva no solo al management para saber donde está parado día a día, sino también a la dirección para poder determinar como se están alcanzando los objetivos planteados⁴².

Según una encuesta realizada por la empresa Deloitte Deloitte and Corporate Board Member Magazine a un conjunto de compañías investigadas, el comité de auditoría es la mejor opción para la ejecución y de vigilancia de los programas éticos empresariales⁴³.

2.11. Comunicación de la Ética Empresarial.



Gráfico 2.3: Comunicación Ética

Fuente: Ms. Office

Se deben buscar los mecanismos más adecuados para la difusión de los programas y políticas establecidas para la Ética Empresarial. Se puede comunicar con newsletters, e-mails, conferencias, videos, carteleras de trabajo.

Se pueden realizar campañas publicitarias dentro de la institución, utilizando la expectativas que se genere en cada persona que integra la Institución, además, se puede formar una cultura de participación directa de

42 Diego Gomez. Daniel Levit. Juan Manuel Rego
TRABAJO PRACTICO EMPRESA, SOCIEDAD Y ECONOMÍA
EMBA II V 2004/pag 7

43 Business Ethics and Compliance in the Sarbanes-Oxley Era
A Survey by Deloitte and Corporate Board Member Magazine/pag1

todas las personas que van asistiendo e estas capacitaciones, para que motiven a los demás a participar activamente de ellas.

La creación de un web de Ética puede contener enlaces a muchas de las políticas de la empresa que se resumen en Código de Ética, así como otros recursos para ayudar a los empleados de la compañía a entender y resolver los problemas éticos y de cumplimiento.

El Sitio Web también puede enlazar a la línea directa de Ética de la empresa para la presentación de inquietudes y cuestiones de observancia.

2.12. Políticas y procedimientos.

Se entiende como políticas los principios fundamentales y normas que deben servir como guía de cumplimiento del código de Ética empresarial.

Las políticas pueden contemplar las siguientes consideraciones⁴⁴:

2.12.1. Conflictos de Intereses.

Es política de la Empresa que su Personal se abstenga de invertir, asociarse o mantener otras relaciones que entren o pueda parecer que entran en conflicto con su responsabilidad de tomar decisiones objetivas en las que prime el interés de la Empresa.

Una situación de conflicto puede surgir cuando el Personal toma acciones o tiene intereses que pueden hacer difícil realizar su trabajo de forma objetiva y efectiva. Los conflictos de intereses también pueden producirse cuando un empleado, jefe o director, o un miembro de su familia, recibe beneficios personales indebidos como resultado de su posición en la Empresa.

⁴⁴ Adaptado de: %Política de Ética en los negocios+
<http://www.fcx.com/aboutus/corpgov-pdf/ethics-spanish-C.pdf>

2.12.2. Oportunidades Corporativas.

Ningún empleado, jefe o director puede: (1) aprovechar personalmente oportunidades que son descubiertas en virtud de su puesto, de la información o de las propiedades de la Empresa; (2) usar su puesto, la información y las propiedades de la Empresa para ganancias personales; o (3) competir con la Empresa. Todo el personal de la Empresa tiene la obligación con respecto a la misma de emplear sus mejores esfuerzos para fomentar los legítimos intereses de ésta cuando surge una oportunidad para ello.

2.12.3. Actividades Empresariales Externas.

La Empresa se esfuerza por dirigir sus operaciones empresariales con el más alto grado de excelencia. Con este fin, se exige que cada uno de los jefes, directores y empleados de la Empresa dediquen prácticamente todo su tiempo a las operaciones de la Empresa y emplee sus mejores esfuerzos en desempeñar leal y eficientemente sus funciones en la misma. Por ello, se exige que cada uno de los jefes, directores y empleados de la Empresa se abstengan de cualquier empleo o actividad empresarial externa que interfiera con su prestación de servicios y cumplan con las responsabilidades que la Empresa les exija.

2.12.4. Confidencialidad.

Toda la información sobre los negocios de la Empresa y sus proyectos que no haya sido hecha pública constituye un activo valioso de la Empresa. Todo el Personal empleado y colaborador de la Empresa deberá mantener la confidencialidad de la información que le haya sido confiada por la Empresa, sus socios de negocio, suministradores, clientes o terceros relacionados con el negocio de la Empresa. Tal información no debe ser divulgada a nadie, incluyendo amigos y familiares, excepto cuando dicha

divulgación haya sido autorizada por la Empresa o resulte obligatoria por imperativo legal.

2.12.5. Protección y Uso Apropiado de los Activos de la Empresa.

Todo el Personal debe proteger la propiedad industrial e intelectual y los activos de la Empresa y debe asegurar su uso apropiado y eficiente. El hurto, el descuido y el derroche de los mismos pueden afectar directamente a la rentabilidad, buen nombre y al éxito de la Empresa. La propiedad industrial e intelectual y los activos de la Empresa deben ser utilizados para legítimos propósitos comerciales, y queda estrictamente prohibido el uso personal de tales propiedades y activos sin autorización.

2.12.6. Conservación de los Libros y la Contabilidad de la Empresa.

Es política de la Empresa que todos sus libros y archivos contables reflejen completa y fielmente todos los gastos e ingresos. No se crearán con propósito alguno fondos no afluídos o contabilizados en los libros de la Empresa. Bajo ningún concepto podrán registrarse o realizarse asientos falsos o engañosos en los libros de la Empresa. Esta política se refiere no sólo a gastos y transacciones realizadas por el Personal, sino también a gastos incurridos por terceros (tales como co-inversionistas, asesores y agentes) y que hayan de serles reembolsados.

2.12.7. Pagos Indebidos.

Es política de la Empresa que ningún pago, transferencia, oferta ni promesa de fondos de la Empresa, activos u objetos de valor se realice si no está debidamente autorizado, contabilizado e identificado con claridad en los libros de la Empresa.

2.12.8. Aportaciones a Partidos Políticos.

Es política de la Empresa no contribuir con fondos a ninguna candidatura política, partido político, ni al comité u organización para la elección de un candidato político (federal, estatal o local) tanto en el Ecuador como en países extranjeros.

2.12.9. Invitaciones y Regalos de Empresa.

Es política de la Empresa que en todas las operaciones comerciales con suministradores, clientes u otras personas vinculadas comercialmente con la Empresa o deseosas de mantener relaciones comerciales con la misma, prevalezcan los intereses de la Empresa y sus estrictas normas Éticas.

2.12.10. Viajes y Gastos de Viaje.

Las visitas, reuniones y demás actividades que impliquen el pago o reembolso por parte de la Empresa de gastos de viaje (incluyendo el transporte, alojamiento, comidas y pequeños gastos) debe estar permitido por la ley y debe ser autorizado de conformidad con las específicas indicaciones y procedimientos de la Empresa.

2.12.11. Realización de Pagos.

Se permiten los pagos con autorización expresa del Director de Cumplimiento de la Empresa o de la persona designada por él, siempre y cuando no conlleven una actuación arbitraria por parte del funcionario, sean necesarios y conforme a la costumbre, de una cantidad modesta y estén debidamente registrados en los archivos de la Empresa.

2.12.12. Aceptación de Pagos.

Es política de la Empresa que ninguno de su Personal empleado o colaborador de la Empresa, pida ni acepte, ni directa ni indirectamente, ningún pago, honorario, servicio u otra gratificación extraordinaria (sea cual

fuera la cantidad o alcance), fuera del desempeño normal de las obligaciones del individuo, ofrecida por ninguna persona, empresa u organización que tenga, o pretenda tener, negocios con la Empresa. Se prohíben terminantemente los regalos de dinero o equivalentes. Recibir una atención, artículos promocionales de escaso valor, regalos modestos e invitaciones ocasionales y razonables en el contexto de las relaciones comerciales y relacionadas con la discusión de asuntos de negocios, no se consideran contrarias a esta Política de Conducta en los Negocios.

2.13. Capacitación Ética.

Es de vital importancia que el personal haya asimilado la misión y el marco ético que la compañía establece para el comportamiento dentro y fuera de la organización.

Esta capacitación se puede realizar, convocando grupos de máximo 30 personas por sesión y en forma dinámica, con la participación de profesionales con experiencia en el tema. Practicar con casos de estudio, role-playing y discusiones regulares respecto a dilemas morales, resultan de gran efectividad. El éxito de esta capacitación estará en la participación activa de cada uno de los asistentes a ella, reforzándola con incentivos a nivel personal.

El instaurar un servicio de asistencia que provea ayuda imparcial para la toma de decisiones, también es de gran utilidad.

PLAN DE ACCION PARA IMPLEMENTAR LA ÉTICA EMPRESARIAL.

Todos los instrumentos deben ser implementados y puestos en la práctica a través de un programa de implementación de la Ética Empresarial en PETROECUADOR. Tales instrumentos incluyen el código de conducta y los documentos sobre temas de apoyo como el de la estructuración de la oficina de Ética empresarial.

Los objetivos que se pretendería alcanzar con el plan de acción propuesto sería el siguiente:

- Implementar el asesoramiento de Ética Empresarial en PETROECUADOR.
- Brindar a PETROECUADOR de las herramientas y la capacidad necesaria para implementar la Ética empresarial.
- Asistir a PETROECUADOR en el desarrollo de mecanismos de conciencia e implementar prácticas Éticas a largo plazo.

2.14. Aprobación del proceso.

En Esta primera fase del proyecto se busca contar con la aprobación, compromiso, apoyo y participación de los directivos y autoridades de PETROECUADOR.

2.15. Conformación del Grupo de trabajo.

El grupo de trabajo deberá estar conformado por especialistas y consultores en el área de la Ética empresarial y con la participación de representantes de la petrolera estatal, incluyéndose los directivos, profesionales y trabajadores, de tal manera de integrar el mayor amplio espectro de la organización.

Al iniciarse el proyecto de diseño e implementación, el grupo de trabajo acumulará los datos, determinará qué información adicional se necesita e identificará las fuentes de tal información, incluyendo los partícipes externos.

2.16. Elaboración de un borrador inicial.

Una vez que el grupo de trabajo como producto de su investigación y conocimiento haya acumulado la información que le es útil, ellos proporcionarán las ideas para la elaboración de un borrador inicial del código

de conducta, como de otros instrumentos útiles en la aplicación y difusión de la Ética en PETROECUADOR.

Un ejemplo de esto podría ser el borrador de la estructura que tendrá el departamento de Ética empresarial sus funciones, atribuciones, estructura funcional, etc.

2.17. Revisión del borrador inicial.

Es importante que una vez que se tenga el borrador inicial, éste sea revisado por parte de los directivos de PETROECUADOR. Siendo este un paso complementario en la elaboración del borrador, se podrá contar con las opiniones y comentarios por parte de la administración de la empresa.

2.18. Elaboración de un segundo borrador.

Una vez emitidas las observaciones y comentarios por parte de los directivos de PETROECUADOR, el grupo de trabajo deberá incompararlas y modificar el borrador inicial tantas veces como sea necesario con las observaciones realizadas.

Cuando el documento o el escrito del concepto se acercan a su estado final, el grupo de trabajo puede presentarlo a los grupos de partícipes representativos para evaluar sus reacciones y recibir sus comentarios. Este paso frecuentemente proporciona una excelente oportunidad para conducir entrevistas y grupos de enfoque. En este punto, el grupo de trabajo debería tener toda la información que necesita y debería haber considerado tantas perspectivas como sea posible.

2.19. Revisión del segundo borrador.

Los principales directivos le dan una final revisión y lo aprueban antes de que sea presentado finalmente al Presidente Ejecutivo de PETROECUADOR y miembros del Consejo de Administración.

2.20. Aprobación del programa de Ética empresarial.

Las máximas autoridades de PETROECUADOR se reúnen para revisar y aprobar el programa de Ética empresarial a aplicarse en PETROECUADOR.

2.21. Capacitación en Ética Empresarial.

Finalmente se iniciaría la aplicación del programa con la ejecución de las siguientes actividades:

- Iniciar la preparación de un taller de Ética empresarial que brindaría capacitación general sobre Ética a todos los trabajadores de la empresa estatal.
- Iniciar la preparación de un programa más intenso identificando a participantes por filiales o áreas de trabajo.
- Desarrollo e implementación de las capacitaciones.

CAPITULO III

METODOLOGIA DE INVESTIGACION

La presente investigación aplicada está inmersa en el área de la Ética empresarial, los datos a obtenerse serán producto de investigación de campo con el soporte bibliográfico para la elaboración de la encuesta.

Inicialmente el estudio será de tipo exploratorio pues se tratará de tener una perspectiva de cómo se encuentra la Ética en PETROECUADOR, posteriormente descriptiva al tratar de conocer la gestión de la Ética empresarial a nivel de autoridades y funcionarios.

Se finalizara con un estudio correlacional, mediante el cual se trata de responder al problema planteado y comprobar si efectivamente es posible el asesoramiento ético en PETROECUADOR.

La comprobación de hipótesis corresponde a un diseño no experimental transeccional de carácter descriptivo y correlacional o causal.

Para alcanzar los objetivos, se realizara una investigación de campo utilizando instrumentos como la encuesta y la entrevista estructurada.

La comprobación de hipótesis y el análisis de datos se realizaran a través de análisis de estadística descriptiva (cuadros estadísticos porcentuales), inferencia a través de puntuaciones de valor z en vista que se requiere transformar los datos originales en valores estándares de la distribución normal.

En cuanto al Universo para la presente investigación, se consideran los directivos y funcionarios.

Los instrumentos a ser utilizados son: el cuestionario, y las encuestas, las mismas que antes de ser aplicadas, serán optimizadas a través de la investigación bibliográfica sobre el tema y el experto en el área (director de tesos) para obtener la respectiva confiabilidad y validez a sus preguntas.

3.1. Diseño Metodológico.

El marco metodológico es una relación clara y concisa de cada una de las etapas de la investigación. En términos generales, el diseño metodológico es la descripción de cómo se va a realizar la investigación, el cual incluye:

3.1.1. Tipo de Investigación.

De acuerdo al problema propuesto y a los objetivos planteados, el estudio a realizarse será de tipo exploratorio, descriptivo y correlacional, de acuerdo al levantamiento, registro y análisis de la información. Además será transversal porque se ejecuta en un período determinado de tiempo.

EXPLORATORIO

Porque con los diferentes instrumentos como encuestas podemos tener los datos que nos permitan iniciar la investigación.

DESCRIPTIVO

Se considera descriptivo porque se trata de conocer cual ha sido la gestión por parte de las autoridades de PETROECUADOR sobre la Ética empresarial. La medición del clima ético nos permitirá describir su nivel en los trabajadores.

CORRELACIONAL

Nos permitirá determinar las relaciones entre las diferentes variables y poder responder el problema planteado.

TRANSVERSAL

Se considera como transversal porque el estudio se lo realiza en un momento determinado, como si fuera un corte en el tiempo.

3.1.2. Métodos.

Para la presente investigación se ha escogido el método HIPOTÉTICO-DEDUCTIVO ya que en él se plantea una hipótesis que se puede analizar deductiva o inductivamente, es decir que se busca que la parte teórica no pierda su sentido, por ello la teoría se relaciona posteriormente con la realidad. Como notamos una de las características de este método es que incluye otros métodos, el inductivo o el deductivo.

DEDUCTIVO

La deducción, tiene a su favor que sigue pasos sencillos, lógicos y obvios que permite llegar a una conclusión. Además éste método es capaz de hacer comparaciones entre las variables y descubrir las relaciones entre ellos.

INDUCTIVO

La inducción, encontramos en ella aspectos importantes a tener en cuenta para realizar una investigación como por ejemplo la cantidad de elementos del objeto de estudio (como los elementos del objeto de investigación no pueden ser numerados y estudiados en su totalidad, nos obliga a recurrir a tomar una muestra representativa, que permita hacer generalizaciones), que tanta información podemos extraer de estos elementos, las características comunes entre ellos, y si queremos ser más específicos como en el caso de la inducción científica, entonces tomaremos en cuenta las causas y caracteres necesarios que se relacionan con el objeto de estudio.

3.1.3. Diseño.

La comprobación de las hipótesis debe ser probada para poder afirmarla o negarla, por lo tanto es importante trazar un modelo conceptual y operativo que nos permita efectuar esa tarea. Mediante el diseño de la investigación se llevara a la práctica los postulados generales del método científico, planificando una serie de actividades sucesivas y organizadas donde se encuentran las pruebas a efectuar y las técnicas a utilizar para recolectar y analizar los datos.

En función de la investigación realizada, el diseño será de campo pues de la elaboración de encuestas se recogerá en forma directa la realidad de la Ética en PETROECUADOR.

3.2. Hipótesis.

La hipótesis es así una afirmación, aún no verificada, que relaciona dos o más variables de una manera explícita. Lo que allí se enuncia puede o no ser confirmado por los hechos, por los datos que se recojan, pero en todo caso sirve como punto de partida para organizar el conjunto de las tareas de investigación. Llegar a comprobar o rechazar la hipótesis que se ha elaborado previamente, confrontando su enunciado teórico con los hechos empíricos, es el objetivo primordial de todo estudio que pretenda explicar algún campo de la realidad⁴⁵.

La hipótesis la formulamos en relación al tipo de estudio que queremos realizar: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo, y se deduce del problema, del marco teórico y de los objetivos planteados.

⁴⁵ Carlos Sabino
El proceso de Investigación/Pág. 65
<http://paginas.ufm.edu/Sabino/PI.htm>

3.2.1. Formulacion.

Para establecer si es posible acceder con un asesoramiento de Ética en PETROECUADOR, es importante establecer si en la estatal se han generado procesos para establecer la Ética en los negocios a nivel integral de considerando la Gestión por parte de las autoridades y su responsabilidad frente a los empleados, consumidores, proveedores, la comunidad y el estado, es decir con sus stakeholders.

Por lo tanto la primera hipótesis nula sería la siguiente:

- Hi: $H = 0$
- PETROECUADOR no ha gestionado un sistema integral de asesoramiento Ética institucional.
- Hi: $X1=X2$
- PETROECUADOR tiene un comportamiento ético basado en los valores corporativos.
- Hi: $H = 1$
- PETROECUADOR ha implementado sistemas de evaluación de desempeño y de auditoria de los planes y programas de Ética Institucional.
- Hi: $H = 1$
- PETROECUADOR se caracteriza por su excelencia ante responsabilidad social corporativa.
- Hi: $H = 1$

- Es recomendable implementar en PETROECUADOR un Asesoramiento de Ética Institucional.

3.2.2. Variables.

Entendiéndose como aquella característica de la hipótesis planteada que puede cambiar de valor y expresarse en diferentes categorías.

En la primera hipótesis está caracterizado por una sola variable de tipo numérico como es la implementación. Para la segunda hipótesis también se ha establecido una única variable que es la medición.

HIPOTESIS	VARIABLE
HO	Gestión
HI	Comportamiento
HI	Implementación
HI	Caracterizar
HI	Recomendar

Tabla 3.1: Definición de variables

3.2.3. Operacionalización de Variables.

Es el procedimiento por el cual se pasa de variables generales a indicadores, construir o elaborar los indicadores tienen que estar relacionados con la dimensión de la que pretenden ser indicador, y tiene que ser expresión numérica cuantitativa (que podamos obtener datos).

Tabla 3.2: Operacionalización de variables

HIPOTESIS	VARIABLE	INDICADOR
HO	Gestión	Alta, Media, Baja
HI	Comportamiento	Adecuada, tolerable, Inadecuado
HI	Implementación	Porcentaje de implementación.
HI	Caracterizar	Si, no
HI	Recomendable	Alta, Media, Baja

3.3. Instrumentos.

El instrumento a utilizarse se orienta a la medición del clima ético en la organización a través de la elaboración de un Diagnóstico Ético de carácter perceptual, mediante la aplicación de una encuesta a todos los miembros de la organización (funcionarios y directivos), tomando a una muestra representativa seleccionada bajo criterios estadísticos de muestreo.

Se debe mencionar que de acuerdo a la investigación bibliográfica no existe un método único para medir la gestión Ética de una empresa, los instrumentos son variados y van de lo más simple a lo más complejo. Por ejemplo en el caso España, ha tenido mucha acogida la norma para la evaluación de la gestión Ética y socialmente responsable en las organizaciones de FORÉTICA (foro multidisciplinario pionera en el desarrollo de enfoques prácticos de gestión Ética y conocimiento de RSE). La norma SGE 21 establece áreas que debe una empresa reconocer para certificarse como una empresa Ética y socialmente responsable:

- La Alta Dirección
- Clientes
- Proveedores
- Recursos Humanos
- Entorno Social
- Entorno Ambiental
- Inversores

Y la auditoría de la norma SGE 21 requiere todo un proceso de un equipo multidisciplinario especializado que cubrirá los antes mencionados desde el

análisis de los estados contables de la empresa hasta los sistemas de gestión de responsabilidad Social.

- Otras empresas asumen como herramienta para medir la Gestión Ética y la RSE la norma SA 8000, la cual especifica requisitos de de responsabilidad social que permitan a una empresa:
- Desarrollar, mantener y aplicar sus principios y sus procedimientos con el objeto de manejar aquellos asuntos que están bajo su control o influencia.
- Demostrar a las partes interesadas que sus principios, procedimientos y prácticas están en conformidad con los requerimientos impuestos por esta norma.

En la norma SA 8000 prevalece un amplio contenido de requisitos que una empresa deberá considerar, como son:

- Trabajo infantil
- Trabajos forzados
- Salud y seguridad en el trabajo
- Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva
- Discriminación
- Medidas disciplinarias
- Horario de trabajo
- Remuneración
- Sistema de gestión

Hay otros esfuerzos y experiencias que tratan de diseñar una metodología que permita medir la Gestión Ética en una empresa. Es así que la Cámara de Comercio de Bogotá a desarrollado una Guía para la Gestión Ética en PYMES y ha diseñado un formulario que trata de medir la Ética a nivel de directivos tomando en consideración los siguientes aspectos:

- La Gestión de los directivos a nivel ético.
- La Vida laboral.
- Marketing
- Medio Ambiente
- Comunidad
- Estado

En Estados Unidos donde está mucho más avanzado el tema de la Ética empresarial, existen organizaciones como el Ethics Resource Center que anualmente establece una investigación a nivel nacional, midiendo la Ética en empresas americanas. Los parámetros que ellos consideran son también variados y diversos como:

- Mala conducta.
- Conflictos de interés.
- Falsedad.
- Desinterés
- Compromisos.

En Ecuador el tema de la Ética empresarial es nuevo, por lo que no se ha identificado una metodología que permita evaluar la Gestión de la Ética en una empresa.

Para la presente investigación lo que se ha realizado, es tomar de las diferentes metodologías 50 tópicos de indagación, con temas que abarcan desde las perspectivas Éticas individual (relaciones que se originan como consecuencia de la organización) a la base de los conceptos de la Ética Empresarial y de la Responsabilidad Social de las Organizaciones.

Mediante la aplicación y análisis de las encuesta se pretende identificar las áreas débiles y los aspectos por fortalecer en la estructura Ética de PETROECUADOR. Es una fotografía de las percepciones e interpretaciones de los trabajadores y directivos en relación con el clima ético de la empresa, sobre los distintos elementos que contribuyen a crear una cultura empresarial basada en valores.

3.4. Técnica.

El Diagnóstico se estructura desde la metodología de la Escala Likert o método de las tasaciones, que es una herramienta universalmente aceptada como altamente confiable para este tipo de estudios.

En la escala de Likert es una escala que realmente mide actitudes entendiéndose ésta como la predisposición organizada que tienen las personas, para pensar, sentir, percibir y comportarse frente a un objeto o situación.

El sujeto debe valorar su grado de acuerdo o desacuerdo ante un conjunto de declaraciones en forma de enunciado, que reflejan sus opiniones (actitudes verbalizadas) sobre el tema objeto de la medida, entre cinco o más grados, representados numéricamente. Este modelo de medición de actitudes es el más sencillo de todos, pero no por ello el menos fiable.

3.4.1. Construcción de la escala de Likert.

Las escalas están constituidas por una serie de ítems ante los cuales se solicita la reacción del sujeto. El interrogado señala su grado de acuerdo o desacuerdo con cada ítem (muy de acuerdo, de acuerdo, indeciso en desacuerdo, muy en desacuerdo). A cada respuesta se le da una puntuación favorable o desfavorable. La suma algebraica de las puntuaciones de las respuestas del individuo a todos los ítems da su puntuación total que se entiende como representativa de su posición favorable-desfavorable con respecto al fenómeno que se mide.

Para construir una escala de actitudes de calificaciones sumadas, en primer lugar debemos definir el objeto de la variable actitud que pretendemos medir. En segundo lugar consultaremos la información pertinente para construir los ítems. Con estos dos pasos podemos ya tener una escala previa que hemos de someter a una valoración piloto en una muestra representativa de la población. Con esta valoración podremos efectuar un análisis de los ítems que nos permitirán decidir si son discriminativos, o no, si debemos modificarlos, y en definitiva cómo se va a configurar la escala. Finalmente, una vez que hayamos pasado la escala en la muestra que nos interesa estudiar, obtendríamos la puntuación sumada de cada individuo y estudiaríamos la validez y la fiabilidad de la escala que hemos diseñado. Resumiendo, las etapas son⁴⁶:

- Definición, del objeto actitudinal.
- Recolección de enunciados o ítems.
- Determinación de las categorías de los ítems.

⁴⁶ Elejabarrieta L. Iñiguez
Construcción de escalas de actitud tipo Thurst Y Likert. Pág.-31
antalya.uab.es/Iñiguez/Materiales/escalas.pdf

La información recolectada se procesa y organiza en tablas generales y por categorías de análisis. Las tablas presentan los porcentajes y la aplicación de un código cromático que facilita la rápida lectura y comprensión de los datos. El informe de diagnóstico hace un análisis de los datos y ofrece conclusiones y recomendaciones.

3.4.1.1. Definición del objeto actitudinal:

Es la primera fase en donde se trata de especificar claramente el objeto sobre el cual vamos a medir la actitud de los encuestados.

En el caso particular de PETROECUADOR existen dos grupos claramente diferenciados los directivos y los funcionarios o empleados en este sentido se han delimitado los objetos a medir:

OBJETOS	
DIRECTIVOS	EMPLEADOS
GESTION DE LA ÉTICA	
Principios Éticos	Principios Éticos
Capacitación Ética	Capacitación Ética
Discusión de temas Éticos	Discusión de temas Éticos
Identificar la corrupción	
Prevenir la Corrupción	Prevenir la Corrupción
VALORES	
Contra la dignidad	Contra la dignidad
Discriminación	Discriminación
Igualdad trato y oportunidades	Igualdad trato y oportunidades
Solidaridad y Compañerismo	Solidaridad y Compañerismo
Libertad de acción	Libertad de acción
GESTION DEL TALENTO HUMANO	
Beneficios adicionales	
Situación financiera	Situación financiera
Capacitación	Capacitación
Salud de la mujer	Salud de la mujer
Guardería	Guardería
Poder denunciar	Poder denunciar
Potenciar clima laboral	Potenciar clima laboral
Prácticas de ahorro	Prácticas de ahorro
Trabajadores despedidos	Trabajadores despedidos
MEDIO AMBIENTE	
Responsabilidad Ambiental	
Gestión Ambiental	

Capacitación ambiental interna	Capacitación ambiental
Capacitación familiares y externa	Capacitación familiares y entorno
MARKETING	
Marketing Ético	Marketing Ético
Promover RSE	Promover RSE
Comunicación especializada	
Riesgos de los productos o servicios	
Política de reclamos	
ESTADO	
Transparencia de la actividad	Transparencia de la actividad
Acciones solidarias	Acciones solidarias
Participación con ONGS	
Participación en comités	
Investigación de demandas insatisfechas	
Comunicación con el Estado	
Corrupción con el Estado	
Estados Financieros	
CLIENTES Y PROVEEDORES	
Procesos de selección de proveedores	
Transparencia en la selección	
Evitar litigios innecesarios	
Políticas de Regalos	
Eficiencia en el servicio	
Solución	

Tabla 3.3: Definición de los Objetos actitudinales

3.4.1.2. Recolección de enunciados o ítems:

Los enunciados son las afirmaciones o negaciones que se construyen a partir del objeto actitudinal.

Estos enunciados se construyen por diferentes métodos:

Recopilación Bibliográfica: Es el método que mas enunciados nos va a proporcionar y consiste en el análisis bibliográfico sobre el estudio que estamos realizando.

Entrevistas personales: Estas pueden ser a un grupo o individuo, y es de ésta interacción que nos proporcionará una serie de enunciados.

La propia iniciativa del investigador: La propia creatividad del investigador proporciona enunciados en la tarea de la investigación.

Para la presente investigación los enunciados o ítems son producto de una combinación de los tres métodos expuestos. Y al igual que en la descripción de objetos se ha realizado una amplia clasificación de enunciados tanto para directivos y empleados como se muestra a continuación:

Enunciados para directivos:

1. Cuenta con principios éticos escritos en un documento o algún medio de difusión proporcionado por PETROECUADOR.
2. Da a conocer este documento de Ética o valores a todos sus empleados y colaboradores.
3. Cuenta con espacios o mecanismos para que los empleados aborden cuestiones de tipo ético.
4. Se tienen identificados los procesos susceptibles de corrupción y cohecho.
5. Existe una política que prevenga, identifique y corrija los actos de corrupción.
6. En mi organización existen personas que atentan contra la dignidad de los demás creando un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.
7. Posee normas escritas que prohíben y sancionan prácticas discriminatorias por razón de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
8. Las relaciones humanas en el seno de mi organización se desarrollan en el marco de respeto legítimo de los principios de igualdad de trato y oportunidades, de forma específica en el acceso a los puestos de trabajo, a la formación, el desarrollo profesional y la retribución.
9. Los funcionarios que trabajan en mi organización se caracterizan por un alto grado de solidaridad y compañerismo.
10. Permite la libertad de acción de grupos de trabajadores organizados o sindicatos a su interior.

11. Otorga a sus empleados beneficios adicionales a los ya exigidos por la ley.
12. Hace conocer por algún medio a sus empleados, su situación económica y financiera.
13. Promueve el desarrollo personal mediante procesos de capacitación y perfeccionamiento continuo.
14. Existen programas específicos para la salud de la mujer, la facilitación de la lactancia materna (incluyendo horarios flexibles, posibilidad de tener al bebé en el centro laboral, posibilidad de conservación de la leche materna) que monitorean docentes de las especialidades afines cuando existen.
15. Existe una guardería a disposición de los niños en etapa preescolar del personal de PETROECUADOR.
16. Se cuentan con mecanismos para que cualquier trabajador denuncie condiciones de trabajo forzoso u obligatorio (ejemplo: amenazas de despido, solicitud de depósitos o garantías para realizar el trabajo, condiciones inadecuadas de trabajo que pongan en riesgo su integridad).
17. Se potencia el clima laboral midiéndolo frecuentemente.
18. Promueve prácticas de ahorro programado para vivienda, educación o jubilación.
19. En caso de despido, ofrece servicios de apoyo, re-colocación y/o recapitación y extensión de beneficios a todos los trabajadores despedidos.
20. PETROECUADOR ha establecido un plan para evaluar, prevenir y gestionar los riesgos ambientales asociados a su actividad, así como para mitigar los impactos adversos en el entorno. El plan incluye registros de casos de accidentes, incidentes y situaciones de emergencia, así como las medidas tomadas para su corrección y prevención.
21. PETROECUADOR prioriza políticas preventivas y posee una oficina responsable de los asuntos medioambientales en articulación con la

- administración central. Dispone de académicos investigadores que se especializan en el tema y sugieren cambios institucionales.
22. PETROECUADOR considera el tema ambiental como un eje de su administración, selecciona y capacita a sus proveedores en el tema. Logra su certificación ISO 14000 y su sistema de gestión ambiental le permite un alto nivel de sustentabilidad.
 23. Desarrolla acciones de educación ambiental y entrenamiento sobre esta temática para sus empleados administrativos.
 24. Además de campañas internas, desarrolla campañas de concienciación y de educación ambiental dirigidas a familiares de empleados y a ciertas comunidades del entorno, brindando investigaciones ambientales y soluciones técnicas a problemas ecológicos.
 25. Tiene una política formal de comunicación alineada con sus valores y principios, abarcando todo su material de comunicación, tanto interno como externo. Realiza análisis previo de material publicitario para verificar la conformidad con sus valores éticos y con la legislación.
 26. Además de tener una política de comunicación alineada con sus valores y principios, busca utilizar sus campañas de marketing para promover ciertos temas de responsabilidad social de utilidad pública.
 27. Además de lo anterior, busca estimular la comunicación con ciertos públicos especializados (empresas, colegios, egresados, gremios profesionales, administración pública, etc.) y aclarar aspectos innovadores o genuinos de los servicios que ofrece, dándose a conocer en su especificidad.
 28. Advierte explícitamente a los consumidores (usuarios o clientes) cuando los productos o servicios que ofrece son de uso restringido o representan riesgos potenciales para la salud.
 29. Tiene una política claramente establecida para preguntas, quejas y reclamos.

30. PETROECUADOR vela por la transparencia en su actividad con respecto a su entorno social, facilitando cauces de comunicación y cooperación con las distintas partes interesadas.
31. PETROECUADOR realiza acciones solidarias o de acción social, elaborando anualmente un informe que las especifique. Dicho informe incluye los resultados obtenidos de acuerdo con la importancia social o económica de las mismas.
32. PETROECUADOR mantiene contactos estrechos con actores claves del Desarrollo social (Estado, ONGs, Organismos Internacionales, Empresas).
33. PETROECUADOR participa de comités o mesas de trabajo sobre temas de Desarrollo a nivel local, nacional, internacional.
34. PETROECUADOR investiga las demandas sociales no satisfechas relacionadas con las especialidades que ofrece.
35. PETROECUADOR ha establecido canales de comunicación y diálogo que considere convenientes con las Administraciones del Estado con las que se relacione con el fin de cooperar en el desarrollo de la comunidad donde opera.
36. PETROECUADOR se ha comprometido a evitar cualquier forma de corrupción en sus relaciones con el Estado. Para ello, ha establecido y ha dado a conocer su política anticorrupción, que incluye específicamente el compromiso de evitar la extorsión y cualquier tipo de soborno.
37. La relación de PETROECUADOR con el Estado, sigue al menos, los principios rectores de transparencia, lealtad, y creación de valor de forma sostenible.
38. El compromiso de PETROECUADOR con el Estado es el reflejo de la imagen fiel de los estados financieros basado en los principios de la transparencia, relevancia y veracidad.
39. PETROECUADOR tiene establecido procesos de selección y de requisitos para proveedores.

40. La elección de proveedores por parte de PETROECUADOR es transparente.
41. PETROECUADOR favorecerá el diálogo como fórmula de entendimiento con sus proveedores y subcontratistas, fomentando acudir a fórmulas de arbitraje o acuerdos entre las partes, como vía para evitar litigios innecesarios.
42. Además de criterios básicos de respeto a la legislación, sus normas de selección y evaluación de proveedores incluyen criterios específicos de responsabilidad social, como prohibición del trabajo infantil, relaciones de trabajo adecuadas y adopción de normas ambientales.
43. Usted ha establecido una política para clientes de regalos, atenciones, reconocimientos, etc.
44. Usted ha favorecido el diálogo como fórmula de entendimiento con sus clientes, fomentando acudir a fórmulas de arbitraje o acuerdos entre las partes, como vía para evitar litigios innecesarios.
45. La solución brindada a sus clientes es eficaz y efectiva.
46. Usted muestra un sincero interés por solucionar los problemas de sus clientes.

Enunciado para empleados:

1. Cuenta con principios éticos escritos en un documento o algún medio de difusión.
2. Ha sido capacitado en temas referentes a la Ética y la moral.
3. Cuenta con espacios o mecanismos para que los empleados aborden cuestiones de tipo ético.
4. Usted conoce una política implantada por PETROECUADOR que prevenga, identifique y corrija los actos de corrupción.
5. En mi organización existen personas que atentan contra la dignidad de los demás creando un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

6. Usted no ha sido víctima o testigo de prácticas discriminatorias por razón de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
7. Las relaciones humanas en el seno de mi organización se desarrollan en el marco de respeto legítimo de los principios de igualdad de trato y oportunidades, de forma específica en el acceso a los puestos de trabajo, a la formación, el desarrollo profesional y la retribución.
8. Los funcionarios que trabajan en mi organización se caracterizan por u alto grado de solidaridad y compañerismo.
9. Existe libertad de acción de grupos de trabajadores organizados o sindicatos a su interior.
10. Usted conoce por algún medio su situación económica y financiera.
11. PETROECUADOR promueve el desarrollo personal mediante procesos de capacitación y perfeccionamiento continuo.
12. Existen programas específicos para la salud de la mujer, la facilitación de la lactancia materna (incluyendo horarios flexibles, posibilidad de tener al bebé en el centro laboral, posibilidad de conservación de la leche materna) que monitorean docentes de las especialidades afines cuando existen.
13. Existe una guardería a disposición de los niños en etapa preescolar del personal de PETROECUADOR.
14. Se cuentan con mecanismos para que cualquier trabajador denuncie condiciones de trabajo forzoso u obligatorio (ejemplo: amenazas de despido, solicitud de depósitos o garantías para realizar el trabajo, condiciones inadecuadas de trabajo que pongan en riesgo su integridad)
15. Usted anteriormente ha sido consultado o ha participado en una encuesta sobre Ética, clima laboral, condiciones de trabajo, etc.
16. PETROECUADOR promueve prácticas de ahorro para vivienda, educación o jubilación.

17. En caso de despido, PETROECUADOR ofrece servicios de apoyo, re-colocación y/o capacitación y extensión de beneficios a todos los trabajadores despedidos.
18. Usted ha recibido capacitación de educación ambiental y entrenamiento sobre esta temática por parte de PETROECUADOR.
19. Además de campañas internas, PETROECUADOR desarrolla campañas de concienciación y de educación ambiental dirigidas a sus familiares y a ciertas comunidades del entorno, brindando investigaciones ambientales y soluciones técnicas a problemas ecológicos.
20. Usted cree que la comunicación generada por PETROECUADOR (folletos, prensa, etc.) está alineada con los valores y principios de la empresa, de conformidad con los valores éticos y con la legislación.
21. Además de tener una política de comunicación alineada con sus valores y principios, PETROECUADOR busca utilizar sus campañas de marketing para promover ciertos temas de responsabilidad social de utilidad pública.
22. Usted cree que PETROECUADOR vela por la transparencia en su actividad con respecto a su entorno social, facilitando cauces de comunicación y cooperación con las distintas partes interesadas.
23. PETROECUADOR realiza acciones solidarias o de acción social.
24. PETROECUADOR participa de comités o mesas de trabajo sobre temas de Desarrollo a nivel local, nacional, internacional.

3.4.1.3. Determinar la categoría de los ítems:

Una vez que se ha construido los enunciados, inmediatamente se debe construir una escala de graduación que nos permita medir el objeto en cuestión.

La graduación puede incluir un valor numérico asignado a cada intervalo gradual, explicando al encuestado el significado de esos números. O también

una graduación que va desde %totalmente de acuerdo+ hasta %totalmente en desacuerdo+, incluyendo todos los grados intermedios de esa afirmación o negación.

Para el presente estudio la graduación incluye cinco intervalos textuales y numéricos como a continuación se muestra:

Graduación para directivos:

Da a conocer este documento de Ética o valores a todos sus empleados y colaboradores.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Cuenta con espacios o mecanismos para que los empleados aborden cuestiones de tipo ético.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Se tienen identificados los procesos susceptibles de corrupción y cohecho.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Existe una política que prevenga, identifique y corrija los actos de corrupción.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

En mi organización existen personas que atentan contra la dignidad de los demás creando un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Posee normas escritas que prohíben y sancionan prácticas discriminatorias por razón de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Las relaciones humanas en el seno de mi organización se desarrollan en el marco de respeto legítimo de los principios de igualdad de trato y oportunidades, de forma específica en el acceso a los puestos de trabajo, a la formación, el desarrollo profesional y la retribución.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Los funcionarios que trabajan en mi organización se caracterizan por un alto grado de solidaridad y compañerismo.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Permite la libertad de acción de grupos de trabajadores organizados o sindicatos a su interior.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Otorga a sus empleados beneficios adicionales a los ya exigidos por la ley.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Hace conocer por algún medio a sus empleados, su situación económica y financiera.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Promueve el desarrollo personal mediante procesos de capacitación y perfeccionamiento continuo.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Existen programas específicos para la salud de la mujer, la facilitación de la lactancia materna (incluyendo horarios flexibles, posibilidad de tener al bebé en el centro laboral, posibilidad de conservación de la leche materna) que monitorean docentes de las especialidades afines cuando existen.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Existe una guardería a disposición de los niños en etapa preescolar del personal de PETROECUADOR.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Se cuentan con mecanismos para que cualquier trabajador denuncie condiciones de trabajo forzoso u obligatorio (ejemplo: amenazas de despido, solicitud de depósitos o garantías para realizar el trabajo, condiciones inadecuadas de trabajo que pongan en riesgo su integridad).

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Se potencia el clima laboral midiéndolo frecuentemente.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Promueve prácticas de ahorro programado para vivienda, educación o jubilación.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

En caso de despido, ofrece servicios de apoyo, re-colocación y/o capacitación y extensión de beneficios a todos los trabajadores despedidos.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

PETROECUADOR ha establecido un plan para evaluar, prevenir y gestionar los riesgos ambientales asociados a su actividad, así como para mitigar los impactos adversos en el entorno. El plan incluye registros de casos de accidentes, incidentes y situaciones de emergencia, así como las medidas tomadas para su corrección y prevención.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

PETROECUADOR prioriza políticas preventivas y posee una oficina responsable de los asuntos medioambientales en articulación con la administración central. Dispone de académicos investigadores que se especializan en el tema y sugieren cambios institucionales.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

PETROECUADOR considera el tema ambiental como un eje de su administración, selecciona y capacita a sus proveedores en el tema. Logra su certificación ISO 14000 y su sistema de gestión ambiental le permite un alto nivel de sustentabilidad.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Desarrolla acciones de educación ambiental y entrenamiento sobre esta temática para sus empleados administrativos.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Además de campañas internas, desarrolla campañas de concienciación y de educación ambiental dirigidas a familiares de empleados y a ciertas comunidades del entorno, brindando investigaciones ambientales y soluciones técnicas a problemas ecológicos.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Tiene una política formal de comunicación alineada con sus valores y principios, abarcando todo su material de comunicación, tanto interno como externo. Realiza análisis previo de material publicitario para verificar la conformidad con sus valores éticos y con la legislación.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Además de tener una política de comunicación alineada con sus valores y principios, busca utilizar sus campañas de marketing para promover ciertos temas de responsabilidad social de utilidad pública.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Además de lo anterior, busca estimular la comunicación con ciertos públicos especializados (empresas, colegios, egresados, gremios profesionales, administración pública, etc.) y aclarar aspectos innovadores o genuinos de los servicios que ofrece, dándose a conocer en su especificidad.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Advierte explícitamente a los consumidores (usuarios o clientes) cuando los productos o servicios que ofrece son de uso restringido o representan riesgos potenciales para la salud.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Tiene una política claramente establecida para preguntas, quejas y reclamos.

PETROECUADOR vela por la transparencia en su actividad con respecto a su entorno social, facilitando cauces de comunicación y cooperación con las distintas partes interesadas.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

PETROECUADOR realiza acciones solidarias o de acción social, elaborando anualmente un informe que las especifique. Dicho informe incluye los resultados obtenidos de acuerdo con la importancia social o económica de las mismas.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

PETROECUADOR mantiene contactos estrechos con actores claves del Desarrollo social (Estado, ONGs, Organismos Internacionales, Empresas).

PETROECUADOR participa de comités o mesas de trabajo sobre temas de Desarrollo a nivel local, nacional, internacional.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

PETROECUADOR investiga las demandas sociales no satisfechas relacionadas con las especialidades que ofrece.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

PETROECUADOR ha establecido canales de comunicación y diálogo que considere convenientes con las Administraciones del Estado con las que se relacione con el fin de cooperar en el desarrollo de la comunidad donde opera.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

PETROECUADOR se ha comprometido a evitar cualquier forma de corrupción en sus relaciones con el Estado. Para ello, ha establecido y ha dado a conocer su política anticorrupción, que incluye específicamente el compromiso de evitar la extorsión y cualquier tipo de soborno.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

La relación de PETROECUADOR con el Estado, sigue al menos, los principios rectores de transparencia, lealtad, y creación de valor de forma sostenible.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

El compromiso de PETROECUADOR con el Estado es el reflejo de la imagen fiel de los estados financieros basado en los principios de la transparencia, relevancia y veracidad.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

PETROECUADOR tiene establecido procesos de selección y de requisitos para proveedores.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

La elección de proveedores por parte de PETROECUADOR es transparente.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

PETROECUADOR favorecerá el diálogo como fórmula de entendimiento con sus proveedores y subcontratistas, fomentando acudir a fórmulas de arbitraje o acuerdos entre las partes, como vía para evitar litigios innecesarios.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Además de criterios básicos de respeto a la legislación, sus normas de selección y evaluación de proveedores incluyen criterios específicos de responsabilidad social, como prohibición del trabajo infantil, relaciones de trabajo adecuadas y adopción de normas ambientales.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Usted ha establecido una política para clientes de regalos, atenciones, reconocimientos, etc.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Usted ha favorecido el diálogo como fórmula de entendimiento con sus clientes, fomentando acudir a fórmulas de arbitraje o acuerdos entre las partes, como vía para evitar litigios innecesarios.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

La solución brindada a sus clientes es eficaz y efectiva.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Usted muestra un sincero interés por solucionar los problemas de sus clientes.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Enunciado para empleados:

Cuenta con principios éticos escritos en un documento o algún medio de difusión.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Ha sido capacitado en temas referentes a la Ética y la moral.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Cuenta con espacios o mecanismos para que los empleados aborden cuestiones de tipo ético.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Usted conoce una política implantada por PETROECUADOR que prevenga, identifique y corrija los actos de corrupción.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

En mi organización existen personas que atentan contra la dignidad de los demás creando un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Usted ha sido víctima o testigo de prácticas discriminatorias por razón de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Las relaciones humanas en el seno de mi organización se desarrollan en el marco de respeto legítimo de los principios de igualdad de trato y oportunidades, de forma específica en el acceso a los puestos de trabajo, a la formación, el desarrollo profesional y la retribución.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Los funcionarios que trabajan en mi organización se caracterizan por un alto grado de solidaridad y compañerismo.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Existe libertad de acción de grupos de trabajadores organizados o sindicatos a su interior.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Usted conoce por algún medio su situación económica y financiera.

PETROECUADOR promueve el desarrollo personal mediante procesos de capacitación y perfeccionamiento continuo.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Existen programas específicos para la salud de la mujer, la facilitación de la lactancia materna (incluyendo horarios flexibles, posibilidad de tener al bebé en el centro laboral, posibilidad de conservación de la leche materna) que monitorean docentes de las especialidades afines cuando existen.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Existe una guardería a disposición de los niños en etapa preescolar del personal de PETROECUADOR.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Se cuentan con mecanismos para que cualquier trabajador denuncie condiciones de trabajo forzoso u obligatorio (ejemplo: amenazas de despido, solicitud de depósitos o garantías para realizar el trabajo, condiciones inadecuadas de trabajo que pongan en riesgo su integridad).

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Usted anteriormente ha sido consultado o ha participado en una encuesta sobre Ética, clima laboral, condiciones de trabajo, etc.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

PETROECUADOR promueve prácticas de ahorro para vivienda, educación o jubilación.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

En caso de despido, PETROECUADOR ofrece servicios de apoyo, re-colocación y/o capacitación y extensión de beneficios a todos los trabajadores despedidos.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Usted ha recibido capacitación de educación ambiental y entrenamiento sobre esta temática por parte de PETROECUADOR.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Además de campañas internas, PETROECUADOR desarrolla campañas de concienciación y de educación ambiental dirigidas a sus familiares y a ciertas comunidades del entorno, brindando investigaciones ambientales y soluciones técnicas a problemas ecológicos.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Usted cree que la comunicación generada por PETROECUADOR (folletos, prensa, etc.) está alineada con los valores y principios de la empresa, de conformidad con los valores éticos y con la legislación.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Además de tener una política de comunicación alineada con sus valores y principios, PETROECUADOR busca utilizar sus campañas de marketing para promover ciertos temas de responsabilidad social de utilidad pública.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

Usted cree que PETROECUADOR vela por la transparencia en su actividad con respecto a su entorno social, facilitando cauces de comunicación y cooperación con las distintas partes interesadas.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

PETROECUADOR realiza acciones solidarias o de acción social.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

PETROECUADOR participa de comités o mesas de trabajo sobre temas de Desarrollo a nivel local, nacional, internacional.

No conoce Totalmente Falso Parcialmente Falso Parcialmente Verdadero Totalmente

3.5. Poblacion y Muestra.

El método de muestreo a utilizarse es el probabilística al considerar que cada muestra tiene la misma posibilidad de ser elegida. Además porque este método nos permite asegurar la representatividad de la muestra y nos permite el cálculo de la estimación de los errores que se cometen.

Primer Paso: Determinar la muestra sin ajustar.

Se calcula dividiendo dos valores que son aportados por el investigador a razón, tanto de las implicaciones significativas que se desprenden del tipo de variable que pretende medir y del margen de error con el que desea proyectar sus resultados.

Así tenemos que la muestra sin ajustar se conoce como n_q

Y su fórmula es como sigue:

$$n' = \frac{S^2}{V^2}$$

Donde:

n_q = Muestra sin ajustar.

S^2 = Varianza de la muestra.

V^2 = Varianza de la Población

Si retomamos la fórmula de la muestra sin ajustar, y trabajamos con una variable p cuya probabilidad de ocurrencia esperada la ubicamos en 75% y un margen de error del 5%, tenemos:

$$n' = \frac{0.75 * (1 - 0.75)}{(0.05)^2} = 75$$

Segundo Paso: Calcular la muestra ajustada.

Una vez que hemos determinado la muestra sin ajustar, estamos en condiciones de obtener la muestra ajustada a una población dada.

$$n = \frac{n'}{1 + n'/N}$$

Donde:

n' = Muestra sin ajustar.

N = Población o Universo

Para la población de PETROECUADOR de 450 personas el número de muestra a seleccionar sería:

$$n = \frac{75}{1 + 75/450} = 64$$

El siguiente paso es considerar si la población está dividida en niveles o grupos. En el presente caso el grupo está dividido en dos niveles:

- Directivos.
- Funcionarios.

Por lo tanto esta división por dignidades corresponde a una división estratificada, por lo tanto la elección del muestreo será aleatorio estratificado.

El siguiente paso es fijar el tamaño de la muestra para cada uno de los estratos:

Estrato	Tamaño
Directivos	N1=30
Funcionarios	N2=420

Tabla 3.4: División de estratos

El procedimiento estadístico para hacerlo es el siguiente:

Calculamos el factor multiplicador f dividiendo la muestra aproximada n entre el número de la población N

$$f = \frac{n}{N} = \frac{64}{450} = 0.14$$

Una vez obtenido el factor, procedemos a multiplicar el mismo por la cantidad de individuos pertenecientes a cada estado discriminado.

Individuos por Estado	Factor Multiplicador	Muestra Estratificada
Directivos 30	0.142	4.26
Empleados 420	0.142	59.7
Total		64

Tabla 3.5: Estratos Estratificados

Del análisis anterior se deduce que el número mínimo de directivos a encuestar son 5. En el caso de los empleados el número mínimo es 60.

3.6. Tabulación de resultados.

Una vez efectuado la recopilación de encuestas (Anexo N°1) se tuvieron 109 funcionarios y 13 directivos encuestados, lo que significó que se redujera el error admisible a un 3%.

Para la tabulación de resultados se contabilizó para cada respuesta el número de personas que contestaron como se muestra a continuación:

Tabla 3.6: Tabulación de resultados directivos.

DIRECTIVOS	Totalmente Falso	Parcialmente Falso	Parcialmente Verdadero	Totalmente Verdadero	No conoce
GESTION DE LA ÉTICA					
Principios Éticos	3	3	5	2	
Capacitación Ética	5	3	5		
Abordar temas Éticos	6	3	3	1	
Identificar la corrupción	2	2	2	4	3
Prevenir la Corrupción	5	1	4	2	1
VALORES					
Contra la dignidad	6		4	1	2
Discriminación	4	3	3	3	
Igualdad trato y oportunidades	1	3	6	3	
Solidaridad y Compañerismo		1	9	3	
Libertad de acción			1	11	1
GESTION DEL TALENTO HUMANO					
Beneficios adicionales	4	1	2	6	
Situación financiera	4		6	3	
Capacitación		1	7	5	
Salud de la mujer			2	9	2
Guardería				13	
Denunciar	3		3	6	1
Potenciar clima laboral	4	4	3	1	1
Prácticas de ahorro	2	2	4	3	2
Trabajadores despedidos	8		2		3
MEDIO AMBIENTE					
Gestión Ambiental			7	6	
Departamento Especializado	2	1	5	4	1
Alto nivel de sustentabilidad	1	1	8	3	
Capacitación ambiental interna	1	2	9		1
Capacitación ambiental externa	1	2	8		2
MARKETING					
Marketing Ético	1	3	8	1	
Promover RSE	1	4	7	1	

Comunicación especializada	1	1	9	1	1
Riesgos de los productos o servicios		2	8	2	1
Política de reclamos	1	3	6		3
COMUNIDAD					
Transparencia de la actividad		2	7	4	
Acciones solidarias		1	5	3	4
Participación con ONGS			7	5	1
Participación en comités		2	5	4	2
Investigación de demandas insatisfechas		3	5	1	4
ESTADO					
Comunicación con el Estado		1	8	4	1
Corrupción con el Estado		3	4	6	1
Creación de valor		1	7	6	
Estados Financieros	1		7	4	2
CLIENTES PROVEEDORES					
Procesos de selección de proveedores	1		1	11	
Transparencia en la selección de proveedores		1	6	5	1
Evitar litigios innecesarios con proveedores		2	3	6	2
Exige proveedores cumplimiento de RS		1	6	4	2
Políticas de Regalos	6	2		1	4
Evitar litigios innecesarios con clientes	1		5	5	2
Eficiencia en el servicio			5	6	2
Interés			2	8	3

Tabla 3.7: Tabulación de resultados funcionarios mujeres.

MUJERES

FUNCIONARIOS	Totalmente Falso	Parcialmente Falso	Parcialmente Verdadero	Totalmente Verdadero	No conoce
GESTION DE LA ÉTICA					
Principios Éticos Escritos	8	8	9	9	16
Capacitado en Ética	18	9	5	9	9
Abordar temas Éticos	20	7	6	4	13
Prevenir y corregir Corrupción	15	11	4	4	16
VALORES					
Contra la dignidad	8	11	13	8	10
Discriminación	19	7	15	4	5
Igualdad trato y oportunidades	9	17	22	2	
Solidaridad y Compañerismo	10	15	22	3	
Libertad de acción	6	10	18	12	4

GESTION DEL TALENTO HUMANO					
Situación financiera	2	9	14	23	2
Capacitación	3	12	26	7	2
Salud de la mujer	7	8	18	8	9
Guardería	2	4	12	27	5
Denunciar	10	10	13	9	8
Potenciar clima laboral	26	9	6	4	5
Prácticas de ahorro	8	8	17	12	5
Trabajadores despedidos	37	5	3	1	4
MEDIO AMBIENTE					
Capacitación ambiental interna	24	7	11	5	3
Capacitación ambiental externa	20	10	13	2	5
MARKETING					
Marketing Ético	3	14	23	9	1
Promover responsabilidad social	6	16	17	3	8
COMUNIDAD					
Transparencia de la actividad	6	12	21	6	5
Acciones solidarias	1	8	20	14	7
Participación en comités	3	8	18	4	17

Tabla 3.8: Tabulación de resultados funcionarios mujeres.

HOMBRES

FUNCIONARIOS	Totalmente Falso	Parcialmente Falso	Parcialmente Verdadero	Totalmente Verdadero	No conoce
GESTION DE LA ÉTICA					
Principios Éticos Escritos	10	10	13	12	14
Capacitado en Ética	22	12	14	8	3
Abordar temas Éticos	15	13	15	5	11
Prevenir y corregir Corrupción	10	12	19	8	10
VALORES					
Contra la dignidad	9	15	18	11	6
Discriminación	20	9	15	10	5
Igualdad trato y oportunidades	6	22	24	6	1
Solidaridad y Compañerismo	9	14	30	5	1
Libertad de acción	5	11	25	18	
GESTION DEL TALENTO HUMANO					
Situación financiera	1	6	18	27	7
Capacitación	4	13	31	10	1
Salud de la mujer	2	6	25	11	15
Guardería	1		12	42	4

Denunciar	9	11	20	10	9
Consultado anteriormente	31	5	12	5	6
Prácticas de ahorro	4	8	26	14	7
Trabajadores despedidos	37	3	6		13
MEDIO AMBIENTE					
Capacitación en temas ambientales	21	11	13	8	6
Capacitación entorno	19	11	16	4	9
MARKETING					
Marketing Ético	5	9	31	9	5
Promover responsabilidad social	3	13	30	7	6
COMUNIDAD					
Transparencia de la actividad	3	11	33	8	4
Acciones solidarias		5	35	16	3
Participación en comités	3	9	23	11	13

3.6.1. Codificación de datos.

El objetivo de la codificación de datos es encontrar una relación a la graduación del objeto y los encuestados. Para lo cual simplemente los multiplicamos y cuya suma de resultados será la valoración del objeto.

Tabla 3.9: Codificación de datos directivos.

OBJETO	No conoce	Totalmente Falso	Parcialmente Falso	Parcialmente Verdadero	Totalmente Verdadero	Valoración Objeto
GESTION DE LA ÉTICA						
Principios Eticos		3	3	5	2	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	3	6	15	8	32
Capacitación Ética		5	3	5		
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	5	6	15	0	26
Abordar temas Eticos		6	3	3	1	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	6	6	9	4	25
Identificar la corrupción	3	2	2	2	4	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	2	4	6	16	28
Prevenir la Corrupción	1	5	1	4	2	
Resultados	0	5	2	12	8	27
VALORES						
Contra la dignidad	2	6		4	1	
Graduación	4	3	2	1	0	
Resultados	8	18	0	4	0	30

Discriminación		4	3	3	3	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	4	6	9	12	31
Igualdad trato y oportunidades		1	3	6	3	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	1	6	18	12	37
Solidaridad y Compañerismo			1	9	3	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	0	2	27	12	41
Libertad de acción	1			1	11	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	0	0	3	44	47
TALENTO HUMANO						
Beneficios adicionales		4	1	2	6	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	4	2	6	24	36
Situación financiera		4		6	3	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	4	0	18	12	34
Capacitación			1	7	5	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	0	2	21	20	43
Salud de la mujer	2			2	9	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	0	0	6	36	42
Guardería					13	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	0	0	0	52	52
Denunciar	1	3		3	6	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	3	0	9	24	36
Potenciar clima laboral	1	4	4	3	1	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	4	8	9	4	25
Prácticas de ahorro	2	2	2	4	3	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	2	4	12	12	30
Trabajadores despedidos	3	8		2		
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	8	0	6	0	14
MEDIO AMBIENTE						
Gestión Ambiental				7	6	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	0	0	21	24	45
Departamento Especializado	1	2	1	5	4	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	2	2	15	16	35
Alto nivel de sustentabilidad		1	1	8	3	

Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	1	2	24	12	39
Capacitación ambiental interna	1	1	2	9		
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	1	4	27	0	32
Capacitación ambiental externa	2	1	2	8		
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	1	4	24	0	29
MARKETING						
Marketing Ético		1	3	8	1	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	1	6	24	4	35
Promover RSE		1	4	7	1	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	1	8	21	4	34
Comunicación especializada	1	1	1	9	1	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	1	2	27	4	34
Riesgos de los productos o servicios	1		2	8	2	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	0	4	24	8	36
Política de reclamos	3	1	3	6		
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	1	6	18	0	25
COMUNIDAD						
Transparencia de la actividad			2	7	4	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	0	4	21	16	41
Acciones solidarias	4		1	5	3	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	0	2	15	12	29
Participación con ONGS	1			7	5	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	0	0	21	20	41
Participación en comites	2		2	5	4	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	0	4	15	16	35
Investigación de demandas insatisfechas	4		3	5	1	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	0	6	15	4	25
ESTADO						
Comunicación con el Estado	1		1	8	4	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	0	2	24	16	42
Corrupción con el Estado	1		3	4	6	

Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	0	6	12	24	42
Ceación de valor			1	7	6	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	0	2	21	24	47
Estados Financieros	2	1		7	4	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	1	0	21	16	38
CLIENTES PROVEEDORES						
Procesos de selección de proveedores		1		1	11	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	1	0	3	44	48
Transparencia en la selección de proveedores	1		1	6	5	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	0	2	18	20	40
Evitar litigios innesarios con proveedores	2		2	3	6	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	0	4	9	24	37
Exige proveedores cumplimiento de RS	2		1	6	4	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	0	2	18	16	36
Políticas de Regalos	4	6	2		1	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	6	4	0	4	14
Evitar litigios innesarios con clientes	2	1		5	5	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	1	0	15	20	36
Eficiencia en el servicio	2			5	6	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	0	0	15	24	39
Interés	3			2	8	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	0	0	6	32	38

Tabla 3.10: Codificación de datos funcionarios mujeres.

MUJERES

ASPECTOS	No conoce	Totalmente Falso	Parcialmente Falso	Parcialmente Verdadero	Totalmente Verdadero	Valoración Objeto
GESTION DE LA ÉTICA						
Principios Éticos Escritos	16	8	8	9	9	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	8	16	27	36	87
Capacitado en Ética	9	18	9	5	9	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	18	18	15	36	87
Abordar temas Éticos	13	20	7	6	4	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	20	14	18	16	68
Prevenir y corregir Corrupción	16	15	11	4	4	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	15	22	12	16	65
VALORES						
Contra la dignidad	10	8	11	13	8	
Graduación	4	3	2	1	0	
Resultados	40	24	22	13	0	99
Discriminación	5	19	7	15	4	
Graduación	4	3	2	1	0	
Resultados	20	57	14	15	0	106
Igualdad trato y oportunidades		9	17	22	2	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	9	34	66	8	117
Solidaridad y Compañerismo		10	15	22	3	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	10	30	66	12	118
Libertad de acción	4	6	10	18	12	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	6	20	54	48	128
TALENTO HUMANO						
Situación financiera	2	2	9	14	23	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	2	18	42	92	154
Capacitación	2	3	12	26	7	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	3	24	78	28	133
Salud de la mujer	9	7	8	18	8	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	7	16	54	32	109
Guardería	5	2	4	12	27	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	2	8	36	108	154
Denunciar	8	10	10	13	9	
Graduación	0	1	2	3	4	

Resultados	0	10	20	39	36	105
Potenciar clima laboral	5	26	9	6	4	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	26	18	18	16	78
Prácticas de ahorro	5	8	8	17	12	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	8	16	51	48	123
Trabajadores despedidos	4	37	5	3	1	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	37	10	9	4	60
MEDIO AMBIENTE						
Capacitación ambiental interna	3	24	7	11	5	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	24	14	33	20	91
Capacitación ambiental externa	5	20	10	13	2	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	20	20	39	8	87
MARKETING						
Marketing Etico	1	3	14	23	9	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	3	28	69	36	136
Promover responsabilidad social	8	6	16	17	3	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	6	32	51	12	101
COMUNIDAD						
Transparencia de la actividad	5	6	12	21	6	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	6	24	63	24	117
Acciones solidarias	7	1	8	20	14	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	1	16	60	56	133
Participación en comites	17	3	8	18	4	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	3	16	54	16	89

Tabla 5.11: Cuatificación de datos funcionarios hombres.

HOMBRES

ASPECTOS	No conoce	Totalmente Falso	Parcialmente Falso	Parcialmente Verdadero	Totalmente Verdadero	Valoración Objeto
GESTION DE LA ÉTICA						
Principios Éticos Escritos	14	10	10	13	12	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	10	20	39	48	117
Capacitado en Ética	3	22	12	14	8	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	22	24	42	32	120
Abordar temas Éticos	11	15	13	15	5	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	15	26	45	20	106
Prevenir y corregir Corrupción	10	10	12	19	8	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	10	24	57	32	123
VALORES						
Contra la dignidad	6	9	15	18	11	
Graduación	4	3	2	1	0	
Resultados	24	27	30	18	0	99
Discriminación	5	20	9	15	10	
Graduación	4	3	2	1	0	
Resultados	20	60	18	15	0	113
Igualdad trato y oportunidades	1	6	22	24	6	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	6	44	72	24	146
Solidaridad y Compañerismo	1	9	14	30	5	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	9	28	90	20	147
Libertad de acción		5	11	25	18	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	5	22	75	72	174
TALENTO HUMANO						
Situación financiera	7	1	6	18	27	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	1	12	54	108	175
Capacitación	1	4	13	31	10	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	4	26	93	40	163
Salud de la mujer	15	2	6	25	11	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	2	12	75	44	133
Guardería	4	1		12	42	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	1	0	36	168	205
Denunciar	9	9	11	20	10	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	9	22	60	40	131

Potenciar clima laboral	6	31	5	12	5	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	31	10	36	20	97
Prácticas de ahorro	7	4	8	26	14	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	4	16	78	56	154
Trabajadores despedidos	13	37	3	6		
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	37	6	18	0	61
MEDIO AMBIENTE						
Capacitación ambiental interna	6	21	11	13	8	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	21	22	39	32	114
Capacitación ambiental externa	9	19	11	16	4	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	19	22	48	16	105
MARKETING						
Marketing Etico	5	5	9	31	9	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	5	18	93	36	152
Promover responsabilidad social	6	3	13	30	7	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	3	26	90	28	147
COMUNIDAD						
Transparencia de la actividad	4	3	11	33	8	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	3	22	99	32	156
Acciones solidarias	3		5	35	16	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	0	10	105	64	179
Participación en comites	13	3	9	23	11	
Graduación	0	1	2	3	4	
Resultados	0	3	18	69	44	134

Una vez obtenido la valoración del objeto vamos a calcularlo en porcentaje índice de gestión para cada uno de los objetos evaluados como para los ocho principales enfoques:

- Gestión de la Ética.
- Valores.
- Talento humano.
- Medio ambiente.

- Marketing.
- Comunidad.
- Estado.
- Clientes y proveedores.

Para lo cual vamos a a considerar la siguiente relación:

$$IG\% = \frac{100\%}{G \max * \sum E} * Vobj$$

Donde:

IG%= Valoración en porcentaje del objeto.

Gmax= Valor máximo de la graduación (4).

$\sum E$ = Sumatoria de encuestados

Vobj= Valoración del Objeto.

De la aplicación de la fórmula anterior tendríamos la valoración del objeto en porcentaje.

Tabla 3.12: Valoración del objeto en porcentaje directivos.

OBJETO	Valoración Objeto	G max	$\sum E$	Índice de Gestión (%)
GESTION DE LA ÉTICA				
Principios Eticos	32	4	13	62
Capacitación Ética	26	4	13	50
Abordar temas Eticos	25	4	13	48
Identificar la corrupción	28	4	13	54
Prevenir la Corrupción	27	4	13	52
SUBTOTAL				53
VALORES				
Contra la dignidad	30	4	13	58
Discriminación	21	4	13	40

Igualdad trato y oportunidades	37	4	13	71
Solidaridad y Compañerismo	41	4	13	79
Libertad de acción	47	4	13	90
SUBTOTAL				68
TALENTO HUMANO				
Beneficios adicionales	36	4	13	69
Situación financiera	34	4	13	65
Capacitación	43	4	13	83
Salud de la mujer	42	4	13	81
Guardería	52	4	13	100
Denunciar	36	4	13	69
Potenciar clima laboral	25	4	13	48
Prácticas de ahorro	30	4	13	58
Trabajadores despedidos	14	4	13	27
SUBTOTAL				67
MEDIO AMBIENTE				
Gestión Ambiental	45	4	13	87
Departamento Especializado	35	4	13	67
Alto nivel de sustentabilidad	39	4	13	75
Capacitación ambiental interna	32	4	13	62
Capacitación ambiental externa	29	4	13	56
SUBTOTAL				69
MARKETING				
Marketing Etico	35	4	13	67
Promover RSE	34	4	13	65
Comunicación especializada	34	4	13	65
Riesgos de los productos o servicios	36	4	13	69
Política de reclamos	25	4	13	48
SUBTOTAL				63
COMUNIDAD				
Transparencia de la actividad	41	4	13	79
Acciones solidarias	29	4	13	56
Participación con ONGS	41	4	13	79
Participación en comites	35	4	13	67
Investigación de demandas insatisfechas	25	4	13	48
SUBTOTAL				66
ESTADO				
Comunicación con el Estado	42	4	13	81
Corrupción con el Estado	42	4	13	81
Ceación de valor	47	4	13	90
Estados Financieros	38	4	13	73
SUBTOTAL				81
CLIENTES PROVEEDORES				
Procesos de selección de proveedores	48	4	13	92

Transparencia en la selección de proveedores	40	4	13	77
Evitar litigios inesesarios con proveedores	37	4	13	71
Exige proveedores cumplimiento de RS	36	4	13	69
Políticas de Regalos	14	4	13	27
Evitar litigios inesesarios con clientes	36	4	13	69
Eficiencia en el servicio	39	4	13	75
Interés	38	4	13	73
SUBTOTAL				69
TOTAL GESTION ÉTICA EMPRESARIAL DIRECTIVOS				67

Tabla 3.13: Valoración del objeto en porcentaje funcionarios mujeres.

MUJERES

ASPECTOS	Valoración Objeto	G max	$\sum E$	Índice de Gestión (%)
GESTION DE LA ÉTICA				
Principios Eticos Escritos	87	4	50	44
Capacitado en Ética	87	4	50	44
Abordar temas Eticos	68	4	50	34
Prevenir y corregir Corrupción	65	4	50	33
SUBTOTAL				38
VALORES				
Contra la dignidad	99	4	50	50
Discriminación	106	4	50	53
Igualdad trato y oportunidades	117	4	50	59
Solidaridad y Compañerismo	118	4	50	59
Libertad de acción	128	4	50	64
SUBTOTAL				57
TALENTO HUMANO				
Situación financiera	154	4	50	77
Capacitación	133	4	50	67
Salud de la mujer	109	4	50	55
Guardería	154	4	50	77
Denunciar	105	4	50	53
Potenciar clima laboral	78	4	50	39
Prácticas de ahorro	123	4	50	62
Trabajadores despedidos	60	4	50	30
SUBTOTAL				57
MEDIO AMBIENTE				
Capacitación ambiental interna	91	4	50	46
Capacitación ambiental externa	87	4	50	44
SUBTOTAL				45
MARKETING				

Marketing Etico	136	4	50	68
Promover responsabilidad social	101	4	50	51
SUBTOTAL				59
COMUNIDAD				
Transparencia de la actividad	117	4	50	59
Acciones solidarias	133	4	50	67
Participación en comites	89	4	50	45
SUBTOTAL				57
TOTAL GESTION ÉTICA EMPRESARIAL MUJERES				52

Tabla 3.14: Valoración del objeto en porcentaje funcionarios hombres.

HOMBRES

ASPECTOS	Valoración Objeto	G max	$\sum E$	Índice de Gestión (%)
GESTION DE LA ÉTICA				
Principios Eticos Escritos	117	4	59	50
Capacitado en Ética	120	4	59	51
Abordar temas Eticos	106	4	59	45
Prevenir y corregir Corrupción	123	4	59	52
SUBTOTAL				49
VALORES				
Contra la dignidad	99	4	59	42
Discriminación	113	4	59	48
Igualdad trato y oportunidades	146	4	59	62
Solidaridad y Compañerismo	147	4	59	62
Libertad de acción	174	4	59	74
SUBTOTAL				58
TALENTO HUMANO				
Situación financiera	175	4	59	74
Capacitación	163	4	59	69
Salud de la mujer	133	4	59	56
Guardería	205	4	59	87
Denunciar	131	4	59	56
Potenciar clima laboral	97	4	59	41
Prácticas de ahorro	154	4	59	65
Trabajadores despedidos	61	4	59	26
SUBTOTAL				59
MEDIO AMBIENTE				
Capacitación ambiental interna	114	4	59	48
Capacitación ambiental externa	105	4	59	44
SUBTOTAL				46
MARKETING				
Marketing Etico	152	4	59	64
Promover responsabilidad social	147	4	59	62
SUBTOTAL				63

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

COMUNIDAD				
Transparencia de la actividad	156	4	59	66
Acciones solidarias	179	4	59	76
Participación en comites	134	4	59	57
SUBTOTAL				66
TOTAL GESTION ÉTICA EMPRESARIAL MUJERES				57

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

A partir de la revisión de la misión, visión y objetivos estratégicos de la empresa, se analiza la formación Ética del personal destacando la importancia estratégica del comportamiento del sujeto ético en función del liderazgo gerencial para garantizar y proyectar la productividad asumida como compromiso consigo mismo y con la organización.

MISIÓN

PETROECUADOR es una Empresa Estatal integrada, cuya finalidad es crear riqueza para el desarrollo de la población ecuatoriana, mediante la eficiente y eficaz explotación de los recursos hidrocarburíferos, en un marco de calidad, respeto y protección al medio ambiente; todo esto de acuerdo con las políticas de hidrocarburos establecidos por el gobierno nacional y acorde al marco jurídico vigente.

VISIÓN

Empresa Petrolera Estatal, de propiedad de todos los ecuatorianos, que maneja los negocios petroleros que le asigna el Estado, con excelencia, capacidad estratégica, flexibilidad organizacional, autonomía financiera y administrativa, que tiene una cultura empresarial competitiva; operando con estándares de eficiencia, eficacia y calidad mundial; líder en el mercado nacional; lo cual le ha permitido crear valor y riqueza permanente para la sociedad ecuatoriana; y, fomentar las actividades complementarias, mediante alianzas operativas y estratégicas con otras Empresas.

La misión y visión de las empresas deben de tener consideraciones Éticas, o postulados que se relaciona a cierta gestión de la Ética. De de PETROECUADOR podemos correlacionar varios postulados que se

encuentran implícitos y que tienen relación directa con la gestión Ética de la empresa.

Tabla 4.1: Correlación entre los postulados de la Misión y Visión con la Gestión Ética.

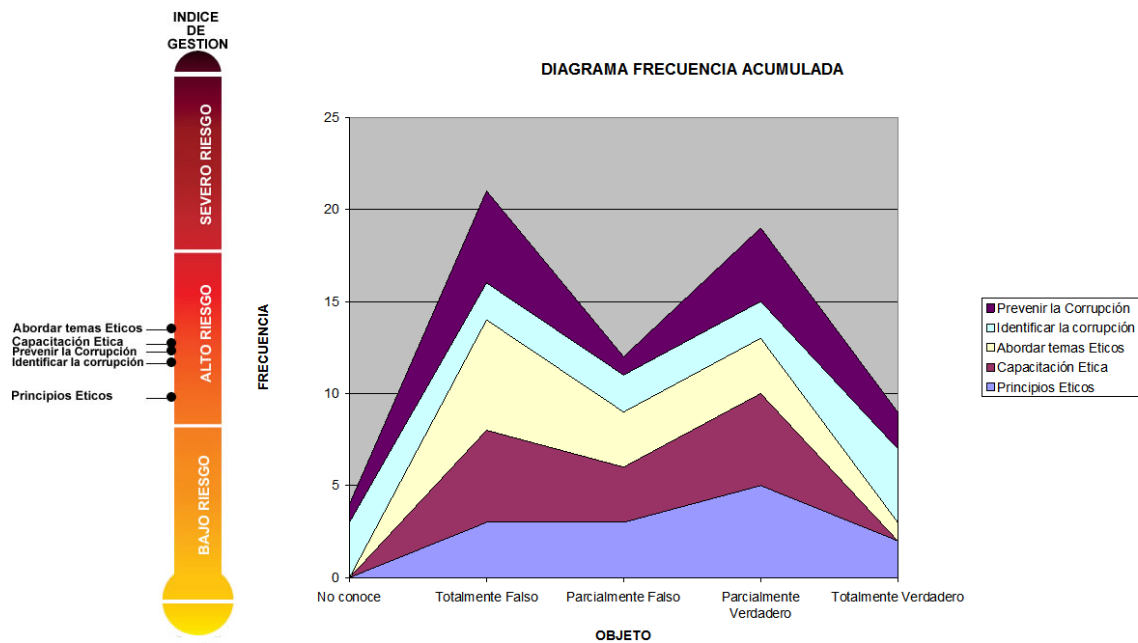
CONSIDERACION	GESTION	OBJETO
Integración.	Valores	Igualdad, Solidaridad.
Creación de valor	Gestión, Estado	Creación de valor, Sostenibilidad
Responsabilidad social	Comunidad, Estado, Medio Ambiente, Talento Humano	Participación, Solidaridad, Capacitación, Beneficios
Eficiencia y Eficacia	Clientes	Servicio
Calidad	Marketing	Marketing Etico, Riesgos de los productos, Política de reclamos
Respeto al Medio Ambiente	Medio Ambiente	Gestión, capacitación, sustentabilidad, Especialización
Marco Jurídico Vigente	Estado	Corrupción, Comunicación
Flexibilidad	Valores	Libertad, respeto
Cultura empresarial competitiva	Talento Humano	Capacitación, Potenciar el clima laboral
Liderazgo	Liderazgo Etico	
Alianzas estratégicas	Proveedores	Transparencia, Eficiencia.

4.1. Interpretación de resultados directivos.

La interpretación de los resultados vamos a realizarlo desde el análisis gráfico de frecuencias acumuladas, es decir para cada objeto medido contabilizar el número de personas que respondieron para cada graduación.

Además es importante correlacionar los postulados de la misión y visión de PETROECUADOR con cada uno de los ambientes y objetos.

4.1.1. Gestión de la Ética.

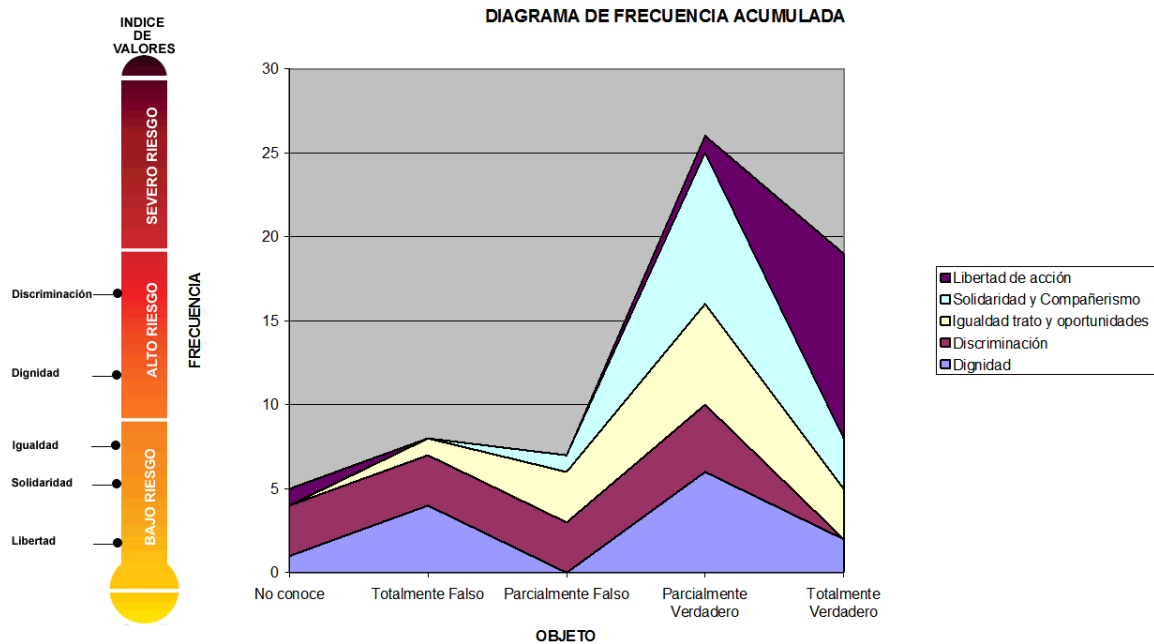


La Gestión de la Ética presenta una distribución que va de totalmente falso a parcialmente verdadero. El poder abordar y capacitarse en temas de Ética son tópicos que merecen ser priorizados.

El índice de Gestión de la Ética a nivel de directivos se presenta como de alto riesgo, solo los principios éticos se encuentran mejor posicionados.

Desde la perspectiva de la Misión y Visión de PETROECUADOR el postulado de la creación de valor se encuentra en alto riesgo. Pues se entiende que la creación de valor es asumir comportamientos éticos que le brinden a la empresa sostenibilidad en el tiempo.

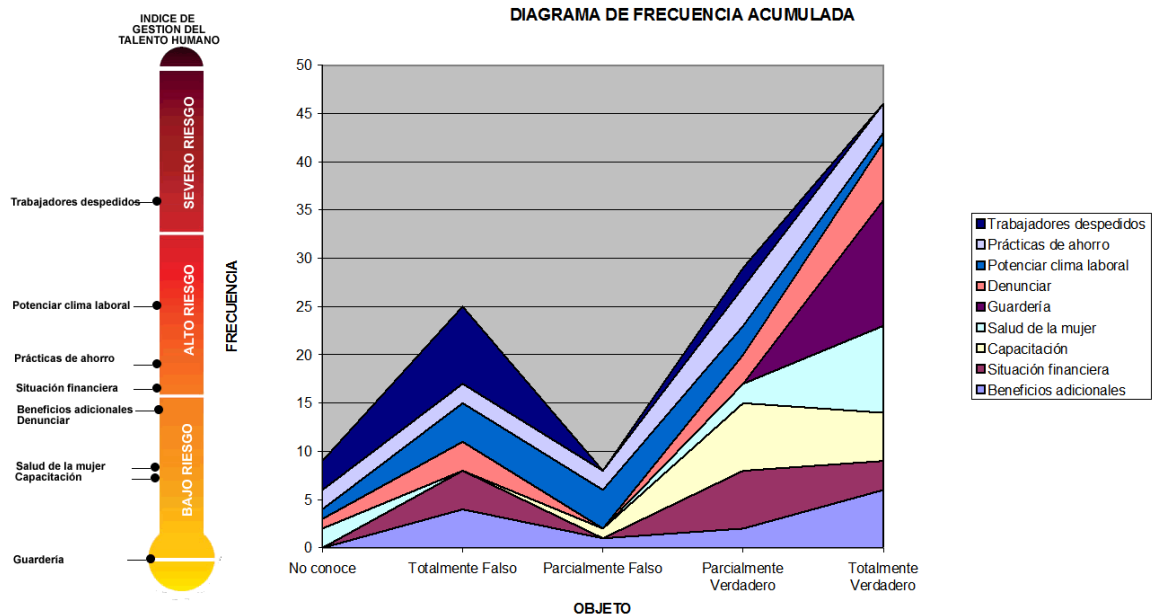
4.1.2. Valores.



Los valores presentan una distribución que se centra en parcialmente verdadero. Se considera que la libertad, la solidaridad y el compañerismo son fortalezas, sin embargo los directivos consideran que actos contra la dignidad y la discriminación son aspectos que todavía no mejoran. En forma general se puede considerar a este enfoque entre alto y bajo riesgo.

Desde la perspectiva de la Misión y Visión de PETROECUADOR el postulado de la integración, y eso significa valorar la igualdad la solidaridad, de acuerdo a la visión de los directivos se estaría cumpliendo. La flexibilidad se entiende como la tolerancia, la aceptación y el respeto, el no discriminar la libertad. En este caso se cumple la libertad pero existe todavía discriminación se está cumpliendo posiblemente una flexibilidad a medias.

4.1.3. Talento Humano.

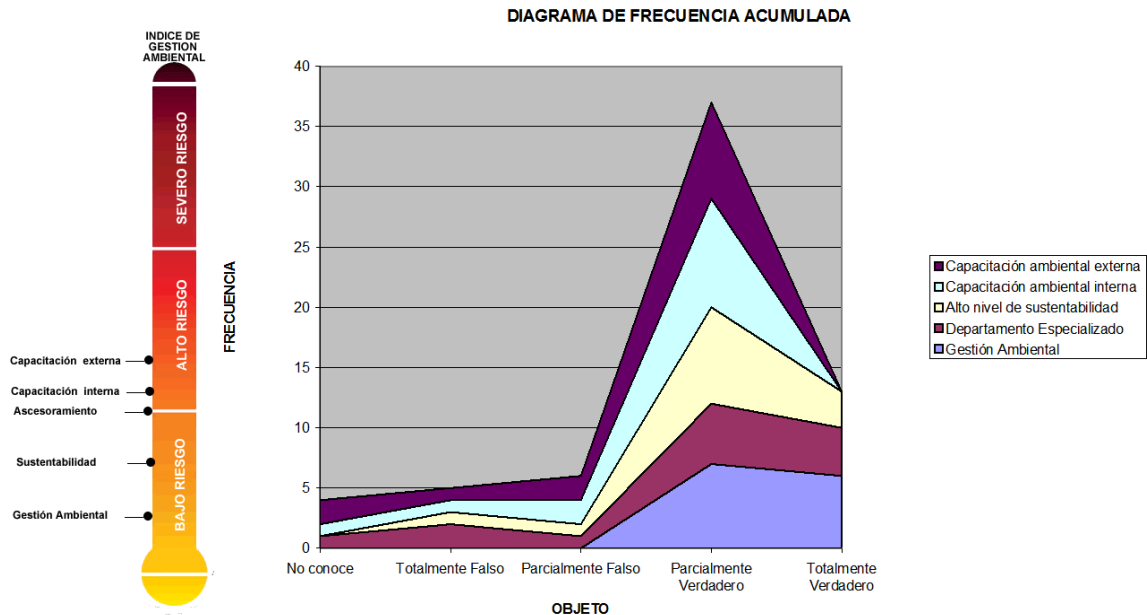


Hay un gran porcentaje de directivos que considera que se realiza una buena gestión del talento humano. Sin embargo no se tiene una política que se preocupe de los trabajadores despedidos ni tampoco se mide el clima laboral para potenciarlo.

El índice de gestión humano nos daría para éste enfoque una posición entre el límite de bajo y alto riesgo.

Desde la perspectiva de la Misión y Visión de PETROECUADOR el postulado de la Responsabilidad Social, y con lo que tiene que ver con el trabajador, él piensa que se cumple en gran medida especialmente en aquellos objetos como capacitación, beneficios. Sin embargo el desear una cultura organizacional competitiva exige potenciar el clima laboral, midiéndolo frecuentemente, analizarlo y mejorarlo.

4.1.4. Medio ambiente.

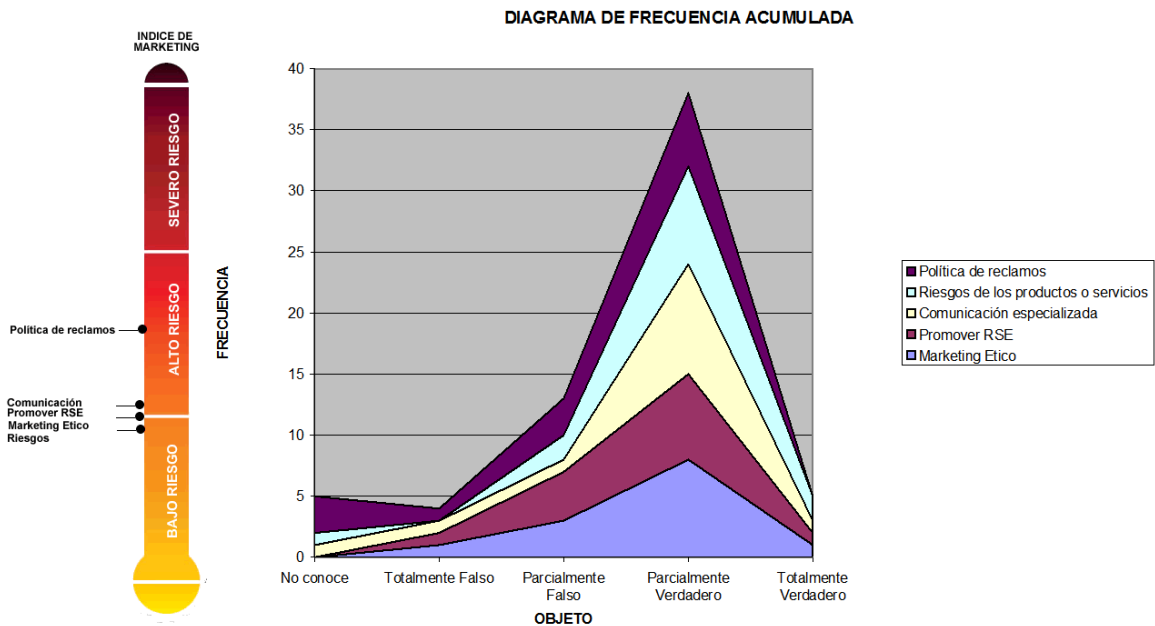


En el diagrama se observa una distribución que se centra en parcialmente verdadero, esto significa el que los objetos son potenciados, sin embargo aspectos como la capacitación externa e interna son aspectos que se deben reforzar.

El índice de gestión ambiental en éste enfoque se lo puede considerar como de bajo riesgo de acuerdo a la visión de los directivos.

Desde la perspectiva de la Misión y Visión de PETROECUADOR el postulado Respeto al Medio Ambiente, exige que la empresa tenga buena gestión ambiental y Sustentabilidad, pero además es importante que la capacitación ambiental se priorice en empleados y también se de a conocer y gestionar fuera de la empresa y específicamente con las comunidades de las áreas impactadas.

4.1.5. Marketing.

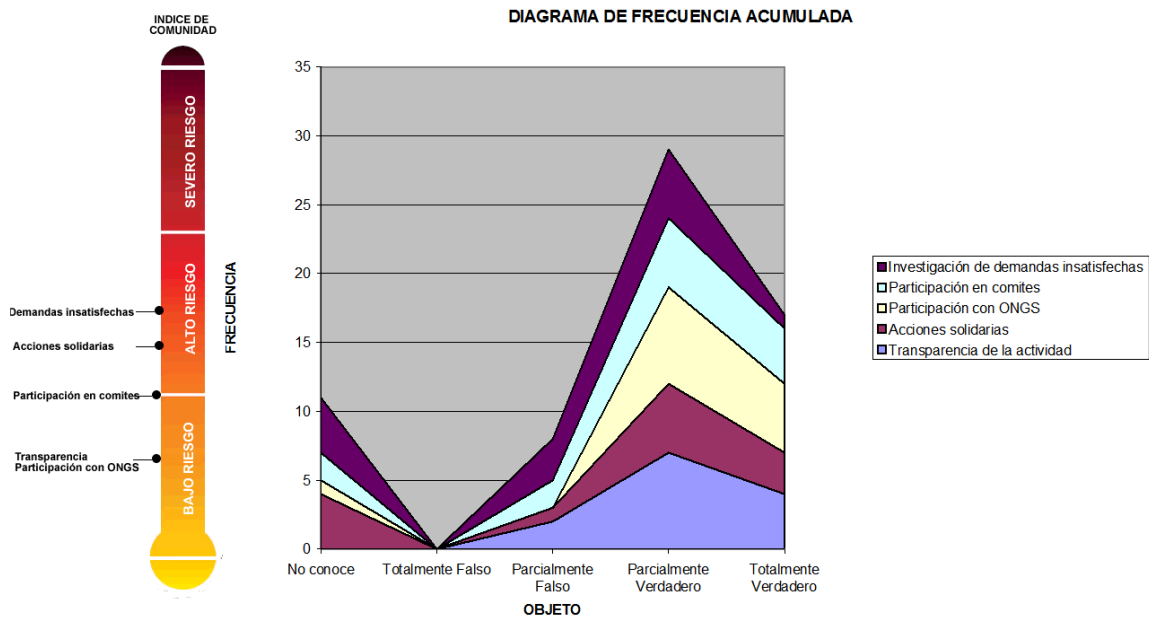


Existe una menor dispersión de datos, centrándose las frecuencias en parcialmente verdadero. Se considera que el marketing que se realiza en la empresa es ético, que se promueve la Responsabilidad Social y se posee de un departamento especializado.

El índice de marketing ubica como ítem de alto riesgo a la ausencia de una política de reclamos. En forma general el enfoque de marketing se ubica entre los límites de bajo y alto riesgo.

Desde la perspectiva de la Misión y Visión de PETROECUADOR el postulado Calidad representa un marketing ético, poseer una política de reclamos, alertar al cliente sobre los riesgos que los servicios o productos pueden tener. De acuerdo a la visión de las autoridades estamos en el límite de una buena a mala gestión, lo que implica que el postulado de calidad tampoco se está realizando.

4.1.6. Comunidad.

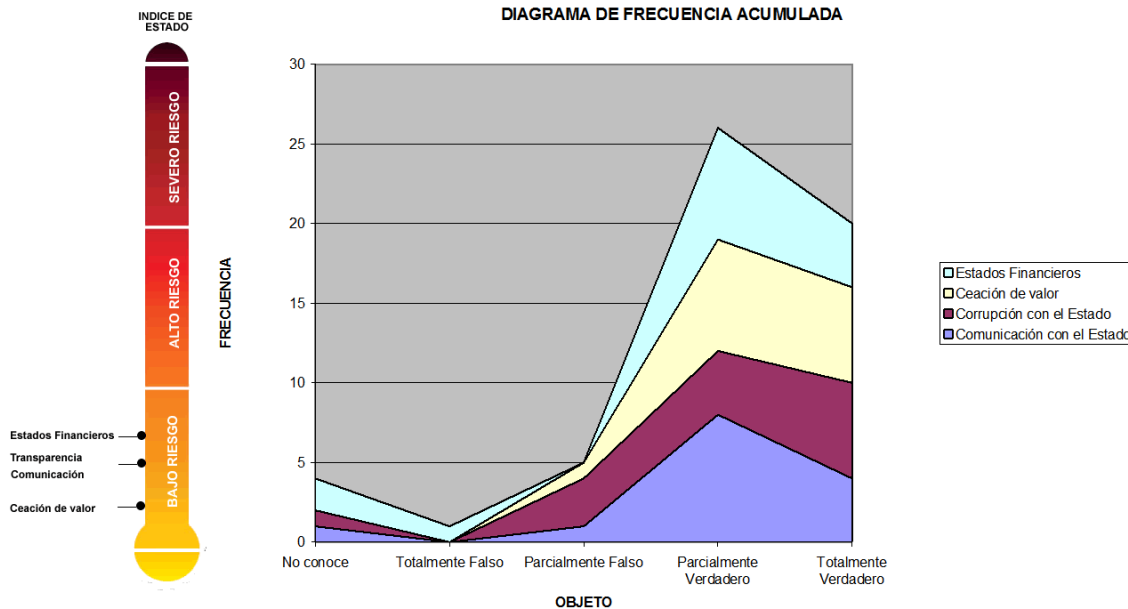


Los directivos de la estatal consideran que la transparencia y su participación con actores claves del desarrollo social son fortalezas que la empresa ha desarrollado con éxito. Sin embargo se carece de estudios de las demandas insatisfechas de la comunidad y que falta desarrollar mayores acciones solidarias. Hay que notar que un pequeño número de directivos desconocen sobre las acciones desarrolla con la comunidad.

El índice de gestión nos indica una posición entre el límite de bajo y alto riesgo para este enfoque.

Desde la perspectiva de la Misión y Visión de PETROECUADOR el postulado de la Responsabilidad Social, y con lo que tiene que ver con la comunidad, también se lo ubica como de alto a bajo riesgo. Pues una Responsabilidad Social efectiva debe consideratr aportar con mayor solidaridad y obviamente investigar si las demandas exigida por la comunidad es cumplida por parte de la empresa.

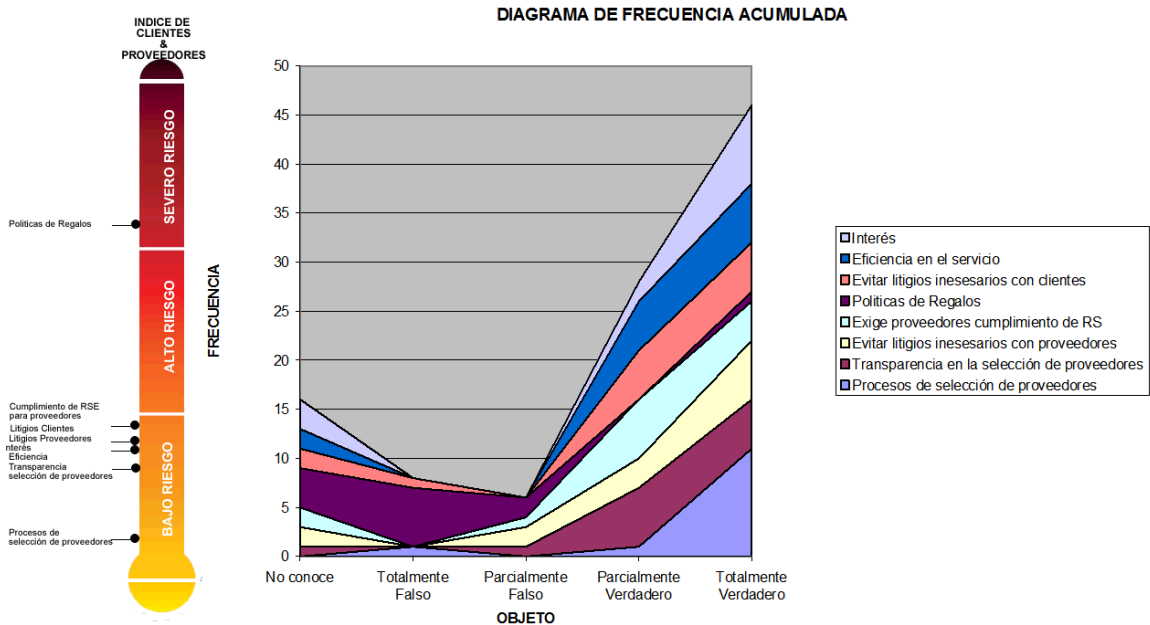
4.1.7. Estado.



Este es el único enfoque que presenta un bajo riesgo y por lo tanto una buena gestión por parte de los directivos de la empresa. Se considera como fortalezas la buena comunicación y creación de valor para el estado. El índice de gestión se lo ubica en bajo riesgo.

Desde la perspectiva de la Misión y Visión de PETROECUADOR el postulado del cumplimiento de las leyes y respetar el Marco Jurídico Vigente, se estaría cumpliendo desde la perspectiva de los directivos. Y esto es entendido en el sentido que las autoridades deben cumplir disposiciones que son auditadas por los organismos de control del estado.

4.1.8. Clientes & Proveedores.



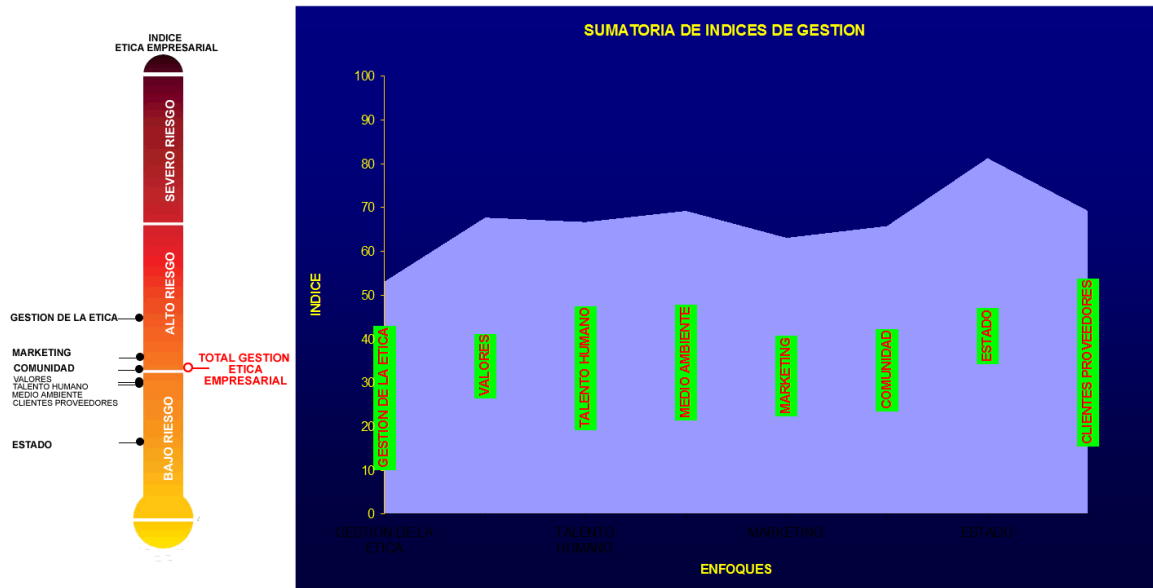
Los criterios de los directivos se centran en su gran mayoría en la graduación de totalmente verdadero. Existen pocos directivos que no tienen conocimiento sobre algunos aspectos de los que fueron consultados.

Este enfoque es de bajo riesgo, sin embargo el no tener definido una política de regalos (que su gestión la ubica en severo riesgo) hace que este enfoque se aproxime al límite de alto riesgo.

Desde la perspectiva de la Misión y Visión de PETROECUADOR el postulado de alianzas estratégicas frente a clientes y proveedores se cumpliría exitosamente. Sin embargo el no tener bien definido una política de regalos, que estipule los límites en que un directivo debe o no aceptar un presente por parte de un proveedor implica un severo riesgo en la gestión.

Con el postulado Eficiencia y Eficacia se mide en el servicio que se brinda al cliente y de acuerdo al análisis, sería adecuado desde la perspectiva de los directivos.

4.1.9. Etica Empresarial.



La visión de los directivos es que los enfoques de marketing, comunidad valores, talento humano, medio ambiente, clientes y proveedores, se encuentran entre los límites de gestión de bajo y alto riesgo. La relación que los directivos de la empresa mantienen con el Estado son una de las fortalezas, sin embargo la gestión de la Ética se presenta en su gestión de alto riesgo.

En forma general la gestión de la Ética empresarial se encuentra ubicada en la zona de alto riesgo bordeando el bajo riesgo.

Desde la perspectiva de la Misión y Visión de PETROECUADOR, se puede concluir que la empresa no está actuando con calidad. La empresa debe definir una gestión que le permita su sostenibilidad en el tiempo, y eso significa crear valor para la sociedad. Se debe mejorar todos los demás postulados pues una empresa exitosa exige que se mantenga en una gestión de bajo riesgo y no en el límite de una buena a mala gestión.

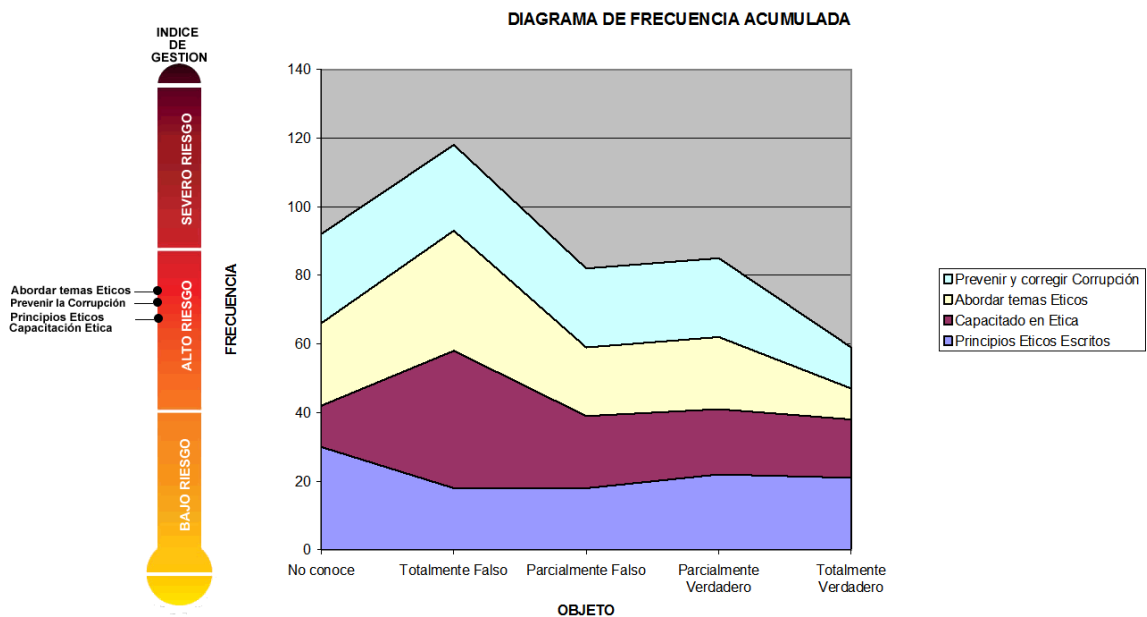
Es meritorio el cumplimiento de las normas y las leyes, pero eso no es suficiente para gestionar una empresa Ética.

4.2. Interpretación de resultados funcionarios.

La interpretación de los resultados vamos a realizarlo desde el análisis gráfico de frecuencias acumuladas, es decir para cada objeto medido contabilizar el número de personas que respondieron para cada graduación.

Además es importante correlacionar los postulados de la misión y visión de PETROECUADOR con cada uno de los ambientes y objetos.

4.2.1. Gestión de la Ética.

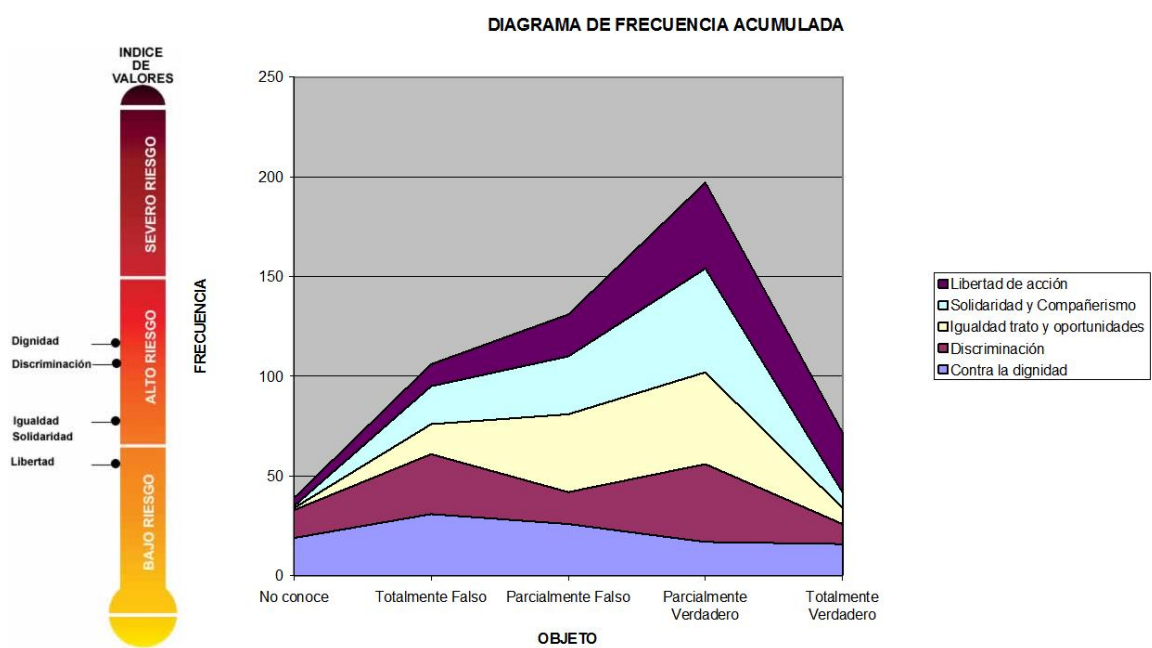


Como se puede observar en el diagrama de acumulación de frecuencias las respuestas por parte de los funcionarios son más bien negativas, pues ellas se centran en la graduación de totalmente falso y existe también un gran número que no tiene ningún conocimiento sobre estos procesos.

Visto de esta manera y debido a la baja dispersión de los datos el índice de gestión de este enfoque es más bien altamente riesgoso.

Desde la perspectiva de la Misión y Visión de PETROECUADOR el postulado de la creación de valor se encuentra en alto riesgo incluso tiende a un severo riesgo de acuerdo a la perspectiva de los empleados. Pues se entiende que la creación de valor es asumir comportamientos éticos que le brinden a la empresa sostenibilidad en el tiempo.

4.2.2. Valores.

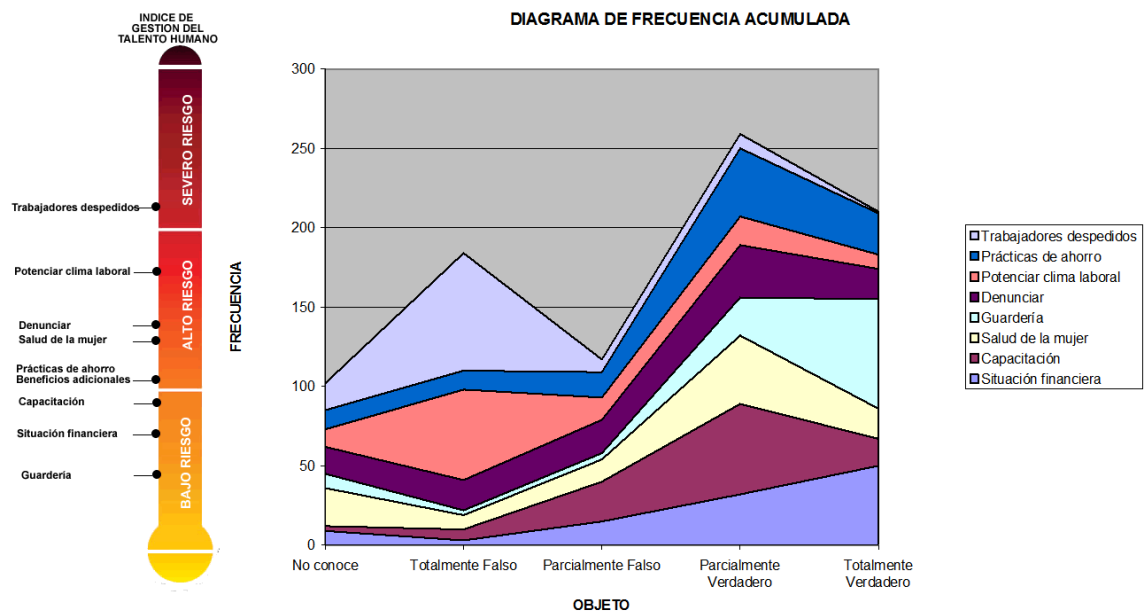


Los valores están un poco mejor valorados, sin embargo también existe un buen grupo de funcionarios que no cree que exista una buena gestión que haya permitido mejorar los valores en la empresa.

El trabajador estatal considera que existen actos en contra de la dignidad, la igualdad, la solidaridad. La discriminación se denuncia como vivencias incluso propias por parte de algunos funcionarios. El índice de gestión para el enfoque de valores también es de alto riesgo.

Desde la perspectiva de la Misión y Visión de PETROECUADOR el postulado de la integración, y eso significa valorar la igualdad la solidaridad, de acuerdo a la visión de los funcionarios no se está cumpliendo. La flexibilidad se entiende como la tolerancia, la aceptación y el respeto, el no discriminar la libertad. En este caso se cumple la libertad pero existe todavía discriminación se está cumpliendo posiblemente una flexibilidad a medias.

4.2.3. Talento Humano.



El talento humano presenta una amplia dispersión de datos, lo que significa una amplia variedad de criterios. Hay una mayoría de funcionarios que creen tener una buena gestión en el talento humano, pero también existen algunos que no lo creen, e incluso un grupo representativo no conoce sobre los diferentes aspectos o ítems evaluados.

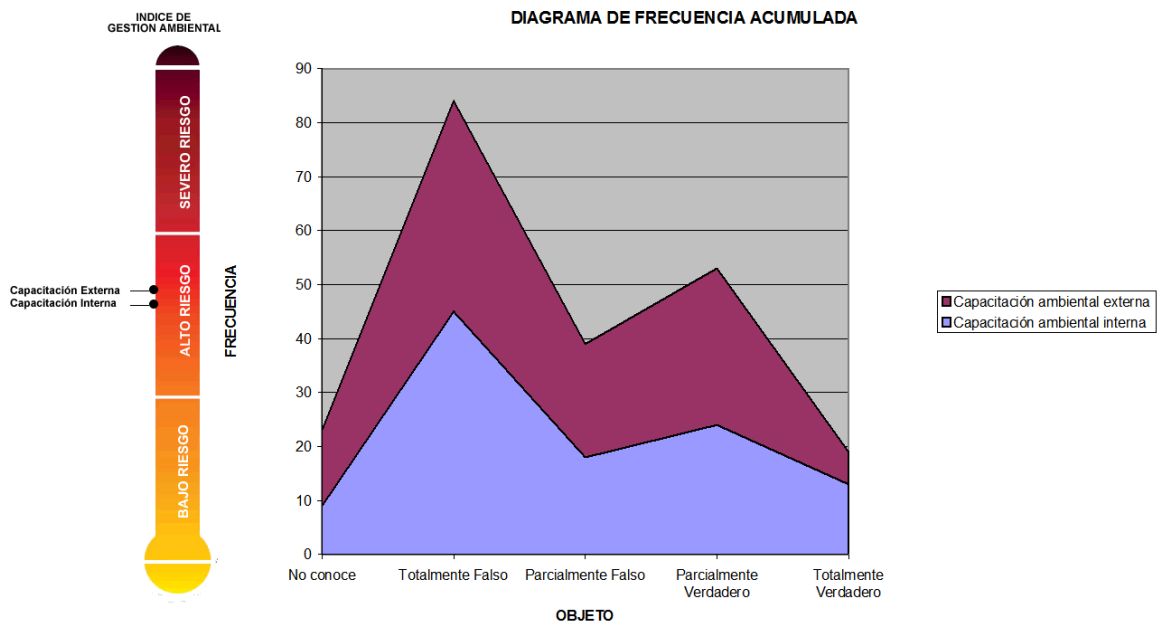
Nuevamente los trabajadores despedidos es una de los ítems que presenta severo riesgo, y esto se entiende en el sentido de que la empresa no tiene ninguna política que trate de minimizar los efectos del despido en los trabajadores de la estatal.

También no se potencia el clima laboral, no existen mecanismos o existen restricciones para que los funcionarios denuncien libremente.

El índice de gestión empresarial para éste enfoque lo ubica en alto riesgo pero en menor proporción que los dos enfoques anteriores.

Desde la perspectiva de la Misión y Visión de PETROECUADOR el postulado de la Responsabilidad Social, y con lo que tiene que ver con el trabajador, se cumple a medias especialmente en aquellos objetos como capacitación, beneficios. Sin embargo el desear una cultura organizacional competitiva exige potenciar el clima laboral, midiéndolo frecuentemente, analizarlo y mejorarlo, tener la libertad de denunciar aquellos actos que calan la moral la dignidad humana, sin temor a represalias.

4.2.4. Medio ambiente.

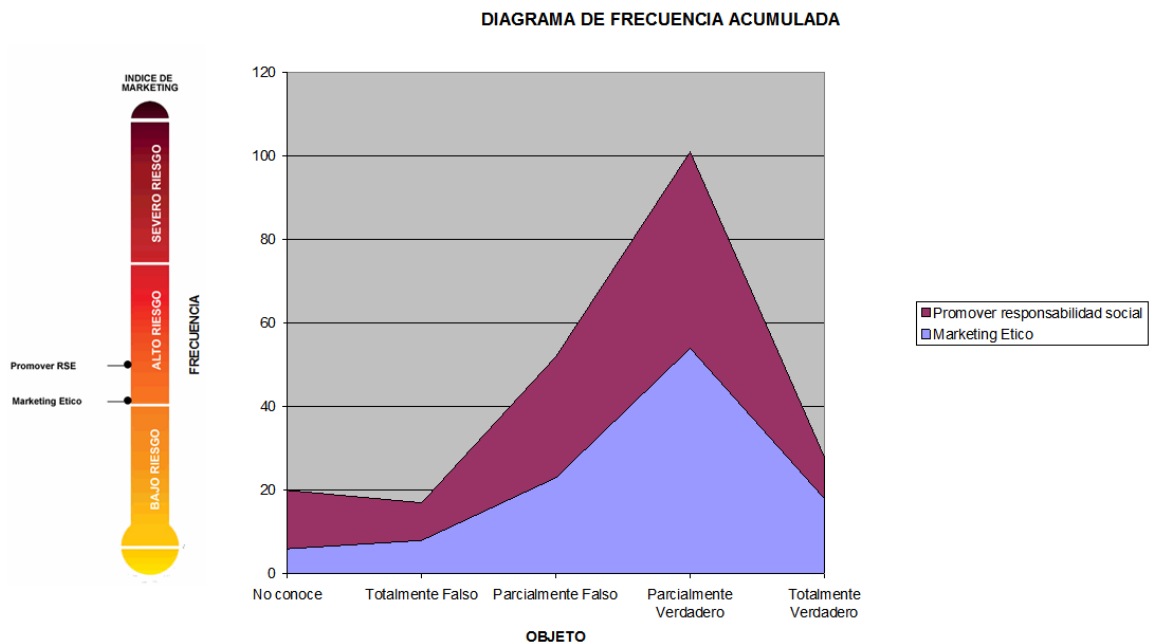


Se midieron dos ítems la capacitación interna como externa, los resultados son negativos. La mayor parte de funcionarios no han recibido una capacitación en tema ambiental, peor aún se ha transmitido algún tipo de capacitación a familiares.

El índice de gestión para este enfoque es altamente riesgoso aproximándose al riesgo severo.

Desde la perspectiva de la Misión y Visión de PETROECUADOR el postulado Respeto al Medio Ambiente, exige que la empresa tenga buena gestión ambiental y Sustentabilidad, pero además es importante que la capacitación ambiental se priorice en empleados y también se de a conocer y gestionar fuera de la empresa y específicamente con las comunidades de las áreas impactadas.

4.2.5. Marketing.



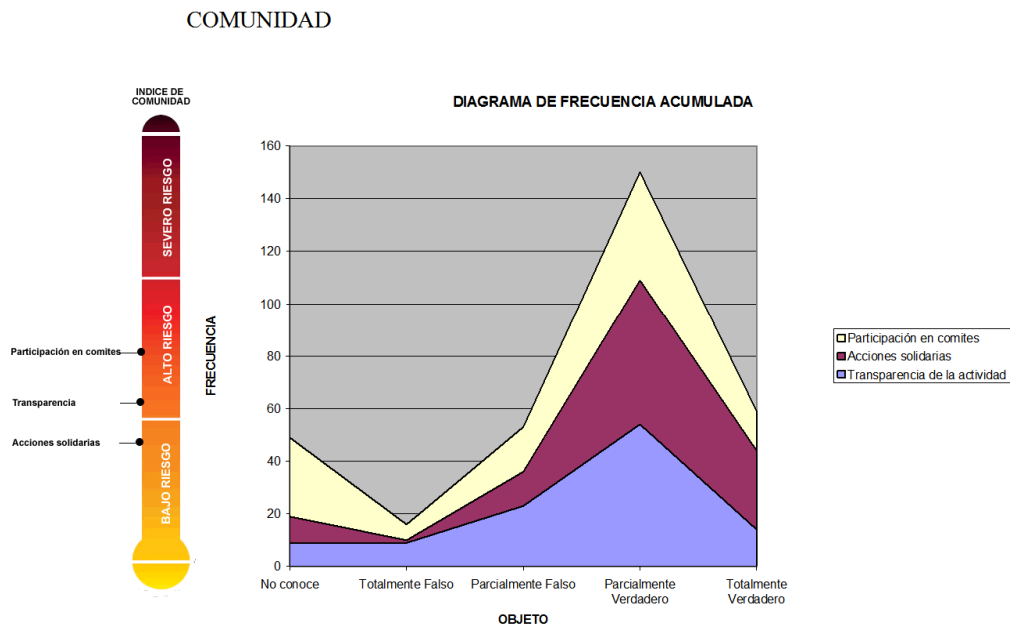
Se realizó la consulta sobre el enfoque ambiental y se obtuvo resultados sobre la graduación de parcialmente verdadero a parcialmente falso, con un grupo pequeño de funcionarios que desconocen sobre el tema.

El índice de gestión de marketing nos devela también como un enfoque en alto riesgo, pero en menor proporción a los enfoques anteriormente analizados.

Desde la perspectiva de la Misión y Visión de PETROECUADOR el postulado Calidad representa un marketing ético. De acuerdo a la visión de los empleados la cual coincide con los directivos a la calidad se la ubica en el límite de una buena a mala gestión, lo que implica que el postulado de calidad tampoco se está realizando.

La Responsabilidad Social tiene mucho que ver como la empresa realiza su promoción y difusión, lo cual y de acuerdo a la perspectiva de los empleado, estaríamos en una gestión pobre.

4.2.6. Comunidad.



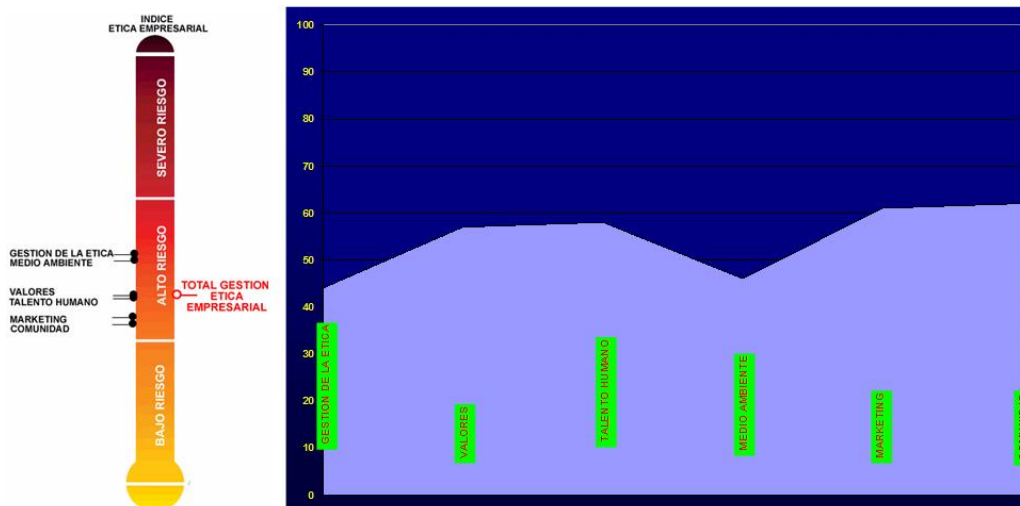
La expectativa sobre una graduación de parcialmente verdadero tiene mayor repunte sin embargo las respuestas de parcialmente falso a no conocer tiene

también su representatividad. El funcionario de PETROECUADOR cree que la empresa debería participar más en comités o mesas de trabajo tanto a nivel nacional como internacional.

El índice de gestión en la comunidad ubica a este enfoque entre los límites de alto y bajo riesgo, considerando que las acciones solidarias es una fortaleza en la gestión de PETROECUADOR.

Desde la perspectiva de la Misión y Visión de PETROECUADOR el postulado de la Responsabilidad Social, y con lo que tiene que ver con la comunidad, también se lo ubica como de alto a bajo riesgo. Pues una Responsabilidad Social efectiva debe consideratr transparencia y mayor participación dela empresa.

4.2.7. Ética Empresarial.



En forma general todos los enfoques analizados se posicionan en la graduación de alto riesgo. Es aún más crítico que la gestión Ética y medio ambiental se aproximen más a la graduación de severo riesgo.

Tanto los valores como el talento humano y debido a su dispersión deberán también fortalecidos. Los dos enfoques restantes si bien mejoran en su medición aún así no dejan de ser de alto riesgo.

Desde la perspectiva de la Misión y Visión de PETROECUADOR todos los postulados éticos no se están cumpliendo y presentan un alto riesgo.

4.3. Comprobación de hipótesis.

Al inicio de la presente investigación nos planteamos varias hipótesis las mismas que podemos aceptarlas o refutarlas como a continuación se describe:

- **Hi: $X1=X2$**

PETROECUADOR tiene un comportamiento ético basado en los valores corporativos.

Si bien es cierto que la gran mayoría de funcionarios y directivos considera que la actuación está basada parcialmente en valores. Hay un gran número que no lo cree la discriminación es una seria amenaza, la carencia de igualdad en el trato y oportunidades, es otro punto que hace que está hipótesis no se haya cumplido. Se puede concluir que los comportamientos no son adecuados ya que no se basan en los principios básicos de respeto a la dignidad humana, la tolerancia y consideración.

- **Hi: $H = 1$**

PETROECUADOR ha implementado sistemas de evaluación de desempeño y de auditoria de los planes y programas de Ética Institucional.

PETROECUADOR no ha implementado ningún sistema de evaluación de la gestión Ética empresarial. Realmente ésta

investigación constituye la primera evaluación de tipo ético que se ha realizado en la empresa.

- **Hi: H = 1**

PETROECUADOR se caracteriza por su excelencia ante responsabilidad social corporativa.

No PETROECUADOR está gestionando con excelencia su responsabilidad social.

Las principales responsabilidades Éticas de la empresa con los trabajadores, la comunidad, el estado, el medio ambiente. Muchas de ellas se cumplen con eficiencia como es la responsabilidad frente al estado, otras como la comunidad deben ser trabajadas y mejoradas, y unas últimas definitivamente deben ser prioridades como es la responsabilidad frente a los trabajadores y el medio ambiente.

- **Hi: H = 1**

Es recomendable implementar en PETROECUADOR un Asesoramiento de Ética Institucional.

Totalmente recomendable, tanto de la respuesta de directivos como de empleados ubican a la gestión Ética de la empresa como de alto riesgo.

- **Hi: H = 0**

PETROECUADOR no ha gestionado un sistema integral de asesoramiento Ética institucional.

La gestión Ética de la empresa está ubicada como de alto riesgo



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

PETROECUADOR no ha implementado un sistema de Gestión integral de asesoramiento de Ética empresarial. Podríamos calificar a la gestión como baja y de alto riesgo, considerando además que la gestión en algunos enfoques de la Ética en los funcionarios de la estatal tiene un muy alto riesgo.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

5.1.1. Conclusiones Marco de Referencia.

- La corrupción es uno de los mayores flagelos de la sociedad significa peor educación, menor productividad de nuestros recursos humanos, baja competitividad o incluso carencia de ella, pesimismo colectivo y mayor pobreza. Pero la falta de valores morales y éticos en la educación se califican como descomposición social y corrupción, y eso es atraso⁴⁷.
- Fiel reflejo de la corrupción del estado son los frecuentes escándalos de corrupción, delitos de sobornos precisamente de aquellos personajes con altas investiduras a los cuales se les confió la administración de las empresas del estado.
- La administración pública adolece de prácticas de corrupción y éstas, desciende de la más alta jerarquía administrativa a los estratos inferiores. Si el jefe es honesto y exige esa virtud a sus subalternos, estos no tienen otra alternativa que actuar según el ejemplo que les da su superior. Si es al revés, las malas costumbres se adueña de la oficina.
- La corrupción en la administración pública de ninguna manera constituyen un hecho aislado sino que, por el contrario, son la expresión

⁴⁷ Peneira D., Francisco José. Delitos contra la Administración Pública, Tercera Edición Temis Pág. 8. SFE, SLE.

de un Estado atrasado y pobre y sobre todo, sin vocación política para el progreso y la riqueza compartida.

- Por lo tanto la corrupción administrativa puede ser considerada como perniciosa y elemento desintegrante de la sociedad, es causa de peor calidad de vida de todos, pero en especial de los más necesitados.
- La cultura de la corrupción en la administración pública es uno de los principales factores que ha contribuido para que nuestro país se siga manteniéndose en el atraso de competitividad que se encuentra.
- Todo lo expuesto anteriormente nos permite reflexionar que parece no ser suficiente las más diversas herramientas de gestión pues todos los acontecimientos de corrupción señalan que existe un vacío en la cultura empresarial y es ahí precisamente donde la Ética en los negocios cobra vital importancia.
- La Ética Empresarial puede desempeñar un papel importante en todo este proceso transparentando las acciones y la comunicación de la empresa con un entorno complejo y multi stakeholder. Deberá asentar los valores corporativos sin los cuales todo lo anterior adolecería de falta de fuste y un fundamento sólido.
- La aplicación de un asesoramiento ético empresarial busca la creación de unas condiciones apropiada para que los servidores públicos sean dignificados a través de su profesionalización, es preciso crear mística y compromisos sobre la base de valores que le brinden integridad de sus actuaciones, responsabilidad, transparencia, calidad y eficiencia.
- PETROECUADOR lamentablemente no queda aislado del pulpo de la corrupción que con grandes tentáculos corrompe las conciencias y la dignidad de las personas.

- A lo largo de la historia de PETROECUADOR, han existido acontecimientos cuestionados como actos irregulares o de corrupción en PETROECUADOR y sus filiales.
- Altos funcionarios de PETROECUADOR han sido señalados por Organismos de Control del Estado con indicios de responsabilidad administrativa, prevaricatos, peculado, irregularidades en los procesos de contratación, sobrepagos, fuga de información, etc.

5.1.2. Conclusiones Marco Teórico.

- En forma general la Ética es un tipo de saber que guía al hombre que están de acuerdo a valores establecidos.
- Como disciplina científica la Ética tiene como objetivos la guía de cómo el individuo debe proceder en una sociedad, hacer entender que no todo comportamiento es digno de la persona; en segundo lugar, facilitar las líneas generales sobre las que debe apoyarse cualquier actuación, para que se obtenga en una sociedad una convivencia verdaderamente más humana.
- La reseña de las principales teorías Éticas han venido evolucionando con el tiempo desarrollando desde el tiempo de los griegos con Aristipo y Aristóteles, teniendo su apogeo en la era industrial con Jeremy Bentham, Manuel Kant, David Hume y en la actualidad con las visiones de Lawrence Kohlberg, Carol Gilligan y muchos otros autores. Los diferentes enfoques y teorías han sido debatidos y en muchos casos mejorados.
- En forma general en un estado social de derecho nos encontramos con tres tipos de visiones las teorías que se centran en los deberes (Kant, utilitarismo, iusnaturalismo), las que se centran en las consecuencias externas de la acción (Emotismo Moral, el Realismo Moderado), y la

uirma basada en las virtudes (Ética de las virtudes, Teoría del Dersarrollo Moral Cognitivo, Ética del Cuidado).

- La Ética empresarial es un cuerpo de conocimientos prácticos que investiga, evalúa y guía las opiniones, valores y comportamientos de los empresarios y empleados, así como las consecuencias de los comportamientos éticos o no éticos con sus stakeholders y el impacto en su entorno.
- La Ética Empresarial, debe propender generar tres elementos éticos fundamentales que permitan el desarrollo de los valores: la Ética de la responsabilidad, la Ética hacia el interés de todos, y la Ética de la organización. Es decir, ella debe propender a la obtención de : una cultura corporativa sólida (valores construidos colectivamente), el talento humano como capital principal de la empresa, la calidad como aspiración fundamental, la combinación de la búsqueda de bienes tangibles (materiales) e intangibles (armonía, cooperación, ausencia de conflictos, cordialidad) preocupación por los clientes, trabajadores, proveedores y los competidores, en el marco de sus actuaciones, y no solo por sus accionistas, asumir la responsabilidad social por las acciones de la empresa, ejercer una dirección basada en los valores, y predominio de un contrato moral de la empresa con sus integrantes, más allá del contrato legal.
- La Ética Empresarial debe propender a una competencia leal, sancionándose la deslealtad. Competencia leal es luchar con armas lícitas y conciencia moral: que son calidad y precio bajo (fundado en eficiencia).
- Publicidad vinculada a la verdad: no mentir ensalzando el propio bien; no rebajar ni denigrar el de la competencia.

- Con el público también hay deberes de competencia: que no atenten contra su salud, contra su seguridad y el medio ambiente.
- La Ética Empresarial deberá imponer un liderazgo ético debe poseer laboriosidad, imaginación, éste líder deberá ser íntegro veraz y transparente, garantizado con ellas la calidad de los productos y servicios que ofrece; el ser prudente, no abusando de información que logre y pueda perjudicar a sus competidores; la de ser audaz, asumiendo riesgos, que son los que, justifican la ganancia, ha de ser medurado en la obtención de ella y no lograrla a toda costa, cumpliendo con su fin o bien propio.
- La investigación realizada responde a los requerimientos de la investigación científica y la metodología utilizada corresponde a la combinación de métodos avalados por la ciencia, que permiten resolver el problema planteado.
- Las hipótesis planteadas han permitido que la investigación las confirme o las niegue, por lo tanto permite dar respuesta al problema planteado sobre la factibilidad o no del asesoramiento de Ética empresarial en PETROECUADOR.
- La responsabilidad Ética que tiene una empresa recae en diferentes esferas de responsabilidad las mismas que pueden ser divididas en cuatro ámbitos: los valores éticos de las personas, las responsabilidades como agentes económicos, las responsabilidades como organización social. En conjunto, estas tres esferas proporcionan un mapa del territorio moral de la gestión empresarial.
- Según la teoría de los stakeholders la responsabilidad Ética de una empresa es hacia: los accionistas, los empleados, los clientes, las comunidades locales, y la sociedad en general.

- Los instrumentos con que la Ética empresarial cuenta para implementar los programas de Ética empresarial son:
 - Los códigos de Ética.
 - El comité de Ética.
 - La comunicación de la Ética empresarial.
 - Políticas y procedimientos.
 - Capacitación.

- Todos los instrumentos deben ser implementados y puestos en la práctica a través de un programa de implementación de la Ética empresarial. Este programa consta de las siguientes fases:
 - Aprobación del proceso.
 - Conformación del grupo especializado de trabajo.
 - Elaboración de un borrador inicial.
 - Revisión del borrador inicial.
 - Elaboración de un segundo borrador.
 - Revisión del segundo borrador.
 - Aprobación del programa de Ética empresarial.
 - Capacitación en Ética Empresarial.

5.1.3. Conclusiones Metodología de Investigación.

- La investigación realizada responde a los requerimientos de la investigación científica y la metodología utilizada corresponde a la combinación de métodos avalados por la ciencia, que permiten resolver el problema planteado.
- Las hipótesis planteadas y su negación permitieron que la investigación avale la necesidad de implementar el asesoramiento de Ética empresarial en PETROECUADOR.
- Del estudio bibliográfico se ha podido constatar que no existe una única metodología para la evaluar la gestión Ética de una empresa. Las metodologías son diversas y variadas en su complejidad, sin embargo todas coinciden en indagar temas que abarcan desde la perspectiva de Ética individual (relaciones que se originan como consecuencia de la organización) a la base de los conceptos de la Responsabilidad Social de las Organizaciones.
- El Diagnóstico de la gestión Ética en PETROECUADOR ha sido estructurado desde la metodología de la Escala Likert o método de las tasaciones, que es una herramienta que mide actitudes.
- La escala de Likert ha permitido desarrollar una metodología secuencial para definir paso a paso los enunciados que permitan evaluar los objetos actitudinales. La graduación de los enunciados ha permitido tener una valoración cuantitativa de los criterios emitidos por los encuestados.
- El análisis de la población y muestra ha permitido determinar una muestra representativa de 64 empleados para el universo de 450, considerando un margen de error del 5%.

- Una vez efectuado el trabajo de campo se pudo encuestar a 122 personas reduciéndose el margen de error a:

$$n' = \frac{0.75 * (1 - 0.75)}{(e)^2}$$

Donde:

n' Muestra sin ajustar.

e = Error

Una vez efectuado el trabajo de campo se pudo encuestar a 122 personas reduciéndose el margen de error de 0.5 a:

$$e = \sqrt{\frac{0.75 * (1 - 0.75)}{n'}}$$

$$e = \sqrt{\frac{0.75 * (1 - 0.75)}{122}}$$

$$e = 0.39$$

La Metodología aplicada ha permitido obtener dos mediciones:

- La valoración del objeto. Que ha permitido definir la frecuencia acumulada de los criterios emitidos sobre la escala de Likert.

- El índice de Gestión. Que permite determinar el riesgo del objeto y del enfoque analizado.
- La encuesta ha sido el instrumento que se ha utilizado para el levantamiento de información de campo. Sobre este aspecto se pueden exponer algunas conclusiones:
 - La encuesta se realizó utilizando dos medios: el digital a través del Internet y el analógico escribiéndolas en papel.
 - A pesar de que las encuestas de Internet fueron enviados a la gran mayoría de funcionarios, estas tuvieron respuesta en un 23%. Las encuestas en papel de campo directas y solicitadas a cada funcionario aportaron con el 77% de la información.

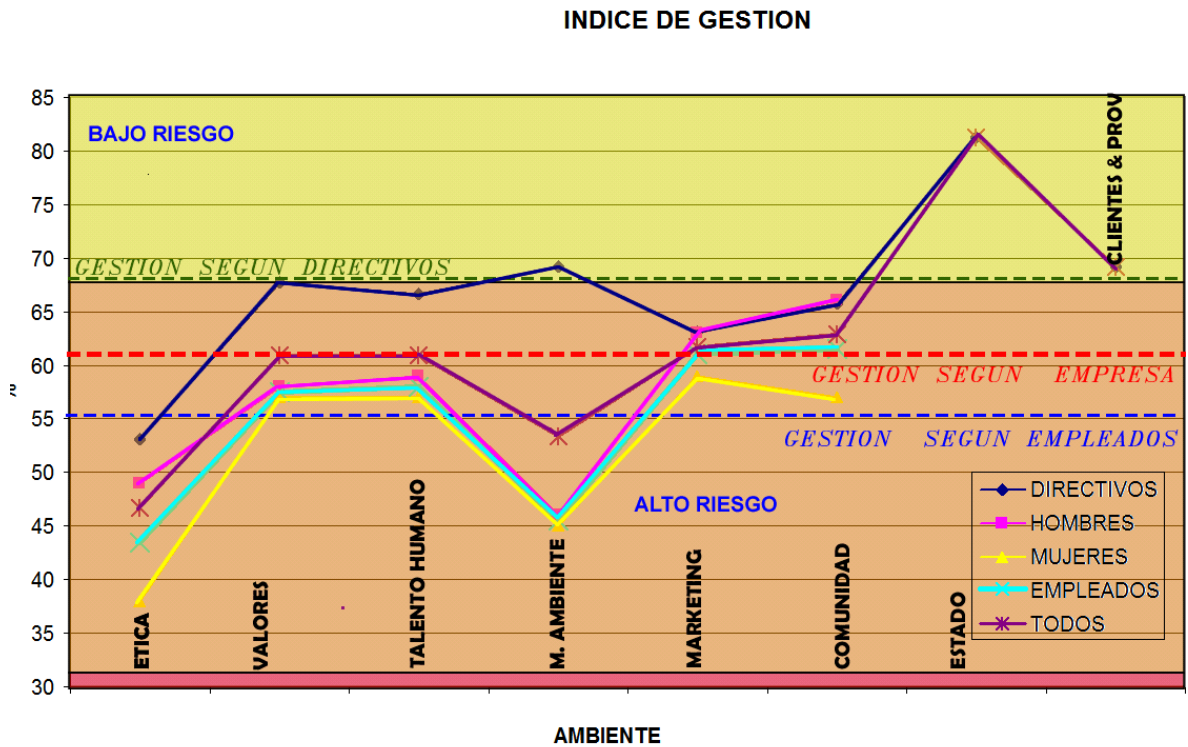
5.1.4. Conclusiones Análisis e Interpretación de los resultados.

- El levantamiento de la información nos permitió obtener las siguientes valoraciones de índices de gestión:

Tabla 5.1: Medición de la gestión en porcentaje.

AMBIENTE	DIRECTIVOS	HOMBRES	MUJERES	EMPLEADOS	TODOS
GESTION DE LA ÉTICA	53	49	38	44	47
VALORES	68	58	57	58	61
TALENTO HUMANO	67	59	57	58	61
MEDIO AMBIENTE	69	46	45	46	53
MARKETING	63	63	59	61	62
COMUNIDAD	66	66	57	62	63
ESTADO	81				81
CLIENTES PROVEEDORES	69				69

Si son graficados los valores indicados en la tabla podemos obtener el siguiente gráfico:



Son varias las conclusiones que podemos extraer de éste gráfico:

- El criterio sobre la gestión Ética en hombres y mujeres presenta similares tendencias, lo que significa que existe un consenso compartido sobre los temas consultados.
- La visión de los directivos de PETROECUADOR sobre la gestión Ética de la empresa, tiene buena correlación con la de los trabajadores, sin embargo el aspecto ambiental no sigue el mismo patrón de comportamiento. Esto podría tener algunas explicaciones, primero que la respuesta de los directivos esté sobredimensionado sobre el tema ambiental, o que ellos posean mayor capacitación sobre el tema.

- Si bien es cierto no se evaluó los ambientes de Estado, Cliente y proveedor a los empleados. Se esperaría tener una tendencia similar a la que muestran los directivos de la empresa.
- En forma general se puede concluir que estamos frente a dos consideraciones, los criterios de los directivos que ubica a la gestión de la Ética empresarial de PETROECUADOR entre los límites de bajo y alto riesgo, y el criterio de los empleados que ubica a la gestión en la zona de alto riesgo.
- Un promedio entre las dos visiones (directivos y empleados) sigue ubicando a la gestión de la Ética empresarial de PETROECUADOR como de alto riesgo, subrayando que el porcentaje de empleados es del 93% en relación al porcentaje de los directivos que es del 7%.
- Desde la perspectiva de la Misión y Visión de PETROECUADOR el postulado del cumplimiento de las leyes y respetar el Marco Jurídico vigente, se estaría cumpliendo desde la perspectiva de los directivos según el levantamiento de campo, se podría esperar un criterio similar y de acuerdo a la tendencia en los funcionarios hombres y mujeres, y esto es entendido en el sentido que las autoridades deben cumplir disposiciones que son auditadas por los organismos de control del estado. Se debe mejorar todos los demás postulados pues todos se ubican en alto riesgo y especialmente el postulado del medio ambiente ya que no es coherente con las apreciaciones de directivos y empleados. Una empresa exitosa exige que se mantenga en una gestión de bajo riesgo y no alto riesgo. Es meritorio el cumplimiento de las normas y las leyes, pero eso no es suficiente para gestionar una empresa Ética.

5.2. RECOMENDACIONES.

- PETROECUADOR además de buscar una rentabilidad económica en su misión de producir y distribuir bienes a la sociedad deberá incorporar en sus políticas la gestión Ética empresarial de manera urgente, que le haga viable la obtención de legitimidad social.
- La aplicación de un asesoramiento ético empresarial en este sentido busca la creación de unas condiciones apropiada para que los servidores públicos sean dignificados a través de su profesionalización, es preciso crear mística y compromisos sobre la base de valores que le brinden integridad de sus actuaciones, responsabilidad, transparencia, calidad y eficiencia.
- Para ello se asume que, en la medida que se promueva la eficiencia en la gestión pública y la obtención de resultados se establezca claros esquemas de responsabilidad y rendición pública de cuentas de quienes manejan los recursos públicos, no solamente en la esfera económica, sino también en lo social, ambiental y ético, de esta manera se reducirán los espacios para la corrupción.
- Se recomienda que PETROECUADOR asuma el Modelo Antropológico de Dirección de Negocios, ya que éste modelo trata de que prevalezca la motivación trascendental, enfatizará el valor de la Ética empresarial y del Liderazgo Ético. De la Ética porque de ésta deriva en mayores niveles de productividad mayor participación en el mercado asegurándole su permanencia en el tiempo. El liderazgo ético, porque el líder que actúa Éticamente es capaz de generar sinergia para que las personas alcancen una mayor motivación trascendental.
- PETROECUADOR debe propender a la obtención de una cultura corporativa sólida (valores construidos colectivamente), el talento humano como capital principal de la empresa, la calidad como

aspiración fundamental, la combinación de la búsqueda de bienes tangibles (materiales) e intangibles (armonía, cooperación, ausencia de conflictos, cordialidad) preocupación por los clientes, trabajadores, proveedores y los competidores, en el marco de respeto al medio ambiente.

- PETROECUADOR deberá priorizar el asesoramiento ético con los directivos de la empresa, ya que ellos tienen responsabilidades morales como sus decisiones tienen efectos profundos sobre muchos interesados.
- El Código de Ética de la empresa deberá ser revisado y difundido, el cual deberá poseer los valores y directrices que todo servidor público de la estatal puede observar en el ejercicio de sus funciones, publicitar su importancia para el ejercicio de los derechos.
- Se recomienda formar un Comité de Ética, pues ésta es la instancia organizacional encargada de promover y liderar el proceso de implantación de la gestión Ética en PETROECUADOR, encauzado hacia la consolidación del ejercicio de la función pública en términos de eficiencia, transparencia, integridad y servicio a la ciudadanía, por parte del trabajador petrolero.
- Se deben buscar los mecanismos más adecuados para la difusión de los programas y políticas establecidas para la Ética Empresarial. Se puede comunicar con newsletters, e-mails, conferencias, videos, carteleras de trabajo.
- Es de vital importancia que el personal haya asimilado la misión y el marco ético que la compañía establece para el comportamiento dentro y fuera de la organización.

- El priorizar el respeto a las diferentes ideologías personales, el respeto nace a la diferencia en cualquiera de sus manifestaciones, más en el ámbito laboral se debe consolidar en el respeto a la persona.
- La tolerancia a los demás como práctica al respeto a la diferencia, bajo la concepción que el mundo real y laboral está conformado por seres humanos de grandes valores y falencias como las nuestras.
- PETROECUADOR debe crear una política de regalos que en todas las operaciones comerciales con suministradores, clientes u otras personas vinculadas comercialmente con la Empresa o deseosas de mantener relaciones comerciales con la misma, prevalezcan los intereses de la Empresa y sus estrictas normas Éticas.
- Potenciar el clima laboral debe ser una práctica frecuente, pues es la única manera de conocer como se encuentra la gestión de la Ética en la empresa.
- La Capacitación en temas ambientales hacia trabajadores y en general hacia agentes externos, deberá ser una actividad prioritaria en la gestión de la empresa.
- Elaborar una política de reclamos incluida en los procesos de gestión, es fundamental si se quiere trabajar con eficiencia y se brinde servicios que garanticen la satisfacción del cliente.
- El estudio de las demandas Insatisfechas también deberá ser política de gestión con la comunidad.
- No existen los mecanismos o posiblemente el personal se encuentra con restricciones, para que puedan libremente y sin temores denunciar actos que atenten contra la Ética y la moral.
- El presente trabajo ha evidenciado el alto riesgo en que se encuentra la empresa internamente. Un estudio multi-stakeholder sería necesario



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

para complementar las visiones de los clientes, proveedor, comunidad,
estado y medio ambiente

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACCION ECOLOGICA, (2005) ., Informe de la Inspección realizada al Bloque 18 operado por PETROBRAS, Quito Ecuador.
- ALBERTO LÓPEZ CABALLERO, SJ.&JOSÉ LUIS FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, (2001) ,Aproximación a su Ética empresarial desde el análisis de su tesis sobre beneficio económico, Papeles de Ética, Economía y Dirección, nº 6, Universidad Pontificia Comillas, Madrid España.
- ALBERTO URTIAGA, (2005) La implantación del sistema de gestión Ética SGE, de forÉtica como instrumento de liderazgo en las organizaciones: Papeles de Ética, Economía y Dirección; FORÉTICA España.
- ALEJANDRO DE VALDEZ, (2007)., El Ecuador post petrolero, Acción Ecológica, Quito Ecuador.
- ANA MARIA PALOMO GONZALEZ,(2005)., Laurence y Kohlberg: Teoría y práctica del desarrollo moral en la escuelas, artículo,Universidad Castilla la Mancha, Cuenca España.
- ANTONIO ARGANDOÑA, (1998)., La Teoría de Stakeholders y el Bien Común,Documento de Investigación N° 355, Universidad de Navarra, Barcelona España.
- ATLE MIDTTUM, (2007).,Innovación y responsabilidad social empresarial. FORÉTICA ,España
- CARLOS LARREATEGUI, (1998) Ética Social, quito Ecuador.
- CETAPE(1996), Gas: La miseria de un negocio opulento, Quito Ecuador.

- COMISION DEL CONTROL CIVICO DE LA CORRUPCION, (2005)., Informe de labores, Quito Ecuador.
- COMISION DEL CONTROL CIVICO DE LA CORRUPCION, (2007)., Una década de prevenir y combatir la Corrupción, Quito Ecuador.
- CONFEDERACIÓN COLOMBIANA DE CÁMARAS DE COMERCIO, CONFECÁMARAS, (2005)., Guía para la gestión Ética en Pymes, Colombia.
- CORPORACION TRANSPARENCIA POR COLOMBIA, Toma de Decisiones Éticas en Entornos Difíciles, Memorias de las Penarias, Bogotá Colombia.
- DANIEL GOLEMAN (1998) , La Inteligencia Emocional, Grupo Zeta.
- DELOITTE, (2004)., Business Ethics and Compliance in the Sarbanes-Oxley Era,A Survey by Deloitte and Corporate Board Member Magazine, USA.
- DEPARTAMENTO DE COMERCIO DE ESTADOS UNIDOS, (2004) Manual sobre la administración de una empresa comercialmente responsable: Ética Comercial, Washington D.C.
- DOMÈNEC MELÉ, (2001), Tres versiones de la Ética empresarial una nota exploratoria, IESE, Universidad de Navarra, España.
- ELSA GONZALEZ ESTEBAN, (2001) La Responsabilidad Moral de la Empresa: Una Revisión de la Teoría de Stakeholder desde la Ética Discursiva, Tesis Doctoral, Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, Universidad de Castellón, Islas Canarias España.
- ERICSSON, (2006)., Código de Ética Empresarial, SE-164 83 Stockholm, Sweden.

- ETHICS RESOURCE CENTER, (2007)., National Business Ethics Survey: An inside view of private sector ethics, USA.
- F.J. ELEJABARRIETA, (1984)., Construcción de escalas de actitud tipo Thurst y Likert, Universidad de Buenos Aires Argentina.
- FEDERICO VALLS FERNANDEZ, (2007)., Inteligencia Emocional y asesoramiento vocacional y profesional: usos y abusos, Dpto. De Psicología Evolutiva y de la Educación, Universidad de Almeria, España.
- FORÉTICA, (2005)., Sistema de la Gestión Ética y Socialmente Responsable, España.
- FUNDACION CORONA, (2001)., Responsabilidad social de la empresa: Elementos teóricos y experiencias, Bogotá Colombia.
- FUNDACIÓN ECOLOGÍA Y DESARROLLO, (2003)., Las Organizaciones de la Sociedad Civil y la Responsabilidad Social Corporativa, Barcelona España.
- GRANT PRIDECO, INC., (2005)., Corporate compliance and business ethics manual, Human Resources or Legal Department of Grant Prideco's corporate office in Houston, Texas USA.
- GUILLAUME FONTAINE, (2003)., El Precio del Petróleo, FLACSO, Sede Quito Ecuador.
- INNOVAR JOURNAL, (2006) La auditoría Ética: herramienta para fortalecer la integridad del carácter organizacional, Publicación, Facultad de Economía, Universidad de Colombia.
- IRENE COMINS MINGOL, (2003)., La Ética del Cuidado como Educación para la paz, Tesis Doctoral, Universitat Jaume, España.

- ISABEL CRISTINA PEREZ CRUZ, (2007)., Propuesta para la inserción de la cultura Ética en la formación del profesional, Tesis Doctoral, Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Granada España.
- JAQUELINE JONGITUD ZAMORA, (2005)., Teorías Éticas del desarrollo: aproximación a cuatro de ellas, Estancia Postdoctoral en la Universidad de Valencia, España.
- JAQUELINE JONGITUD ZAMORA, (2007)., Teorías Éticas contemporáneas, Facultad de Derecho de la Universidad Veracruzana (México).
- JON M. SHEPARD&MICHAEL G. GOLDSBY&VIRGINIA W. GERDE, (2002)., Teaching Business Ethics Through Literature, The R.B. Pamplin College of Business Virginia Polytechnic Institute and State University.
- JOSE LUIS FERNANDEZ FERNANDEZ (2004)., La Ética Empresarial, Facultad de Administración de Empresas, Universidad Pontificia Comillas, Madrid España.
- JUAN ANTONIO TORRENTS ARÉVALO, (2005)., Crear valor ó estrategias enfocadas al valor, Programa de Doctorado en Administración de Empresas del Departamento Empresas, Departamento de Organización de Empresas de la Universidad Politécnica de Catalunya, España.
- JUAN CRISTÓBAL BONNEFOY & MARIANELA ARMIJO, (2005)., Indicadores de desempeño en el Sector Público, Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social - ILPES,Santiago de Chile
- JULIO DE ZAN, (2004)., La Ética, los derechos y la justicia, Fundación Konrad-Adenauer Uruguay.

- MALDONADO DE LOZADA VERÓNICA, (2007)., La satisfacción y la efectividad Ética organizacional Caso DAF,Departamento Académico de Administración,DAF Tecnológico de Monterrey Campus Monterrey, México
- MARIA CECILIA COUTINHO DE ARRUDA, (2000)., Indicadores de Clima Etico nas Empresas, Departamento de Mercadologia da EAESP/FGV,Centro de Estudos de Ética nas Organizações, Brasil.
- MARIO ROBERTO SOLARTE RODRÍGUEZ,(2003)., Moral y Ética de lo Público, Colección Apuntes de Teologí, Facultad de Teología Universidad Javeriana, Bogotá Colombia.
- MIGUEL ALZOLA, (2005)., Responsabilidad Moral Colectiva. El estatus ontológico de las organizaciones y los límites de la comunidad moral.Revista de Economía y Estadística Vol. XLIII(1) - Instituto de Economía y Finanzas - Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Córdoba Argentina
- MORIS POLANCO, (2002), Teorías Éticas: los grandes autores, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Francisco Marroquín, Guatemala.
- NAPOLEÓN SALTOS Ética y Corrupción,Proyecto de ResonDabilidad/Anti-Corrupción en las Américas, Cap.1 Pag.20
- PAULA LAGARES BARREIRO&JUSTO PUERTO ALBANDOZ, (2005)., Población y muestra. Técnicas de muestreos, Universidad de Sevilla, España.
- PENEIRA D. FRANCISCO, (2005) José. Delitos contra la Administración Pública, Tercera Edición Temis Pag. 8. SFE, SLE.
- PETROBRAS, (2007)., Código de Ética Petrobrás,Portal de RR.HH de Petrobrás.

- ROBERO PATRUS MUNDIM PENA, (2003)., Ética y Estrategia en el Marco Teórico Referencial de la Business Ethics, Pontífica Universidad Católica de Minas Gerais, Brasil.
- ROBERT C. SOLOMON, (2006) La Ética en los negocios, Alianza Editorial, Madrid España.
- ROBERTO PATRUS MUNDIM PENA, (2008)., Ética y Estrategia en un Marco Teórico Referencial de la Ética de Negocios, Asociación Nacional de Graduados de Investigación en Administración, Brasil.
- ROGERIO DOMENGE, (2003)., Lineamientos para la elaboración de Tesis y Tesina para los alumnos de contaduría pública y estrategia Financiera, Departamento Académico de Administración, Instituto Tecnológico Autónomo de Mexico.
- SEPULVEDA GABRIELA, (2001) Teorías del desarrollo Cognitivo y Moral, Tesis de grado del Doctorado en Filosofía, Mención Ética, Departamento de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.
- SHPS, (2006)., Code of Business Ethics, USA.
- VÍCTOR MANUEL MARTÍNEZ CHÁVEZ, (2002)., La Ética como una cultura para la profesionalización en el servidor público, VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lisboa, Portugal
- WALDEMAR DE GREGORI & EVILASIO VOLPATO, (2001) Capital Intelectual: Administración Sistemática, Editorial Mc Graw Hill.

ENLACES

- CIDOB, Biografía de Líderes políticos/,Gustavo Noboa Bejarano.
http://www.cidob.org/es/documentacion/biografias_lideres_politicos/america_del_sur/ecuador/gustavo_noboa_bejaran
- DEAN KREHMEYER & BOBBY PARMAR, (2006)., Teaching Business Ethics, AACSB Seminar, presentación power point, USA.
<https://beardocs.baylor.edu/bitstream/2104/5111/1/Teaching+Business+Ethics+A+Faculty+Seminar+Model.pdf>
- ANDRES ANTIVILO BRUNA, (2006),Teoría y Construcción de Pruebas Psicológicas SIC 636: Clase 8: Escala Likert, Universidad de Las Américas.
www.cmm.uamericas.cl/incjs/download.asp?glb_cod_nodo=20061004120254&hdd_nom_archivo=Clase_8_Escala_Likert.pdf
- BOLETIN DE PRENSA,no 117-rin-2007/Guayaquil, julio 25 de 2007
<http://www.petroecuador.com.ec/noticias/BOLETIN%20117.pdf>
- BOLETÍN DE PRENSA/Posibles irregularidades en Petroecuador.
http://www.iberoamericaempresarial.com/edicion/expansion/iberoamerica_empresarial/ecuador/es/desarrollo/1023926.html
- CIUDADANÍA Y ÉTICA DEL CUIDADO/pag 25.
www.ela.org.ar/wp-content/uploads/articulociudadaniayÉticadelcuidado1.pdf
- DAVID HERNÁNDEZ GARCÍA, (2003) Cómo evaluar la gestión en Responsabilidad Social?,presentación power point, Universidad de Antioquia España.

<http://ingenieria.ucea.edu.co/~webiso/images/stories/documentos/Responsabilidad%20Social.pdf>.

- El Eudemonismo.

<http://es.wikipedia.org/wiki/Eudemonismo>

- EL PORTAL POLÍTICO IBEROAMERICANO, Atlas-Ecuador/Historia política.

<http://www.e-lecciones.net/atlas/ecuador/historia.php>

- EMILIO J. GARCÍA VÍLCHEZ., Modelo de sostenibilidad integrado como herramienta de mejora del medio ambiente. presentación power point, Universidad de Valladolid España.

<http://pymesostenible.es/wp-content/uploads/2007/07/modelo-sostenibilidad-unv-valladolid.pdf>

- FUNDACION CAROLINA, RSE en las PYMEs: Experiencias desde la UE y España, presentación power point, España.

www.unido.org/file-storage/download?file_id=84711

- GABRIELA SEPÚLVEDA RAMÍREZ, (2005)., Teorías del desarrollo cognitivo y moral. Documento de word, Universidad de Chile.

www.plataforma.uchile.cl/.../tema%204/doc/Unidad%20Teorias%20del%20desarrollo%20cognitivo%20y%20moral.doc

- HUME, Filosofía Medieval y Moderna.

<http://www.e-torredebabel.com/Historia-de-la-filosofia/Filosofiamedievalymoderna/Hume/Hume-EmotivismoMoral.htm>

- JAMES J. FOX/Art. Hedonismo.

<http://www.encyclopediacatolica.com/h/hedonismo.htm>

- JAMES RACHELS, El Subjetivismo.

<http://www.ugr.es/~flara/Ética1/docsubjet.html>

- JUAN ALBERTO CHICO CAPISTRANO; MARÍA LUZ RACCA; STELLA MARIS ROCCA, (2005) „La Responsabilidad bien entendida empieza por casa, documento pdf.

www.iarse.org/new_site/site/descargar.php?archivo=43586_LA%20RESPONSABILIDAD%20BIEN%20ENTENDIDA%20EMPIEZA...

- JUAN CARLOS ALVAREZ, (2003) Cómo Determinar Una Muestra Probabilística, presentación power point, UCAB- Los Teques. Venezuela.

www.ucab.edu.ve/lostequeres/Profesorado/alvarez_juan/mipagina/archivosweb/muestraprobabilistica.ppt

- JUAN MANUEL CARRERA, Clasificación de las diversas teorías Éticas/ pag.2.

<http://www.monografias.com/trabajos16/teorias-Éticas/teorias-Éticas.shtml>

- LAWRENCE KOHLBERG.

http://es.wikipedia.org/wiki/Lawrence_Kohlberg

- NATACHA PUPO RODRÍGUEZ - DC. MANUEL DE LA RÚA BATISTAPAU ,(2003)., Fundamentación de una propuesta para la formación y desarrollo de los valores, documento de Word.

<http://www.gestiopolis.com>

- NOVA CONSULTORES, (2006) Normas para la Gestión de la RSE, presentación power point.

www.polygonosapon.org/documentospublicos/id1163490462803623618
6.ppt

- SECRETARIA DE ESTADOS UNIDOS DE MEXICO, (2007)., Crecimiento Rentable de la PYMES Vía de Desarrollo de Fortalezas, presentación power point, México.

www.semanapyme.gob.mx/2007/archivos/CRECIMIENTO_RENTABLE_PYME.PPT

- SHARON FLYNN, (2003)., Un Resumen de Responsabilidad Social Empresarial: Definiciones, Actores Claves y Fundamentos para su Gestión, Documento de Trabajo para los Seminarios de Sistemas de Gestión Social de Grupo Nueva.

http://convivenciasustentable.cl/subidos/documentos/reporte_RSE_2003.doc

- TAIRA PEÑA ROSARIO, (2007) Construcción de Redes Institucionales, presentación power point, Facultad Libre de Rosario Argentina.

www.facultadlibre.org/bibliografia/material%20Taira%20Peña.ppt

- TEMISTOCLES ROSAS R., (2005)., Programa de Transparencia, Ética y Buen Gobierno en Panamá, presentación power point, Panamá.

www.icgfm.org/documents/2302aRosassp.ppt

- UNIVERSIDAD DE NAVARRA, (2006)., La gestión del riesgo. La Ética empresarial de última generación, artículo, Instituto de Empresa y Humanismo, España.

www.unav.es/filosofia/ajsison/publications/journal/28.pdf

- VILLAFAÑE & ASOCIADOS, (2007)., Merco Colombia: una herramienta para evaluar la reputación corporativa, presentación power point, Cali Colombia.



*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

**Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features**

www.villarane.com/vierco-colombia.pdf

- WIKIPEDIA La enciclopedia libre/Ecuador

<http://es.wikipedia.org/wiki/Ecuador>



*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

ANEXOS