

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**TESIS DE GRADO PREVIA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
MAGÍSTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA  
E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**

**«CÓDIGO DE ÉTICA PARA EL CUERPO DE INGENIEROS DEL  
EJÉRCITO»**

**AUTOR: LCDO. HOLGER ENRIQUE TORRES ARMIJOS**

**DIRECTOR: DR. FERNANDO BARREDO S. J.**

**QUITO - 2014**

## **DEDICATORIA**

Con inmenso cariño, dedico estas páginas a mi madre y hermanos, quienes han sabido brindarme su apoyo y amor incondicional, siempre pendientes de que logre todos mis sueños y anhelos. A ellos mi agradecimiento y amor sincero. De manera especial dedico este trabajo al Padre Jorge Armijos, quien con su generosa ayuda, su ejemplo y sabiduría, me ha incentivado y motivado en el camino de la superación académica e investigativa.

Con infinito amor, dedico estas páginas a mi Padre, quien con su compañía y amor desde la plenitud de la eternidad, me ha motivado a seguir luchando en medio de las perplejidades.

Con infinito amor, dedico la culminación de mis estudios al Padre Bolívar Armijos, quien supo brindarme su amistad y apoyo incondicional pendiente de que logre mis objetivos, y ahora desde la plenitud de la eternidad continúa brindándome abundantes bendiciones.

## **AGRADECIMIENTO**

De manera especial, mi sincero y perenne agradecimiento al Padre Dr. Fernando Barredo S. J., gracias a su orientación y apoyo constante con el que ha guiado la presente investigación, he podido llegar a una exitosa culminación.

Mi sincero agradecimiento al Padre Dr. Jorge Armijos Ofm., gracias a su importante aporte y recomendaciones de rigor científico y académico, he podido lograr una exitosa culminación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

---

<b>RESUMEN</b> .....	<b>1</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>2</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>6</b>
<b>MARCO LEGAL DE EMPRESAS PÚBLICAS Y PROCESOS DE GESTIÓN DEL CUERPO DE INGENIEROS DEL EJÉRCITO</b> .....	<b>6</b>
<b>1.1. Ejército Ecuatoriano</b> .....	<b>6</b>
<b>1.2. Empresas Públicas en Ecuador</b> .....	<b>12</b>
1.2.1. Contexto Legal .....	12
1.2.2. Gestión por Procesos.....	17
1.2.2.1. Planificación Estratégica .....	17
1.2.2.2. Planes Plurianuales.....	18
1.2.2.3. Planificación Operativa .....	18
1.2.3. Control de Gestión .....	19
<b>1.3. Cuerpo de Ingenieros del Ejército</b> .....	<b>21</b>
<i>a) Estructura Organizacional</i> .....	22
1.3.1. Sistema Integrado de Gestión.....	25
1.3.1.1. Requisitos de la documentación del SIG.....	26
1.3.2. Responsabilidad de la Dirección.....	31
1.3.2.1. Planificación del SIG .....	34
1.3.3. Gestión de los recursos.....	34
1.3.3.1. Recursos humanos .....	35
1.3.3.2. Infraestructura .....	36
1.3.4. Realización del producto.....	36
1.3.4.1. Proceso de compras .....	37
1.3.4.2. Producción y prestación del servicio.....	37
1.3.5. Medición, análisis y mejora .....	39
1.3.5.1. Satisfacción del cliente.....	40
1.3.5.2. Auditoría Interna .....	40

1.3.5.3. Seguimiento y medición del producto.....	40
1.3.5.4. Seguimiento y medición Sistema de Gestión Ambiental .....	40
1.3.5.5. Evaluación del cumplimiento legal .....	41
1.3.5.6. Control del producto no conforme .....	41
1.3.5.7. Análisis de datos.....	41
1.3.5.8. Mejora continua.....	42
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>44</b>
<b>MARCO FILOSÓFICO COMO FUNDAMENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA DEL CUERPO DE INGENIEROS DEL EJÉRCITO .....</b>	<b>44</b>
<b>2.1. La Ética como rama de la Filosofía.....</b>	<b>44</b>
a) Descubrimiento del «otro» como un «tú».....	45
b) Manifestación del «yo» en la comunicación interpersonal .....	45
c) Creación del «nosotros» como eje de la comunicación interpersonal .....	46
2.1.1. La Ética .....	47
2.1.2. Teorías Éticas Contemporáneas .....	48
2.1.2.1. Sustancialismo.....	48
2.1.2.2. Procedimentalismo .....	52
a) <i>Ética Discursiva</i> .....	52
b) <i>Ética de la Liberación</i> .....	56
c) <i>Teoría de la Justicia</i> .....	58
2.1.3. La Ética como ideal.....	59
<b>2.2. La Moral .....</b>	<b>61</b>
2.2.1. La Moral Cívica .....	66
2.2.1.1. La moral en una sociedad.....	67
2.2.1.2. La dignidad humana .....	69
2.2.1.3. Los principios de justicia.....	69
2.2.1.4. El compromiso dialógico .....	70
2.2.1.5. Educar en una moral cívica .....	71
<b>2.3. Legislación Ética, Moral .....</b>	<b>72</b>
<b>2.4. Los Códigos de Ética .....</b>	<b>74</b>
a) <i>Códigos de ética</i> .....	78

b) Códigos de prácticas .....	78
c) Códigos de conducta .....	78
<b>CAPÍTULO III .....</b>	<b>80</b>
<b>DIMENSIÓN PERSONAL Y SOCIAL DEL CÓDIGO DE ÉTICA DEL CUERPO DE INGENIEROS DEL EJÉRCITO .....</b>	<b>80</b>
<b>3.1. Introducción .....</b>	<b>80</b>
<b>3.2. Fundamentación de Valores .....</b>	<b>82</b>
3.2.1. Honestidad .....	83
3.2.2. Lealtad .....	84
3.2.3. Liderazgo .....	85
3.2.4. Disciplina .....	85
3.2.5. Responsabilidad .....	86
<b>3.3. Fundamentación de Principios .....</b>	<b>86</b>
3.3.1. Calidad .....	87
3.3.2. Seguridad y Salud Ocupacional .....	87
3.3.3. Protección al medio ambiente .....	88
3.3.4. Vocación de servicio .....	88
3.3.5. Trabajo en equipo .....	89
<b>3.4. Fundamentación de Principios sugeridos .....</b>	<b>89</b>
3.4.1. Evitar el conflicto de intereses .....	89
3.4.2. Transparencia de la información .....	90
3.4.3. Cumplimiento del Código de Ética .....	90
3.4.4. Principio de legalidad .....	90
3.4.5. Rendición de cuentas .....	90
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>91</b>
<b>RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA PARA EL CUERPO DE INGENIEROS DEL EJÉRCITO .....</b>	<b>91</b>
<b>4.1. Metodología .....</b>	<b>91</b>
4.1.1. Universo y muestra .....	91
4.1.2. Técnicas de recolección de información .....	92
4.1.3. Técnicas de análisis e interpretación .....	92

<b>4.2. Tabulación y Análisis de la Información.....</b>	<b>92</b>
<b>CAPÍTULO V.....</b>	<b>111</b>
<b>CÓDIGO DE ÉTICA PARA EL CUERPO DE INGENIEROS DEL EJÉRCITO SEGÚN SU FILOSOFÍA INSTITUCIONAL.....</b>	<b>111</b>
<b>5.1. Presentación .....</b>	<b>111</b>
5.1.1. Base Ética.....	111
5.1.2. Base Moral .....	112
<b>5.2. Código de Ética .....</b>	<b>115</b>
5.2.1. Honestidad .....	115
5.2.2. Lealtad.....	115
5.2.3. Liderazgo.....	115
5.2.4. Disciplina .....	115
5.2.5. Responsabilidad .....	116
5.2.6. Calidad .....	116
5.2.7. Seguridad y Salud Ocupacional .....	116
5.2.8. Protección al medio ambiente .....	116
5.2.9. Vocación de servicio .....	116
5.2.10. Trabajo en equipo .....	117
5.2.11. Evitar el conflicto de intereses.....	117
5.2.12. Transparencia de la información .....	117
5.2.13. Cumplimiento del Código de Ética .....	117
5.2.14. Principio de legalidad .....	117
5.2.15. Rendición de cuentas .....	118
<b>5.3. Validación de la Propuesta .....</b>	<b>118</b>
5.3.1. Introducción y Objetivos de la Validación.....	118
5.3.2. Descripción del Trabajo de Campo.....	118
5.3.3. Resultados y Discusión .....	119
<b>CONCLUSIONES GENERALES .....</b>	<b>123</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>126</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>127</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

---

Figura 1 Mapa estratégico del Ejército.....	11
Figura 2 Administración pública .....	16
Figura 3 Mapa conceptual de planificación.....	19
Figura 4 Pirámide documental.....	27
Figura 5 Mapa de procesos.....	29
Figura 6 Círculo de Calidad de Deming.....	31
Figura 7 Política integrada.....	33

## ÍNDICE DE TABLAS

---

Tabla 1 Diferencia administración pública y privada.....	17
Tabla 2 Objetivos estratégicos del Cuerpo de Ingenieros del Ejército.....	23
Tabla 3 Requisitos generales .....	25
Tabla 4 Requisitos generales .....	26
Tabla 5 Procesos.....	27
Tabla 6 Procesos y documentos relacionados .....	30
Tabla 7 Compromiso de la Dirección.....	31
Tabla 8 Enfoque al cliente.....	32
Tabla 9 Gestión de recursos .....	35
Tabla 10 Gestión de recursos.....	36
Tabla 11 Producción.....	38
Tabla 12 Control operacional SGA/SSO.....	39
Tabla 13 Valores institucionales.....	43
Tabla 14 Modos de entender la moralidad .....	64
Tabla 15 Población y muestra .....	91
Tabla 16 Resultados Pregunta 1 .....	93
Tabla 17 Resultados Pregunta 2 .....	94

Tabla 18 Resultados Pregunta 3 .....	95
Tabla 19 Resultados Pregunta 4 .....	96
Tabla 20 Resultados Pregunta 5 .....	97
Tabla 21 Resultados Pregunta 6 .....	98
Tabla 22 Resultados Pregunta 7 .....	99
Tabla 23 Resultados Pregunta 8 .....	100
Tabla 24 Resultados Pregunta 9 .....	101
Tabla 25 Resultados Pregunta 10 .....	102
Tabla 26 Resultados Pregunta 11 .....	103
Tabla 27 Resultados Pregunta 12 .....	104
Tabla 28 Resultados Pregunta 13 .....	105
Tabla 29 Resultados Pregunta 14 .....	106
Tabla 30 Resultados Pregunta 15 .....	107
Tabla 31 Resultados Pregunta 16 .....	108
Tabla 32 Resultados Pregunta 17 .....	109
Tabla 33 Validación Pregunta 1 .....	119
Tabla 34 Validación Pregunta 2 .....	120
Tabla 35 Validación Pregunta 3 .....	121
Tabla 36 Validación Pregunta 4 .....	122

## **RESUMEN**

El objetivo de esta investigación fue elaborar un Código de Ética para el Cuerpo de Ingenieros del Ejército, que realiza un servicio a la colectividad.

El trabajo de investigación consta de cinco partes: La primera parte presenta el origen histórico y los procesos que realiza la Institución, considerando la importancia que tienen sus antecedentes, constitución, políticas y su estructura funcional; de manera general hace referencia al marco legal vigente que rige a las empresas públicas.

Si la Ética es la parte de la Filosofía que nos orienta en nuestra actuación, a fin de que los seres humanos caminen solidariamente en pos de la felicidad, la segunda parte analiza las principales teorías éticas contemporáneas que pretenden dar razón del fenómeno ético; hace referencia a la legislación ética y moral, y expone cuál es el papel y el sentido de los códigos de ética.

La tercera parte ofrece una síntesis de los valores y principios institucionales del Cuerpo de Ingenieros del Ejército y su respectiva fundamentación.

Considerando los diferentes enfoques en torno a estos valores, la cuarta parte presenta los resultados de la investigación.

Finalmente, Iluminados por la ética y por los valores y principios de la institución, la quinta parte presenta la formulación del Código de Ética para el Cuerpo de Ingenieros del Ejército, que realiza un servicio a la colectividad.

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to develop a Code of Ethics for the Army Corps of Engineers that provide a service to the community.

The research consists of five parts: The first part presents the historical origins and processes carried out by the institution considering the importance of their history, constitution, policy and functional structure. In general, it refers to the current legal framework governing public companies.

If Ethics is the part of philosophy that guides our actions, so that humans walk jointly in their search of happiness, the second part analyzes the main contemporary ethical theories that intend to account for the ethical phenomenon. The second part refers to the ethical and moral law, and exposes what the role and meaning of codes of ethics are.

The third part provides an overview of the institutional values and principles of the Army Corps of Engineers and their respective foundations.

The fourth part presents the outcomes of this research regarding the different approaches on said values.

Finally, enlightened by Ethics and the values and principles of the institution, the fifth part presents the formulation of the Code of Ethics for the Army Corps of Engineers that provide a service to the community.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación es un Código de Ética para el Cuerpo de Ingenieros del Ejército. Dentro de la etapa de diagnóstico y formulación del problema se plantearon los siguientes objetivos:

Elaborar un Código de Ética para el Cuerpo de Ingenieros del Ejército, que presta servicios a la colectividad, considerando su doble dimensión al determinar tanto las obligaciones de las personas como la responsabilidad de las instituciones, a fin de promover que las actividades se desarrollen en un clima ético, que cumpla con los requerimientos de la sociedad.

a. Determinar la normativa legal vigente, que rige a las Empresas Públicas y Cuerpo de Ingenieros del Ejército que prestan servicios a la colectividad.

b. Sistematizar bases teóricas que fundamenten el Código de Ética, a través de la recopilación de información teórica, análisis y síntesis de la misma, con el objeto de guiar la investigación.

c. Establecer la doble dimensión de un Código de Ética al determinar tanto las obligaciones de las personas como la responsabilidad de las instituciones para posibilitar que las actividades se desarrollen en un clima ético.

d. Diseñar un Código de Ética para el Cuerpo de Ingenieros del Ejército, que presta servicios a la colectividad, de modo que su planteamiento sea acorde a los requerimientos de la sociedad.

Se logra anticipar un modelo que permite explicar la situación del objeto, a través de la idea a defender formulada: el Código de Ética del Cuerpo de Ingenieros del Ejército, que presta servicios a la colectividad, según los requerimientos de la sociedad, para el correcto y adecuado cumplimiento de la función pública, poseerá actualidad legal, y permitirá promover acciones que incrementen el grado de eficiencia y transparencia.

Dentro de la planificación estratégica del Cuerpo de Ingenieros del Ejército, no se encuentra un objetivo que oriente en una educación moral que asegure el fiel cumplimiento de su misión militar y de servicio a la colectividad y consecuentemente con el logro de las metas planteadas. En estas circunstancias se hace importante la elaboración de un Código de Ética que los ilumine y oriente en el momento de tomar decisiones, a fin de que el servicio que

prestan a la colectividad sea realizado con excelencia, del mejor modo posible y con fidelidad a su vocación militar. De este modo sería importante reformular la planificación estratégica para incluir un objetivo que oriente en una educación moral.

El Cuerpo de Ingenieros del Ejército con el propósito de cumplir su misión, ha desarrollado e implementado un Sistema Integrado de Gestión, bajo cuya perspectiva se previene y controla los riesgos en la calidad de los productos y servicios, en el medio ambiente y en la salud y seguridad de los trabajadores, a fin de mejorar continuamente la eficiencia en el desempeño de las diferentes actividades de los procesos establecidos. Sin embargo, al ser estos procesos manejados por personas, no están exentos de errores ya sea por acción u omisión, entre los que se destacan: órdenes contrarias a la ley, inobservancia del debido proceso, cumplimiento de la ley como mero formalismo después de haberse ejecutado las operaciones, persecución a servidores públicos, discriminación, entre otras. Por citar sólo estos ejemplos, fundamentados en un informe existente, con trámite N° EXTQ-2012-030890 de 7 de agosto de 2012, donde se presenta una queja sobre estos hechos en la Presidencia de la República. En tal virtud se ha creído conveniente la realización de un Código de Ética para que ilumine a los Directivos y Administrativos a la hora de tomar decisiones y realizar un trabajo de servicio a la colectividad.

La metodología empleada dentro de este proceso investigativo, se apoyó en métodos teóricos y empíricos, siguiendo la lógica de las diversas etapas investigativas. Estas etapas son: 1) diagnóstico y formulación del problema, 2) confrontación con la teoría existente y búsqueda de nuevas ideas, 3) creación de nuevos elementos teóricos o tecnológicos, y, 4) validación de la propuesta. Para el desarrollo de esta investigación fue necesario el apoyo de los métodos teóricos, basados en análisis de documentos, así como los métodos empíricos de recolección de información, mediante las técnicas: encuestas, entrevistas, etc., que se obtuvieron con los Directivos, Servidores y Trabajadores Públicos del Cuerpo de Ingenieros del Ejército.

De los métodos teóricos, basados en el análisis de documentos, se ha tornado bastante compleja la recolección de las fuentes bibliográficas, y ha exigido especial cuidado a la hora de seleccionar la documentación para su respectivo análisis y síntesis, para lo cual se ha requerido de la información con que cuenta el Cuerpo de Ingenieros del Ejército, la legislación vigente, libros y escritos contemporáneos que orientan en la elaboración de códigos éticos.

La presente obra consta de cinco capítulos. El Capítulo Primero, presenta el marco legal vigente que rige a las empresas públicas, al origen histórico y a los procesos que realiza el Cuerpo de Ingenieros del Ejército, considerando la importancia que tienen los antecedentes de la institución, su constitución, sus políticas, y su estructura funcional.

El Capítulo Segundo, tiene por objeto concretarse en la cuestión eminentemente teórico. Por ello, se presenta el objetivo que persigue la ética como rama de la filosofía, haciendo una explicación de los términos relacionados desde el origen etimológico, presenta las principales teorías éticas contemporáneas que pretenden dar razón del fenómeno moral, se hace un acercamiento a la legislación ética y moral y, por último, presenta lo que constituyen los códigos de ética.

El Capítulo Tercero presenta la síntesis y fundamentación de los valores y principios con que cuenta el Cuerpo de Ingenieros de Ejército. En tal virtud se expone los diferentes conceptos en torno a estos valores.

El Capítulo Cuarto presenta los resultados de la investigación empírica, constituye las encuestas realizadas al personal de la institución.

Con el Capítulo Quinto concluye la elaboración del Código de Ética para el Cuerpo de Ingenieros del Ejército, que realiza un servicio a la colectividad, objetivo de esta investigación.

Esta modesta obra finaliza dedicada esencialmente a consignar las conclusiones y recomendaciones, que son el resultado positivo de esta investigación. El autor consciente, entonces, de que no ha realizado un trabajo, simplemente por cumplir una exigencia, sino que todo esto representa el esfuerzo por poner en práctica lo estudiado e investigado, que evidentemente, servirá de mucho para el presente y el futuro.

El autor considera que el proyecto inicial planteado, ha tenido una feliz respuesta, mediante el desarrollo del presente estudio. Por esta razón, el esfuerzo no ha sido en vano. Al contrario, sirve y servirá de base para futuros estudios dentro del campo de la filosofía moral. De la misma manera, que este acercamiento de tipo científico técnico concretado en una institución, sea como un horizonte abierto para futuras investigaciones, de las personas que se interesen en fomentar una educación basada en valores.

Con la satisfacción de haber atisbado un campo tan vasto y tan complejo, y de haber logrado consignar por escrito estas pocas páginas, como estímulo y base de principios para vosotros mismos, dejamos en sus manos el presente trabajo, con el firme anhelo de que pueda ser también de alguna utilidad para ustedes, que merecen lo mejor.

# CAPÍTULO I

## MARCO LEGAL DE EMPRESAS PÚBLICAS Y PROCESOS DE GESTIÓN DEL CUERPO DE INGENIEROS DEL EJÉRCITO

*El árbol de las leyes ha de podarse continuamente.*  
Anatole France

### 1.1. Ejército Ecuatoriano

En este capítulo es importante sentar las coordenadas esenciales que guían y sostienen la humana convivencia social, concretamente en referencia a la comunidad de personas que forma el valeroso Ejército ecuatoriano. Acentuando su invaluable labor en beneficio de la patria, y en ella, de todos y cada uno de los ciudadanos y de las instituciones públicas y privadas. Por esta razón, inicia este estudio, poniendo atención primera en esta meritoria y gloriosa institución.

En efecto, el Ejército es una institución básica en toda sociedad, y está destinado fundamentalmente a salvaguardar la paz y unidad del país, frente a toda amenaza que venga del exterior. En tiempos de paz el Ejército procura servir a la colectividad, utilizando sus recursos y capacidades.

Para iniciar el presente capítulo se hace oportuno realizar un acercamiento al Ejército ecuatoriano desde dos aristas: el primero, una reseña histórica, y el segundo, desde el marco constitucional. Pues así, la historia del Ejército ecuatoriano va de la mano con la gesta perpetua del 10 de agosto de 1809, cuando al albor de la libertad, prefigura su nacimiento el Ejército ecuatoriano, cuya labor en más de dos siglos ha contribuido a la seguridad del estado.

Las ideas progresistas de Javier Eugenio de Santa Cruz y Espejo, fue el ente motivador para que luego del 10 de Agosto de 1809, naciera no solo una nueva etapa para Quito y el continente, sino el inicio de lo que hoy conocemos como el Ejército ecuatoriano.

“Uno de los próceres del 10 de Agosto, el capitán Juan Salinas, es reconocido como el primer comandante del Ejército ecuatoriano” (Ejército Ecuatoriano, 2011). El 9 de agosto de 1809 Salinas fue ascendido al grado de coronel y se le encargó el mando de la «Falange de Quito», conduciendo acciones militares en contra de la corona española. Salinas, también ha pasado a la historia por ser la persona comisionada por la Junta Suprema para elaborar el

llamado: «Plan de defensa de Quito y sus provincias», que involucró redefinir los ámbitos político, económico y militar de la nueva nación que emergía.

La Falange Quiteña se reorganizó y retomó fuerza, a raíz de la masacre de los héroes el 2 de Agosto de 1810, con el retorno del coronel Carlos Montúfar, nombrado comandante de las fuerzas de Quito. Luego del triunfo en contra de las fuerzas realistas en Pasto en 1811, el 9 de Octubre de 1820 el Ejército nacional, al mando del coronel Luis Urdaneta, hace que Guayaquil proclame su independencia. Días más tarde, el 3 de noviembre, lo hace Cuenca, bajo el liderazgo del teniente José Ordóñez.

Dentro de ese contexto, América ve emerger a Simón Bolívar, aquel insigne hombre que emprende su campaña libertaria junto a un joven general de 26 años, Antonio José de Sucre, delegado por el Libertador para que integre las tierras de la Real Audiencia de Quito a Colombia. El 21 de abril de 1821 con la victoria de Tapi, en Riobamba, se abre el camino para que Sucre, ponga el sello final en la Batalla de Pichincha, el 24 de Mayo de 1822, donde entrega su vida Abdón Calderón, otro de los héroes del Ejército ecuatoriano.

Tiempo después, en el Portete de Tarqui, el 27 de febrero de 1829, cuando cuatro mil soldados grancolombianos vencieran a ocho mil peruanos, se consolida la libertad de nuestro país y toma forma el Ejército ecuatoriano, como parte de las fuerzas grancolombianas. Hoy, esa fecha, a más de ser establecida como Día Clásico del Ejército ecuatoriano, ha sido motivo para celebrar el Día del Civismo y de la Unidad Nacional.

La formación del Ecuador como república en 1830 afirmó la identidad del Ejército y lo formalizó constitucionalmente, en Riobamba, el 11 de septiembre de 1830, al albor de la primera Carta Magna. El Ejército nace constitucionalmente mediante mandato de la primera Constitución de la República.

En la actualidad, el Ejército ecuatoriano se encuentra modernizándose de manera permanente y procurando la mayor operatividad posible. “El plan estratégico institucional vigente permite articular los objetivos, estrategias, indicadores, proyectos y programas” (Ejército Ecuatoriano, 2011), dentro de un marco estructurado y coherente con la agenda política de defensa nacional y con los escenarios geopolíticos y estratégicos internacionales, proyectándolo de manera ordenada, sistemática y planificada. Se puede decir que hoy se han institucionalizado muchas actividades estructurales, como el liderazgo proactivo e innovador, la gestión, bajo un estilo transparente y dinámico, en procura siempre de la rendición de cuentas.

En cuanto a la normativa legal, el Ejército la está actualizando en concordancia con la Constitución aprobada en el año 2008, atendiendo a la equidad de género, respetando los méritos, la estabilidad y la profesionalización de sus miembros. De este modo continuó con mayor ahínco en el ejercicio de su misión fundamental, que es la defensa de la soberanía e integridad territorial (Ejército Ecuatoriano, 2011).

Luego de haber concluido esta pequeña reseña histórica, y según lo manifestado al iniciar este capítulo, un segundo tema para abordar es la misión de las Fuerzas Armadas contempladas en la Constitución de Montecristi.

Las Fuerzas Armadas es una institución de protección de los derechos, libertades y garantías de los ciudadanos. Tienen como misión fundamental la defensa de la soberanía y la integridad territorial. La protección interna y el mantenimiento del orden público son funciones privativas del Estado.

Las Fuerzas Armadas serán obedientes y no deliberantes, y cumplirán su misión con estricta sujeción al poder civil y a la Constitución. Las autoridades de las Fuerzas Armadas serán responsables por las órdenes que impartan. La obediencia a las órdenes superiores no eximirá de responsabilidad a quienes la ejecuten.

Las Fuerzas Armadas sólo podrán participar en actividades económicas relacionadas con la defensa nacional, y podrán aportar su contingente para apoyar el desarrollo nacional (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 158-159-162).

Según la Ley Orgánica de la Defensa Nacional, las Fuerzas Armadas tienen la siguiente misión institucional:

- a) Conservar la soberanía nacional
- b) Defender la integridad, la unidad e independencia del Estado
- c) Garantizar el ordenamiento jurídico y democrático del estado social de derecho
- d) Colaborar con el desarrollo social y económico del país; podrán participar en actividades económicas relacionadas exclusivamente con la defensa nacional; e, intervenir en los demás aspectos concernientes a la seguridad nacional, de acuerdo con la ley (Ley Orgánica de la Defensa Nacional, 2007, Art. 2).

**Su Misión:**

Desarrollar el poder terrestre para la consecución de los objetivos institucionales, que garanticen la defensa, contribuyan con la seguridad y desarrollo de la nación, a fin de

alcanzar los objetivos derivados de la planificación estratégica militar (Ejército Ecuatoriano, 2011).

#### Su Visión:

Institución de más alto nivel de credibilidad; sistemáticamente integrada, con personal profesional, ético y moralmente calificado, con capacidad para enfrentar los nuevos escenarios, que garantice la paz, la seguridad y coadyuve al desarrollo de la nación (Ejército Ecuatoriano, 2011).

#### Valores Institucionales:

1. Respeto a la jerarquía
2. Cohesión
3. Cultura democrática
4. Moral militar
5. Honor
6. Honestidad
7. Ética militar
8. Subordinación al interés nacional
9. Entrega irrestricta a la defensa de la patria
10. Disciplina
11. Desarrollo institucional
12. Lealtad
13. Espíritu militar (Ejército Ecuatoriano, 2011)

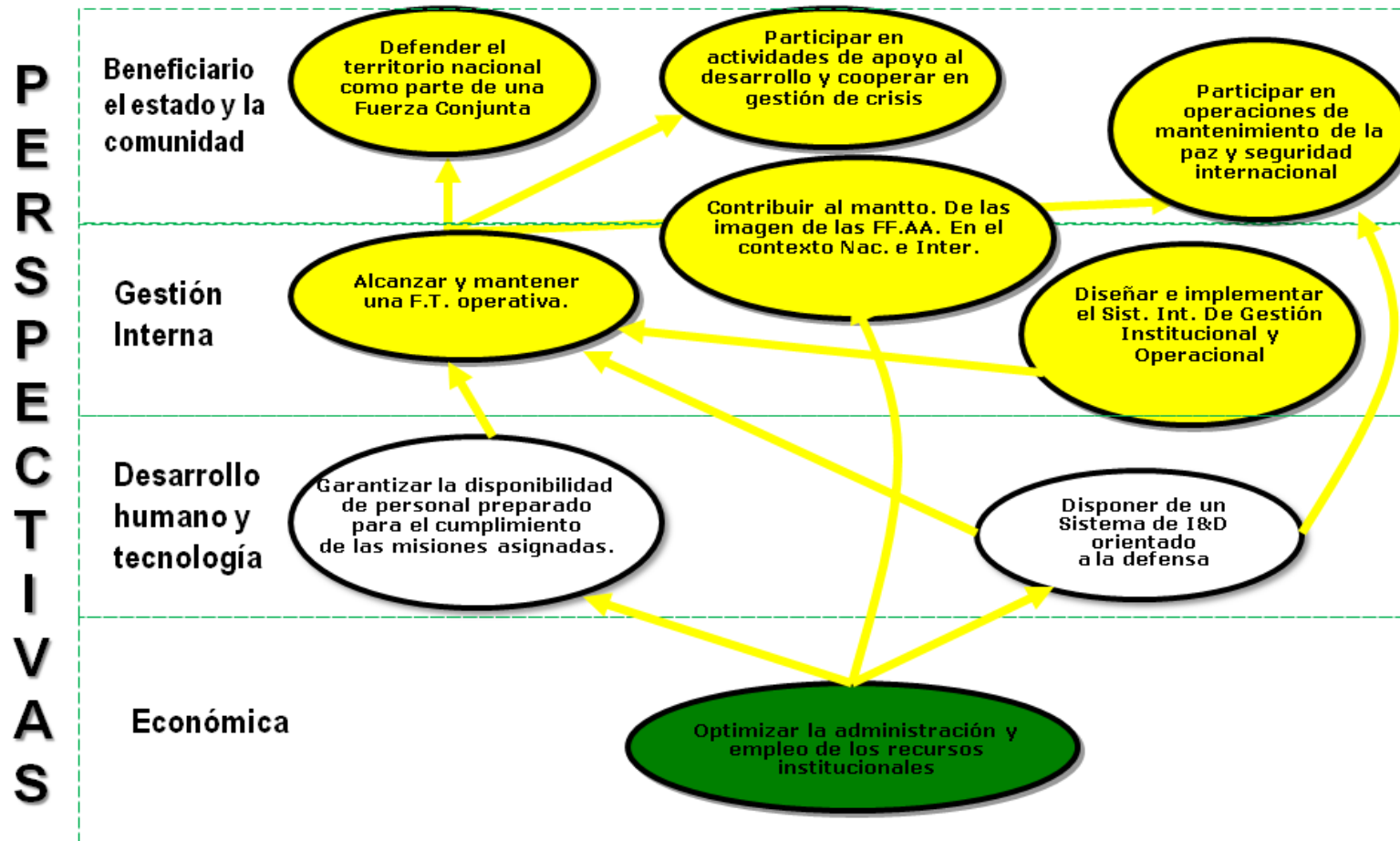
#### Objetivos Estratégicos del Ejército:

1. Defender el territorio nacional como parte de una fuerza conjunta.
2. Contribuir con el fortalecimiento de la imagen de las FF.AA., en el contexto nacional e internacional.
3. Participar en actividades de apoyo al desarrollo y cooperar en gestión de crisis.
4. Participar en operaciones de mantenimiento de paz y seguridad internacional.
5. Alcanzar y mantener una Fuerza Terrestre operativa.
6. Diseñar e implementar el Sistema Integrado de Gestión institucional y operacional.

7. Garantizar la disponibilidad de personal preparado para el cumplimiento de las misiones asignadas.
8. Disponer de un Sistema de Investigación y desarrollo orientado a la defensa.
9. Optimizar la administración y empleo de los recursos institucionales (Ejército Ecuatoriano, 2011).

Mapa Estratégico del Ejército:

Figura 1 Mapa estratégico del Ejército



Fuente: (Ejército Ecuatoriano, 2011)

## 1.2. Empresas Públicas en Ecuador

### 1.2.1. Contexto Legal

En todos los estados se convierte en un imperativo categórico la participación del Estado en la economía conocida como Producción Interna (PIB), clásicamente se han manejado modelos económicos y políticos ortodoxos que poco han solucionado los problemas sociales, pues el país requiere del enfoque heterodoxo de la economía mucho más ajustado a la realidad de inequidad. La Constitución en su régimen de desarrollo establece lo siguiente:

El sistema económico es social y solidario; reconoce al ser humano como sujeto y fin; propende a una relación dinámica y equilibrada entre sociedad, Estado y mercado, en armonía con la naturaleza; y tiene por objetivo garantizar la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que posibiliten el buen vivir. El sistema económico se integrará por las formas de organización económica pública, privada, mixta, popular y solidaria (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 283).

La política económica tendrá los siguientes objetivos:

- Asegurar una adecuada distribución del ingreso y de la riqueza nacional.
- Incentivar la producción nacional, la productividad y competitividad sistémica, la acumulación del conocimiento científico y tecnológico, la inserción estratégica en la economía mundial y las actividades productivas complementarias en la integración regional.
- Asegurar la soberanía alimentaria y energética.
- Promocionar la incorporación del valor agregado con máxima eficiencia, dentro de los límites biofísicos de la naturaleza y el respeto a la vida y a las culturas.
- Lograr un desarrollo equilibrado del territorio nacional, la integración entre regiones, en el campo, entre el campo y la ciudad, en lo económico, social y cultural.
- Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.
- Mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo.
- Propiciar el intercambio justo y complementario de bienes y servicios en mercados transparentes y eficientes.

- Impulsar un consumo social y ambientalmente responsable (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 284).

En este sentido, se quiere destacar que la participación del Estado, antes del Gobierno de la Revolución Ciudadana, se situaba en el “24% del PIB” (Banco Central del Ecuador, 2006, pág. 36), y, haciendo una referencia con los Estados Unidos de Norte América, la participación del Estado era del 48% del PIB. Esta analogía demuestra que el Ecuador era un Estado debilitado, que día a día se aniquilaba en detrimento de los ecuatorianos, con la finalidad de favorecer intereses de grupos económicos. En tal virtud era de suma importancia crear una legislación en el Ecuador para que la participación del Estado a través de Empresas Públicas, sea eficiente y transparente con el fin de dinamizar la economía, disminuir la tasa de desempleo e incrementar el tamaño del Estado. En este contexto, el Gobierno de la Revolución Ciudadana ha impulsado la creación de una legislación para regular las actividades de las Empresas Públicas. Por tanto es oportuno hacer un acercamiento a la Constitución y la ley para determinar cuál es el marco legal que rige la actividad económica de estas empresas. Según la constitución:

El Estado se reserva el derecho de administrar, regular, controlar y gestionar los sectores estratégicos, de conformidad con los principios de sostenibilidad ambiental, precaución, prevención y eficiencia.

Los sectores estratégicos, de decisión y control exclusivo del Estado, son aquellos que por su trascendencia y magnitud tienen decisiva influencia económica, social, política o ambiental, y deberán orientarse al pleno desarrollo de los derechos y al interés social. Se consideran sectores estratégicos la energía en todas sus formas, las telecomunicaciones, los recursos naturales no renovables, el transporte y la refinación de hidrocarburos, la biodiversidad y el patrimonio genético, el espectro radioeléctrico, el agua, y los demás que determine la ley.

El Estado constituirá empresas públicas para la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y el desarrollo de otras actividades económicas.

Las empresas públicas estarán bajo la regulación y el control específico de los organismos pertinentes, de acuerdo con la ley; funcionarán como sociedades de derecho público, con personalidad jurídica, autonomía financiera, económica, administrativa y de gestión, con altos parámetros de calidad y criterios empresariales, económicos, sociales y ambientales.

Los excedentes podrán destinarse a la inversión y reinversión en las mismas empresas o sus subsidiarias, relacionadas o asociadas, de carácter público, en niveles que garanticen su desarrollo. Los excedentes que no fueran invertidos o reinvertidos se transferirán al Presupuesto General del Estado.

La ley definirá la participación de las empresas públicas en empresas mixtas en las que el Estado siempre tendrá la mayoría accionaria, para la participación en la gestión de los sectores estratégicos y la prestación de los servicios públicos (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 313-315).

Según la Ley orgánica de Empresas Públicas:

En base a estos principios fundamentales que se formularon en la Constitución, en el Ecuador se expidió la Ley Orgánica de Empresas Públicas en el año 2009 con el fin de que el Estado Ecuatoriano contribuya al desarrollo del país. Sus aspiraciones son las siguientes: regular la constitución, funcionamiento entre otros aspectos inherentes de las empresas públicas y que actúen en cualquier ámbito ya sea nacional o internacional, y, establecen los mecanismos de control económico, administrativo, financiero y de gestión que se ejercerán sobre estas empresas, conforme lo dispuesto por la Constitución. Los objetivos planteados en la Ley Orgánica de Empresas Públicas son los siguientes:

- Determinar los procedimientos para la constitución de empresas públicas que deban gestionar los sectores estratégicos con alcance nacional e internacional.
- Establecer los medios para garantizar el cumplimiento, a través de las empresas públicas, de las metas fijadas en las políticas del Estado ecuatoriano, de conformidad con los lineamientos del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa.
- Regular la autonomía económica, financiera, administrativa y de gestión de las empresas públicas, con sujeción a los principios y normativa previstos en la Constitución de la República, en ésta y en las demás leyes, en lo que fueren aplicables.
- Fomentar el desarrollo integral, sustentable, descentralizado y desconcentrado del Estado. Contribuyendo a la satisfacción de las necesidades básicas de sus habitantes, a la utilización racional de los recursos naturales, a la reactivación y desarrollo del aparato productivo y a la prestación eficiente de servicios públicos con equidad social. Las empresas públicas considerarán en sus costos y procesos productivos variables socio-ambientales y de actualización tecnológica.

- Actuar en cumplimiento de los parámetros de calidad definidos por el Directorio y las regulaciones aplicables, con sujeción a criterios empresariales, económicos, sociales y ambientales.
- Proteger el patrimonio, la propiedad estatal, pública y los derechos de las generaciones futuras sobre los recursos naturales renovables y no renovables, para coadyuvar con ello el buen vivir.
- Crear el marco jurídico adecuado para que el Estado establezca apoyos, subsidios u otras ventajas de carácter temporal, en beneficio de sectores económicos y sociales determinados.
- Prevenir y corregir conductas que distorsionen las condiciones para la provisión de bienes y servicios y en general cualquier otro acuerdo o práctica concertada, escrita o verbal, oficial u oficiosa, entre dos o más agentes económicos, tendientes a impedir, restringir, falsear o distorsionar las condiciones de acceso de los usuarios a dichos bienes y servicios.
- Establecer mecanismos para que las empresas públicas. Actúen o no en sectores regulados abiertos o no a la competencia con otros agentes u operadores económicos, mantengan índices de gestión con parámetros sectoriales e internacionales, sobre los cuales se medirá su eficacia operativa, administrativa y financiera (Ley Orgánica de Empresas Públicas, 2009, Art. 2).

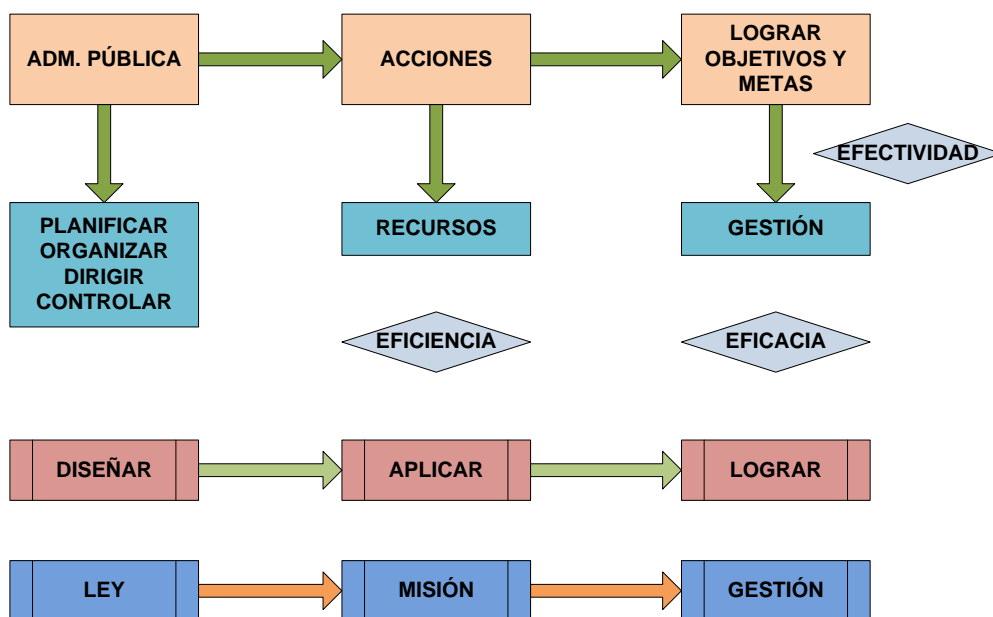
Siguiendo esta lógica, es oportuno hacer un acercamiento a los principios en los que se fundamenta la Ley Orgánica de Empresas Públicas, ya que constituyen el eje sobre el cual gira la actividad económica estatal, estos son los siguientes:

- Contribuir en forma sostenida al desarrollo humano y buen vivir de la población ecuatoriana.
- Promover el desarrollo sustentable, integral, descentralizado y desconcentrado del Estado, y de las actividades económicas asumidas por éste.
- Actuar con eficiencia, racionalidad, rentabilidad y control social en la exploración, explotación e industrialización de los recursos naturales renovables y no renovables y en la comercialización de sus productos derivados, preservando el ambiente.
- Propiciar la obligatoriedad, generalidad, uniformidad, eficiencia, universalidad, accesibilidad, regularidad, calidad, continuidad, seguridad, precios equitativos y responsabilidad en la prestación de los servicios públicos.

- Precautelar que los costos socio-ambientales se integren a los costos de producción, y preservar y controlar la propiedad estatal y la actividad empresarial pública (Ley Orgánica de Empresas Públicas, 2009, Art. 3).

La Constitución determina que estas empresas funcionarán como sociedades de derecho público, con personalidad jurídica, autonomía financiera, económica, **administrativa y de gestión**, con altos parámetros de calidad y criterios empresariales, económicos, sociales y ambientales, por esta razón y sin ser la intención del autor ahondar en estos temas, parece pertinente hacer referencia a la administración pública y la gestión que deben desarrollar para lograr estos objetivos.

**Figura 2 Administración pública**



Fuente: (Contraloría General del Estado, 2007) elaborado por: el autor

Administración pública, constituye una disciplina de la administración, encargada del manejo de los recursos humanos, financieros y materiales, que brinden satisfacción al interés público. Las características entre administración privada y pública, se presenta en el siguiente cuadro:

**Tabla 1 Diferencia administración pública y privada**

<i>Descripción</i>	<i>Privada</i>	<i>Pública</i>
Ley	Lo que no debe hacerse	Lo que debe hacerse
Finalidad	Interés particular	Interés social
Medida de gestión	Utilidades	Calidad y cantidad de bienes y servicios
Financiero	Maximizar utilidades	Financiamiento bienes y servicios

Fuente: (Contraloría General del Estado, 2007) elaborado por: el autor

### ***1.2.2. Gestión por Procesos***

Es el proceso dinámico mediante el cual una institución fortalece su estructura, orientado a aumentar la eficiencia y la eficacia en su gestión, para lo cual aplica principios, políticas, normas, técnicas y estrategias, se fundamenta en la misión. Con la finalidad de: “a) mejorar la calidad de los servicios públicos, b) desconcentrar y descentralizar competencias de gestión operativa, y c) desarrollar una acción sistémica donde las instituciones públicas formen parte de un proceso de gestión pública” (SENRES, 2006, pág. 1). Dentro de este proceso de gestión pública se destaca la Planificación Estratégica, los Planes Plurianuales, y el Plan Operativo Anual.

La Constitución dispone que el Sistema Nacional de Planificación establezca los objetivos nacionales permanentes en materia económica y social, determine metas de desarrollo a corto, mediano y largo plazo, que deberán alcanzarse, en forma descentralizada, y orientará la inversión con carácter obligatorio para el sector público y referencial para el sector privado (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 280).

#### ***1.2.2.1. Planificación Estratégica***

La Planificación Estratégica es una herramienta que permite ordenar los objetivos, metas, estrategias, procesos y actividades en función de la Misión y Visión, que involucra la interrelación de todos los niveles de la institución.

La planificación estratégica exige cuatro fases bien definidas: formulación de objetivos institucionales; análisis de las fortalezas y limitaciones de la institución; análisis del

entorno de sus oportunidades y amenazas; y la formulación de alternativas estratégicas. Un plan estratégico orienta y guía a cada una de las áreas de la institución y le permite desarrollarse a fin de alcanzar los objetivos, metas y programas adecuados. El enlace en la aplicación de la planificación estratégica y la de operaciones, constituye una de las tareas más importantes de la Gerencia (Contraloría General del Estado, 2007, pág. 4).

#### *1.2.2.2. Planes Plurianuales*

El Plan Plurianual es un instrumento de planificación y de programación de mediano plazo en el cual se programa la estrategia de acción institucional para un período. Tiene por objeto asegurar la sostenibilidad inter-temporal de los programas, proyectos y actividades que se prevé realizar, cuya finalidad es establecer objetivos para vincularlos a la programación presupuestaria. El Plan Plurianual se convierte en un elemento orientador de la gestión institucional para producir efectos claros y concretos en materia de políticas públicas, de manera que aun cuando se produzca cambios de autoridades, sea factible asegurar la continuidad de los objetivos estratégicos y por tanto de los programas y proyectos.

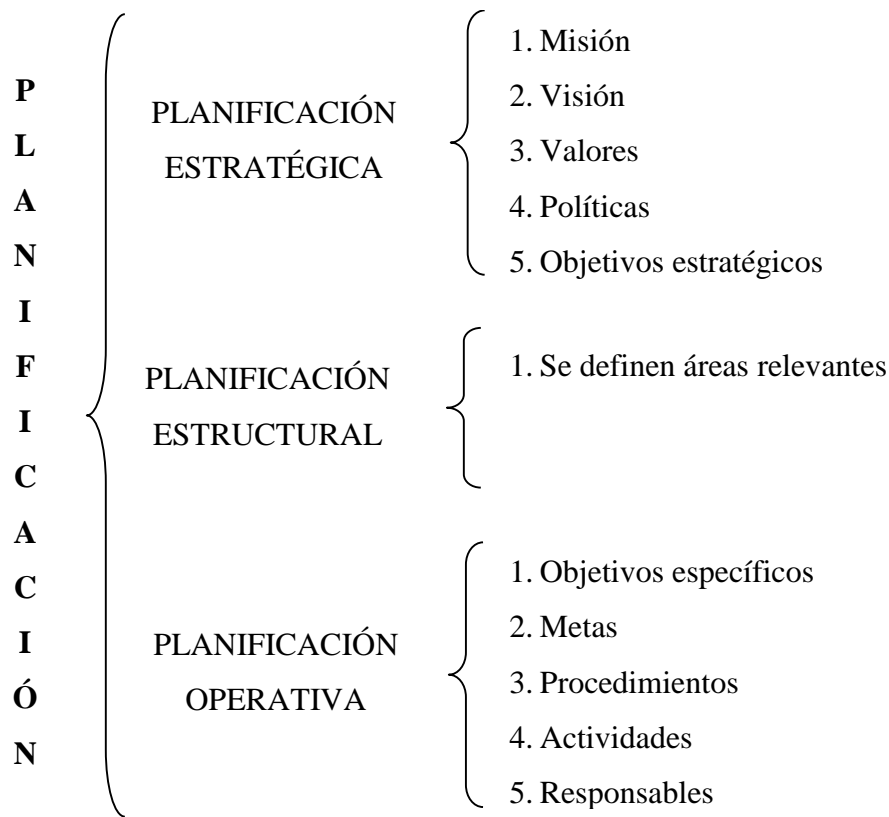
El Plan Plurianual define objetivos, indicadores, línea base, metas, entre otros elementos, que marcan las líneas de gestión para los próximos años, por lo que se constituyen en un marco obligado de referencia para la formulación de los planes operativos anuales (SENPLADES, 2010, pág. 3).

#### *1.2.2.3. Planificación Operativa*

En la Planificación Operativa, los planes operativos anuales tienen como propósito fundamental orientar la ejecución de las políticas, programas y proyectos, a través de los cuales, año a año se da cumplimiento a los objetivos de los planes de desarrollo. El Plan Operativo tiene vinculación directa con la ejecución del presupuesto anual. El Plan Operativo Anual (POA) sirve de base para la elaboración del Plan Anual de Compras (PAC) (Contraloría General del Estado, 2007, pág. 4).

El cuadro sinóptico permite visualizar de mejor manera la Planificación que debe manejarse de manera obligatoria en el sector público, y referencial para el sector privado.

**Figura 3 Mapa conceptual de planificación**



Fuente: (Contraloría General del Estado, 2007, págs. 3-4) elaborado por: el autor

### ***1.2.3. Control de Gestión***

El control de gestión de la administración cada vez se torna importante, a medida que las actividades aumentan y se diversifican, pues no solamente se han multiplicado en número sino también en diversidad y complejidad; por lo que su ejecución compromete la utilización de cuantiosas sumas de recursos, que pese a lo significativo de las mismas, resultan escasas, al confrontarlas con la multiplicidad de necesidades de la sociedad.

Dentro de este contexto es de fundamental importancia que las entidades y sus servidores formulen evaluaciones a sus procesos, haciendo uso de las herramientas que están al servicio de los administradores, entre ellas el Control de Gestión, que fundamentalmente consiste en monitorear la planificación, organización, dirección y control de los programas, proyectos y actividades; y su evaluación del consiguiente logro de metas y objetivos, con el empleo de indicadores de gestión diseñados a la medida de las particulares, características de cada entidad (Contraloría General del Estado, 2007, pág. 1).

Dentro de este accionar de la administración pública cuando los servidores no se sujetan al proceso sistémico que determina la ley, se originan las responsabilidades y tienen fundamento en la Constitución. Estos principios son los siguientes:

- La Contraloría General del Estado, determinará responsabilidades relacionadas con los aspectos y gestiones sujetas a su control.
- Las instituciones del Estado, y los servidores públicos ejercerán solamente las competencias y facultades atribuidas en la Constitución y la ley.
- La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, entre otros.
- El ingreso al servicio público, ascenso y promoción se realizarán mediante concurso de méritos y oposición.
- Ningún servidor público estará libre de responsabilidad por las acciones u omisiones en el ejercicio de sus funciones, y serán responsables por el manejo y administración de recursos públicos.
- Los servidores públicos estarán sujetos a las sanciones por los diferentes tipos de delito, las penas correspondientes serán imprescriptibles y, los juicios continuarán con o sin la presencia de los acusados (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 212-226-227-228-233).

En tal virtud, un imperativo categórico para los servidores públicos es hacer única y exclusivamente lo que faculta la ley, caso contrario, se verán sometidos a responsabilidades, ya sea por las acciones o por las omisiones.

### **1.3. Cuerpo de Ingenieros del Ejército**

Entre las empresas del Ejército ecuatoriano, dedicadas a servir a la colectividad en tiempos de paz, se destaca el Cuerpo de Ingenieros del Ejército (CEE) que, en su calidad de Unidad Militar de Ingeniería, ejecuta obras de construcción y prestación de servicios, en apoyo al desarrollo del país. Su misión y visión son las siguientes:

#### Misión:

Ejecutar operaciones militares, construcciones y servicios; con calidad, transparencia y vocación de servicio a la comunidad, para contribuir a la seguridad y desarrollo del país (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 6).

#### Visión:

Ser un referente en el ámbito militar, en el campo de la construcción y la prestación de servicios, empleando equipos y maquinaria del nivel tecnológico requerido, personal altamente competente, comprometido y enfocado en el servicio a la comunidad (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 6).

Dada la peculiaridad de ser a la vez miembros de una institución militar y trabajadores técnicos al servicio de la colectividad, los miembros del CEE, en sus diversos niveles, requieren la ayuda de un Código de Ética peculiar, que los ilumine y oriente en el momento de tomar decisiones, a fin de que el servicio que prestan a la colectividad sea realizado con excelencia, del mejor modo posible y con fidelidad a su vocación militar.

Con el propósito de cumplir su misión, el CEE ha implantado un Sistema Integrado de Gestión, bajo cuya perspectiva se previene y controla los riesgos en la calidad de los productos y servicios, en el medio ambiente y en la salud y seguridad de los trabajadores, a fin de mejorar continuamente la eficiencia en el desempeño de las diferentes actividades de los procesos establecidos.

El Sistema Integrado de Gestión, está conformado por los Sistemas de Gestión de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional y Ambiente; los mismos que se relacionan entre sí sujetándose a las Normas Internacionales ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 y OHSAS

18001:2007, y considerando la Planificación Estratégica, el Orgánico Funcional Estructural y el Manual de Procesos.

En el año 1968 se fundó el Cuerpo de Ingenieros del Ejército, mediante Decreto Presidencial del Dr. José María Velasco Ibarra, para apoyar el desarrollo del País.

El Cuerpo de Ingenieros del Ejército no tiene fines de lucro, su objetivo es prestar servicios a instituciones del sector público y privado de manera efectiva, eficiente y eficaz, sean nacionales o extranjeras, en proyectos enfocados al desarrollo nacional.

La matriz cuenta con un edificio administrativo principal, un campamento base en Quito, y diferentes Grupos de Trabajo, en los lugares donde se ejecutan los proyectos. Las actividades y responsabilidades del personal están descritas en el Reglamento Orgánico y de Responsabilidad (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, págs. 4-8).

#### *a) Estructura Organizacional*

Nivel comando o alta dirección: Se conforma por el Comandante y segundo Comandante Jefe de Estado Mayor que lideran la Institución. Su finalidad es la toma de decisiones estratégicas que conduzcan hacia el cumplimiento de la misión y visión.

Nivel asesor: Integrado por la Asesoría Jurídica y Desarrollo Institucional. Este nivel tiene como función asesorar en soluciones y decisiones que conduzcan a la culminación de la gestión, el seguimiento y control del cumplimiento de las tareas del nivel operativo y la coordinación con el nivel de apoyo.

Nivel control y asesor: Conformado por Control Gubernamental e incluye las siguientes áreas: Auditoría Interna, Auditoría Técnica-Contable, Auditoría Operativa.

Nivel apoyo administrativo: Integrado por las áreas de apoyo a la ejecución de las operaciones: «Recursos Humanos, Logística, Mantenimiento y Transporte, Finanzas, Sistemas y Comunicaciones». Su finalidad es apoyar al personal el mismo que conduce a la satisfacción de requerimientos y necesidades internas de los diversos organismos.

Nivel operativo: lo conforma el personal operativo. Tiene bajo su responsabilidad la ejecución operativa de proyectos, generación de productos, resultados, documentación, análisis detallado y procesamiento de información (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, págs. 7-8).

**Tabla 2 Objetivos estratégicos del Cuerpo de Ingenieros del Ejército**

<b>FUERZA TERRESTRE</b>		<b>CUERPO DE INGENIEROS DEL EJÉRCITO</b>		
<b>Perspectivas</b>	<b>Objetivos Estratégicos</b>	<b>Perspectivas</b>	<b>Impulsores Claves de Desempeño</b>	<b>Objetivos Estratégicos</b>
Beneficiario Estado Comunidad	Defender el territorio nacional como parte de una Fuerza Conjunta	Impacto Social	Impacto en la Comunidad	Realizar operaciones, productos y servicios de calidad, seguras y con el mínimo de impacto ambiental
				Manejo y difusión adecuada de la imagen institucional, sociabilizando y promocionando los proyectos
				Definir y establecer políticas que apoyen al desarrollo y participación laboral en la comunidad
Financieros	Alcanzar altos niveles de excelencia en la gestión financiera	Recursos Financieros	Crecimiento de Ingresos	Optimizar costos y gastos, mediante la inversión de recursos
			Productividad Financiera	Incrementar productos y servicios
Beneficiario Estado Comunidad	Participar en actividades de apoyo al desarrollo y en operaciones de apoyo a la paz y seguridad internacional	Valor para Clientes	Atributos Básicos	Controlar adecuadamente las especificaciones técnicas y cumplimiento de plazos contractuales
			Atributos de Diferenciación	Garantizar precios competitivos considerando todos los costos
				Asegurar que los productos y servicios satisfagan las expectativas del cliente dentro de los términos contractuales
				Generar en el cliente lealtad hacia el CEE y mantener contacto antes, durante y después de los proyectos

Fuente: (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 8) elaborado por: el autor

FUERZA TERRESTRE		CUERPO DE INGENIEROS DEL EJÉRCITO		
Perspectivas	Objetivos Estratégicos	Perspectivas	Impulsores Claves de Desempeño	Objetivos Estratégicos
Gestión Interna	Disponer de una Fuerza Terrestre efectiva	Procesos Efectivos	Procesos Estratégicos	Generar procesos estratégicos que empleando herramientas de control y renovación tecnológica eleven la consecución de contratos
			Procesos Operativos	Controlar e inspeccionar permanente la planificación, ejecución y entrega de los productos y servicios
	Procesos de Apoyo		Optimizar los procesos de apoyo para garantizar la provisión oportuna de recursos para la ejecución de las obras	
			Controlar el estricto cumplimiento de normas y leyes aplicables	
Desarrollo Humano y Tecnología	Disponer de personal preparado con principios y valores institucionales e individuales	Fortalecimiento del Capital Intangible	Desarrollo de Talento Humano y Cultura Organizacional	Elevar el compromiso del personal y la cultura del servicio
	Disponer de un sistema de investigación y tecnología para el desarrollo orientado a la defensa		Infraestructura Física Tecnológica e Informática	Desarrollar un sistema integral de RR.HH con un plan de incentivos por cumplimiento de objetivos
Elevar la conectividad, sistematización y automatización de procesos				
Modernizar continuamente el software y hardware, con la respectiva capacitación				

Fuente: (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 8) elaborado por: el autor

### 1.3.1. Sistema Integrado de Gestión

El Cuerpo de Ingenieros de Ejército Planifica, documenta, implementa, mantiene y mejora continuamente su Sistema Integrado de Gestión, de acuerdo con los requisitos de las normas ISO, a través de los siguientes requisitos:

**Tabla 3 Requisitos generales**

<i>Descripción</i>	<i>Documentos Relacionados</i>
La Identificación y aplicación de los procesos necesarios, así como la interacción de los mismos.	Manual de Procesos CEE.
El Seguimiento y Control de los procesos mediante Indicadores de Gestión.	Indicadores de Gestión. Plan de Ejecución Operaciones en Grupos de Trabajo.
La Disponibilidad de Recursos e información para apoyar la ejecución de los proyectos (obras y servicios).	Presupuesto del CEE.
Evaluaciones permanentes de los resultados obtenidos frente a los planificados.	Informes de Auditoría

Fuente: (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 8) elaborado por: el autor

Se identifica los procesos relacionados con el cliente y los de evaluación y control de riesgos de SSO y de aspectos ambientales, como se aprecia en el siguiente detalle:

**Tabla 4 Requisitos generales**

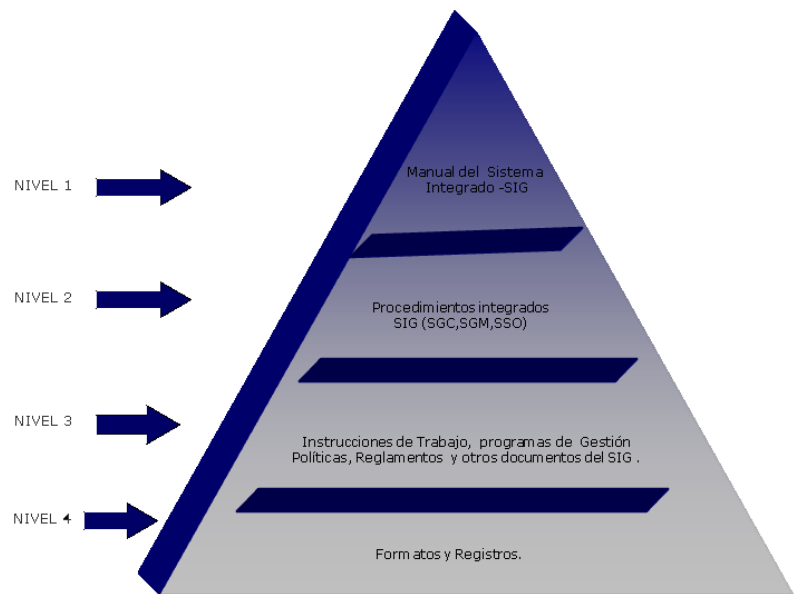
<i>Descripción</i>	<i>Documentos Relacionados</i>
Procesos relacionados con el cliente.	Manual de Procesos CEE.
Identificación, Evaluación y Control de Riesgos de Seguridad y Salud Ocupacional.	Procedimientos de Identificación, evaluación y control de Aspectos ambientales y Riesgos. Matriz e identificación de Riesgos de SSO.
Identificación, Evaluación y Control de Aspectos Ambientales.	Matriz e identificación de Aspectos Ambientales.

Fuente: (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 9) elaborado por: el autor

#### *1.3.1.1. Requisitos de la documentación del SIG*

El Sistema documental consta de: misión, visión, política, objetivos, manuales, programas de gestión, procedimientos, directivas, instructivos, registros y listas maestras para el control de documentos y registros. El Sistema Integrado de Gestión, se encuentra estructurado de acuerdo a los requisitos de las normas ISO y su sistema está documentado de acuerdo a la siguiente estructura piramidal (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 9):

**Figura 4 Pirámide documental**



Fuente: (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 10)

Productos y servicios: El Sistema Integrado de Gestión es aplicable para la ejecución de obras civiles, viales y la prestación de servicios.

Procesos: Se ha definido los siguientes procesos para la conformación de su Sistema Integrado de Gestión SIG.

**Tabla 5 Procesos**

<i>Procesos Estratégicos</i>	<i>Agregadores de Valor</i>	<i>Procesos de Apoyo</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión Estratégica.</li> <li>• Regulación y Control.</li> <li>• Administración de Clientes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operaciones Militares de Ingeniería.</li> <li>• Apoyo al Desarrollo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión del Talento Humano.</li> <li>• Gestión de Bienes e Insumos.</li> <li>• Gestión Financiera.</li> <li>• Gestión Tecnológica y Conectividad.</li> </ul>

Fuente: (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 12) elaborado por: el autor

Mapa de procesos: Cuenta con un conjunto de procesos que se interrelacionan para generar los productos y servicios destinados a sus clientes y que se lo aprecia en la Fig. 5 este enfoque adoptado concuerda con los requerimientos de las Normas Internacionales y así se beneficia al contar con una plataforma de control continuo de los vínculos de los procesos dentro del Sistema Integrado de Gestión (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 12).

Figura 5 Mapa de procesos



Fuente: (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 13)

El mapa de procesos permite distinguir los procesos gobernantes o estratégicos que están vinculados a las decisiones estratégicas y controles de la Dirección, las claves o agregadores de valor que integran la cadena de valor y se refieren a la ejecución del producto o servicio que ofrece a sus clientes externos, y los procesos habilitantes o de apoyo que se encargan de sustentar a los procesos claves y estratégicos proporcionando los recursos necesarios para la gestión. Los procesos estratégicos, claves y de apoyo se interrelacionan para obtener como resultado los productos y servicios, orientados a la satisfacción de las necesidades del cliente, a la conservación del medio ambiente y a garantizar la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores, como se aprecia en la siguiente tabla (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 13):

**Tabla 6 Procesos y documentos relacionados**

<i>Descripción</i>	<i>Documentos Relacionados</i>
Los procesos estratégicos, claves y de apoyo del CEE, están interrelacionados entre si y tienen sub-procesos con objetivos establecidos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manual de Procesos.</li> <li>• Flujo de Diagramación de los Procesos.</li> </ul>
El seguimiento y medición de cada proceso arroja información que es utilizada para verificar y validar los resultados, análisis que se efectúa a través de Índices de Gestión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tablero de control BSC.</li> </ul>

Fuente: (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 14) elaborado por: el autor

La aplicación del SIG, se lo ha realizado basado en el Círculo de Calidad de Edward Deming Figura 6 Círculo de Calidad de Deming.

**Figura 6 Círculo de Calidad de Deming**



Fuente: (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 14)

La mejora continua se aplica antes durante y después de obtenido el producto y significa mejora continua en los procesos.

**1.3.2. Responsabilidad de la Dirección**

El Comandante, Jefe de Estado Mayor y el Representante de la Dirección en su compromiso de mejora continua, desarrollan e implementan un Sistema Integrado de Gestión, donde:

**Tabla 7 Compromiso de la Dirección**

<i>Descripción</i>	<i>Documentos Relacionados</i>
Importancia de satisfacer tanto los requisitos del cliente como los legales.	Procedimiento para consultas y comunicaciones.
Establecer la política y objetivos del SIG.	Manual del SIG.
Revisiones por la Dirección.	Documentos y actas.
Asegurar la disponibilidad de recursos.	Planificación del presupuesto.

Fuente: (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 15) elaborado por: el autor

**Tabla 8 Enfoque al cliente**

<i>Descripción</i>	<i>Documentos Relacionados</i>
La alta Dirección se asegura que los requisitos del cliente que se determinen en las especificaciones de los contratos, se cumplan con el propósito de aumentar su satisfacción.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bases técnicas que proporcionan los clientes.</li><li>• Contratos de obras y servicios.</li><li>• Libro de obra.</li><li>• Actas de entrega recepción provisional y definitiva.</li></ul>

Fuente: (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 16) elaborado por: el autor

Figura 7 Política integrada



## POLÍTICA INTEGRADA DEL CEE

El Cuerpo de Ingenieros del Ejército, unidad militar de ingeniería, garantiza que: la **satisfacción de las necesidades de sus clientes**, la **prevención de la contaminación ambiental** y la **seguridad y salud ocupacional**, forman parte del desarrollo de sus actividades, proyectos de construcción y servicios.

Para lo cual se compromete a:

- Cumplir con los requisitos legales, normas y compromisos que suscriba aplicables a la gestión de: **Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud Ocupacional** en las áreas de influencia de la matriz.
- Orientar las actividades a la **mejora continua del desempeño de sus procesos**.
- Lograr que los riesgos para las **personas**, el **medio ambiente** y la **productividad** sean tolerables, cumpliendo con la misión y los objetivos institucionales en un marco de desarrollo sostenible.

Nuestra Política Integrada constituye un compromiso obligatorio y categórico, que deberá ser comunicada a todos los miembros del CEE y quienes trabajen en su nombre; estar disponible al público, y ser revisada continuamente para garantizar su relevancia.

### CUERPO DE INGENIEROS DEL EJÉRCITO



*Trabajamos por el progreso del Ecuador*

Fuente: (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 16)

Los objetivos institucionales que constan en el mapa estratégico se operativizan a través de los programas de los sistemas de gestión a cumplirse para la calidad, seguridad y ambiente y se controlan a través del tablero de control (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 17).

- Programa de Gestión de Calidad o Estratégico - (SGC)
- Programa de Gestión Ambiental - (SGA)
- Programa de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional - (SSO)

#### *1.3.2.1. Planificación del SIG*

El Comando y Estado Mayor aseguran que se realice la planificación del Sistema Integrado de Gestión a través de Programas de Gestión, manteniendo la integridad y la relación con la Planificación Estratégica de la institución, como se aprecia en los siguientes documentos (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 17).

- Plan Estratégico - PEI y Plan Operativo POA.
- Programa de Gestión de Calidad o Estratégico SGC.
- Programa de Gestión Ambiental SGA.
- Programa de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional SSO.

#### *1.3.3. Gestión de los recursos*

Los recursos incluyen: los recursos humanos y habilidades especializadas, infraestructura de la organización, recursos tecnológicos y recursos financieros. Se determina y proporciona los recursos necesarios para (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 20):

**Tabla 9 Gestión de recursos**

<i>Descripción</i>	<i>Documentos Relacionados</i>
Establecer, implementar, mantener y mejorar el SIG, de acuerdo con los requisitos de las Normas Internacionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presupuesto aprobado.</li> </ul>
Aumentar la satisfacción del cliente mediante el cumplimiento de sus requisitos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley orgánica de administración y control del Estado.</li> <li>• Fiscalización técnica contable de obras.</li> </ul>

Fuente: (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 32) elaborado por: el autor

#### *1.3.3.1. Recursos humanos*

El personal que realiza las actividades, tiene responsabilidades y competencia en base a la educación, formación, habilidades, prácticas y experiencia, que son necesarias para la ejecución de sus actividades, que se encuentran descritas en el Reglamento Orgánico y de Responsabilidad.

Para mantener la competencia, toma de conciencia y formación, se evalúa resultados del personal a fin de identificar sus áreas de mejora y con base a acciones específicas, reforzar los conocimientos y habilidades que le permitan el mejor desempeño de sus procesos, para lo cual se utilizan la siguiente documentación (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 20):

**Tabla 10 Gestión de recursos**

<i>Documentos relacionados</i>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Análisis, descripción y clasificación de puestos.</li><li>• Registro de Requerimiento de Capacitación.</li><li>• Plan de Capacitación.</li><li>• Procedimiento de la Gestión de Recursos Humanos.</li><li>• Archivo Físico del Personal.</li><li>• Registro de Inducción, y Capacitación de Personal.</li><li>• Registro de Evaluación del Candidato.</li><li>• Reglamento interno de seguridad y salud ocupacional.</li></ul>

Fuente: (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 20) elaborado por: el autor

#### *1.3.3.2. Infraestructura*

Se requiere para lograr la conformidad de los productos y servicios incluyendo el espacio de trabajo e instalaciones apropiadas, equipo hardware, software básico y utilitario y los servicios de soporte; se considera en el Plan de Adquisiciones, Plan de Mantenimiento Físico, Gestión de Logística y Plan Estratégico de Sistemas (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 21).

#### *1.3.4. Realización del producto*

Se planifica y desarrolla los procesos necesarios para la realización del producto, en coherencia con los requisitos de los otros procesos del SIG; en base a los siguientes documentos:

- Especificaciones técnicas, (Requisitos del cliente)
- Plan de ejecución/operación, (Verificación, avance de seguimiento y control)
- Manual de procesos, (Establecimiento de procesos)
- Libro de obra y planillas, (Registro de evidencia)

Planificación de aspectos ambientales, planificación, identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.

Se cuenta con el Procedimiento de identificación, evaluación y control de peligros, para la identificación continua y evaluación de los peligros provenientes de sus procesos, instalaciones y servicios en el sitio de trabajo, que pueden afectar a la calidad, al medio ambiente y a la seguridad y salud ocupacional. Los riesgos e impactos ambientales se evalúan en la Matriz de Riesgos e Impactos para establecer el control operacional (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 22).

#### *1.3.4.1. Proceso de compras*

El proceso de compras está relacionado conforme a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública y su Reglamento General y otros documentos relacionados con el tema como (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 24):

- Plan Anual de Contratación aprobado PAC
- Ley Orgánica del Sistema de Contratación Pública y su Reglamento
- Sistema Nacional de Contratación Pública y su órgano rector INCOP
- Cuadro de responsabilidades conferidas por el Comando para compras.
- Formato de evaluación de proveedores

#### *1.3.4.2. Producción y prestación del servicio*

La construcción y la prestación del servicio se realizan bajo condiciones controladas. Estas condiciones incluyen, cuando sea el caso (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 24):

**Tabla 11 Producción**

<i>Condiciones Controladas</i>	<i>Documentos Relacionados</i>
Disponibilidad de información e instrucciones de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información de Planos, Especificaciones Técnicas, Oferta, Contrato, Diseños.</li> <li>• Especificaciones Técnicas del MTOP.</li> <li>• Precios Unitarios de la Cámara de la Construcción.</li> <li>• Normas de Arquitectura y Urbanismo del Municipio de Quito.</li> <li>• Código Ecuatoriano de la Construcción.</li> </ul>
Uso equipo apropiado en las actividades que se realiza, equipos de laboratorios. Seguimiento y medición del producto. Entrega del producto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pruebas de campo y ensayos de laboratorio concurrente de la obra.</li> <li>• Actas de entrega del producto provisionales y definitivas.</li> </ul>

Fuente: (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 24) elaborado por: el autor

Para el control de los procesos, actividades e instalaciones asociadas con los aspectos ambientales significativos y riesgos identificados en las que se necesitan medidas de control, se utilizan los siguientes documentos (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 25):

**Tabla 12 Control operacional SGA/SSO**

<i>Documentos relacionados Control Operacional -SGA</i>	<i>Documentos relacionados Control Operacional -SSO</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento de gestión de desechos sólidos.</li> <li>• Procedimiento para la gestión de químicos peligrosos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento para la selección elementos protección personal.</li> <li>• Procedimiento para permisos de trabajo</li> <li>• Procedimiento para trabajos en altura.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento manejo desechos peligrosos.</li> <li>• Procedimiento mantenimiento trampa de grasas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento para inspecciones de seguridad.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento para el manejo de desechos reciclables o reusables.</li> <li>• Instructivo normas ambientales para Grupos de Trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento para observaciones de trabajo.</li> <li>• Procedimiento para análisis de seguridad en la tarea.</li> <li>• Procedimiento para inspección de extintores portátiles.</li> </ul>

Fuente: (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 25) elaborado por: el autor

Es necesario asegurar que el seguimiento y medición se realicen de manera coherente con los requisitos que establece la norma, se asegura su medición a través del procedimiento para mediciones y seguimiento.

### ***1.3.5. Medición, análisis y mejora***

El seguimiento y medición de los procesos, se realiza de acuerdo al procedimiento que establece el manual. Para el control se ha diseñado el «Tablero de Control BSC», con indicadores de gestión respectivos para facilitar la medición y el cumplimiento de las metas establecidas.

#### *1.3.5.1. Satisfacción del cliente*

La satisfacción del cliente se mide a través de los resultados del seguimiento de información relativa a la percepción del cliente aplicada a través de encuestas.

#### *1.3.5.2. Auditoría Interna*

Auditoría Interna lleva a cabo auditorías internas del SIG, a intervalos planificados para proporcionar información a la Dirección y determinar si el Sistema Integrado de Gestión es conforme con los requisitos de las normas, para lo cual aplica los siguientes documentos (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 27):

- Plan de Auditorías.
- Programa y Calendario de auditorías.
- Procedimiento para realizar auditorías.
- Procedimiento de No Conformidades.
- Formato de No Conformidad.
- Informes de resultados de Auditorías.

#### *1.3.5.3. Seguimiento y medición del producto*

Seguimiento y medición de los productos y servicios: La institución mide y hace el seguimiento de las características del producto a fin de verificar que se cumplan los requisitos a través de (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 28):

- Libro de obra
- Pruebas de laboratorio
- Especificaciones técnicas

#### *1.3.5.4. Seguimiento y medición Sistema de Gestión Ambiental*

Se establece, implementa y mantiene un procedimiento para hacer seguimiento y medir de forma regular las características fundamentales de las operaciones que puedan tener un impacto significativo en el medio ambiente, así como generar riesgos, en el mismo que se considera:

- Procedimiento de no Conformidades
- Procedimiento de Mediciones y Seguimiento
- Programa de Gestión Ambiental
- Programa de Seguridad y Salud Ocupacional

#### *1.3.5.5. Evaluación del cumplimiento legal*

La evaluación del cumplimiento de los requisitos legales y compromisos adquiridos, se lo hace a través de los siguientes documentos:

- Procedimiento de identificación y acceso a los requisitos legales.
- Registro de evaluación del cumplimiento legal.

#### *1.3.5.6. Control del producto no conforme*

Se asegura la toma de acciones correctivas durante su ejecución, a fin de eliminar la causa de la no conformidad, con el objeto de prevenir que vuelva a ocurrir. Se cuenta con un procedimiento documentado donde se define la metodología para tratar acciones correctivas y se conservan los registros de las acciones implantadas, también se cuenta con los informes de fiscalización a las obras y las anotaciones del Libro de Obra (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, págs. 28-29).

#### *1.3.5.7. Análisis de datos*

Para el análisis de datos, se obtiene información adecuada de los siguientes mecanismos de información (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 29):

- Tablero de control
- Informes técnicos
- Encuesta de satisfacción al cliente
- Registros de accidentes

#### 1.3.5.8. Mejora continua

La mejora continua es parte de su política y objetivos, la misma que se ve reflejada a través de las auditorías internas y externas, en los resultados de las auditorías, en el análisis de datos y en las acciones correctivas y preventivas, así como en las revisiones por la Dirección. La aplicación de indicadores de gestión brinda la facilidad de comparar y analizar la situación actual a fin de visualizar el grado de mejoramiento continuo.

Se tiene implantado y mantiene el procedimiento de Acciones Correctivas y Preventivas, para tratar las no conformidades reales y potenciales y tomar acciones correctivas y acciones preventivas, a fin de eliminar las causas de no conformidad o de prevenir que vuelva a ocurrir en el futuro (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, págs. 29-30).

Se concluye este capítulo señalando que la finalidad ha sido esbozar el marco legal de empresas públicas y los procesos de gestión que lleva adelante el Cuerpo de Ingenieros del Ejército en sus actividades económicas y de gestión. La gestión de la administración pública exige aplicar los conocimientos técnicos y legales inherentes a las actividades.

La Constitución en el **régimen de desarrollo** de manera explícita reconoce al ser humano como sujeto y fin, impulsando el pleno empleo y valorando todas las formas de trabajo con respeto a los derechos laborales, en el **régimen del buen vivir** determina un *sistema nacional de inclusión y equidad social* que aseguran el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y el cumplimiento de los objetivos del **régimen de desarrollo**. Pues el sistema nacional de inclusión y equidad social se guiará por los principios de universalidad, solidaridad y no discriminación; y funcionará con los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 283-340). Este es el marco normativo obligatorio a partir del cual se elaborará el Código de Ética, buscando hacer operativo a través de sus valores institucionales, para que orienten el quehacer concreto a la hora de desarrollar y ejecutar los objetivos estratégicos y políticas a fin de que el servicio prestado a la colectividad sea efectuado con transparencia y calidad.

Los valores institucionales son los siguientes:

**Tabla 13 Valores institucionales**

<i>Valores Ejército Ecuatoriano</i>	<i>Valores Cuerpo de Ingenieros del Ejército</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto a la jerarquía</li> <li>• Cohesión</li> <li>• Cultura democrática</li> <li>• Moral militar</li> <li>• Honor</li> <li>• Honestidad</li> <li>• Ética militar</li> <li>• Subordinación al interés nacional</li> <li>• Entrega irrestricta a la defensa de la patria</li> <li>• Disciplina</li> <li>• Desarrollo institucional</li> <li>• Lealtad</li> <li>• Espíritu militar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Honestidad</li> <li>• Lealtad</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Disciplina</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Calidad</li> <li>• Seguridad y salud ocupacional</li> <li>• Protección al medio ambiente</li> <li>• Vocación de servicio</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>

Fuente: (Cuerpo de Ingenieros del Ejército, 2010, pág. 25) elaborado por: el autor

Los valores institucionales del Cuerpo de Ingenieros del Ejército están alineados a los valores del Ejército, pues a través de ellos se elaborará el Código de Ética que en concordancia con el marco normativo constitucional garanticen el pleno desarrollo del ser humano.

## CAPÍTULO II

### MARCO FILOSÓFICO COMO FUNDAMENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA DEL CUERPO DE INGENIEROS DEL EJÉRCITO

*El pensador filosófico es la única figura  
que está al mismo nivel que el poeta.*  
Richard Rorty

#### 2.1. La Ética como rama de la Filosofía

Para empezar la reflexión filosófica sobre una realidad, es conveniente analizar etimológicamente los términos relacionados, a fin de ayudar en la comprensión de esa realidad. La expresión «*Philosophia*» proviene del griego y está compuesta de dos palabras: «*philos*» (amante) y «*sophía*» (sabiduría). Luego la Filosofía es la actividad humana en pos de la sabiduría. El filósofo es quien busca la sabiduría a través de la reflexión o del pensar incluso sobre lo pensado, para descubrir las causas.

Cuando en el campo científico ya no existe nada que pueda experimentarse ni legitimarse socialmente, entra en función la filosofía preguntándose sobre el sentido de la actividad científica. Cuando los conocimientos científicos se modifican presionados por el desarrollo de la inteligencia humana a nivel experimental, la reflexión filosófica abre siempre la posibilidad de amplificar el sentido de la comunicación interhumana, analizando los alcances y limitaciones de las afirmaciones científicas.

Son muy inspiradoras las palabras de O. Fullat, cuando, refiriéndose al primer paso de la filosofía, dice:

El objeto de la filosofía es el esclarecimiento lógico de las ideas. La filosofía no es una doctrina, sino una actividad. Una obra filosófica consta esencialmente de aclaraciones. El resultado de la filosofía no son *axiomas filosóficos*, sino la clarificación de principios. La filosofía debe clarificar y delimitar netamente las ideas que de otra forma se harían de algún modo grises y borrosas (Fullat, 2000, pág. 91).

Con la convicción del autor de que todos los hombres son creados para ser felices, y de que esta felicidad se alcanza en la medida en que no viven para sí mismos, sino para servir a los demás y compartir con ellos. Por tanto, dentro del tema que se pretende abordar, bien

se podría hablar de una «ética del encuentro», en cuanto que la relación y la comunicación intersubjetiva tienen una dimensión ética.

Esta ética que surge de la interacción social humana tiene tres connotaciones: a) descubrir y tratar al otro como un «tú»; b) manifestarse en la comunicación interpersonal como un «yo»; y c) crear el «nosotros» como eje de la comunicación interpersonal.

#### ***a) Descubrimiento del «otro» como un «tú»***

No cabe duda, que las personas valen en cuanto tales, es decir, por el hecho de ser personas. En consecuencia, deben ser tratadas como «prójimos» y nunca como «objetos». La convivencia es distinta según sean objetos, personas o prójimos los que la componen.

Hay diversas maneras de hacer del otro un objeto. Por ejemplo, cuando el «otro» es un «Don Nadie», como si no existiera para los demás; o cuando se lo trata como un mero instrumento, o sea como algo que sirve para realizar ciertos fines (esclavitud, prostitución, sociedad de consumo, funcionario, etc.). También se puede ver al «otro» sólo como a un rival o a un obstáculo, un objeto o algo que se interpone en el camino (asesinato físico, personal, evitación, etc.). Por otro lado, el «otro» puede ser considerado como un objeto de contemplación, cuando reducimos el «tú» a un «ello», como un «espectáculo», que para contemplarlo deben situarse tomando distancia. Hay, finalmente, un modo ambivalente de considerar al «otro» como objeto de transformación, cuando es considerado como objeto de operación transformadora (con fin conflictivo) o con intención perfectiva y amorosa (educación o curación de un enfermo) (Armijos, Moral de la Persona, 2010, págs. 20-24).

Una de las bases para ser felices es cultivar la amistad, como núcleo interpersonal de cualquier relación afectiva. La amistad no es mera contemplación (no se ama a un «que», sino a un «quien»), ni mero gobierno, ni mera suplencia. La comprensión más grande del otro es verlo como «prójimo» y tratarlo como tal. Allí la Amistad se convierte en Caridad. La última razón del amor al prójimo es Dios y la participación de su compañía en la plenitud de la eternidad (Lc 10, 25-27).

#### ***b) Manifestación del «yo» en la comunicación interpersonal***

Se afirma de plano que, únicamente habrá un «tú» si existe un «yo». Es preciso considerar las formas auténticas y deficientes en las que se manifiesta el yo en relación con el tú.

Las formas auténticas integran los estratos de la persona en la unidad del yo consciente; el yo debe responder de sí mismo frente a los demás; el yo debe salir del «yoísmo» para vivir en apertura; y toda relación del yo con el tú se hace a través de la relación con el Tú divino.

### ***c) Creación del «nosotros» como eje de la comunicación interpersonal***

Para que exista una comunidad es necesaria la aparición del «nosotros», que es el eje de la convivencia. El «nosotros» es algo nuevo, es una realidad sustentada en las personas, y nace de la existencia previa del tú y del yo. Aparece cuando las personas se relacionan. Es la apertura del «tú» y del «yo» a un «tercero». Se forma con la reciprocidad de las personas, surgiendo la relación de grupo o colectiva, a la que llamamos «comunidad». Así se comprende que el «nosotros» no es yuxtaposición de personas, sino reciprocidad de las mismas.

Estas reflexiones expresan la dimensión ética de la persona, expresada en algunos documentos del Concilio Vaticano II como la “Dignidad de la persona humana” (Concilio Vaticano II, 1965, págs. 12-22). También los documentos de Puebla consideran la dignidad fundamental del hombre concentrando su atención en su valor personal esencial (Episcopado Latinoamericano, 1979, págs. 304-339). Juan Pablo II, afirma que el valor y la dignidad del hombre, se llama evangelio y cristianismo (Juan Pablo II, 1979, pág. 10). La investigación se maneja en un nivel filosófico, no teológico, sin embargo se cree importante hacer estas referencias para una comprensión holística.

La correcta comprensión de la grandeza y dignidad del hombre implica los siguientes contenidos: A) La persona es algo original en el orden de la creación, porque supone un «salto cualitativo» en relación a los demás seres. Es una realidad nueva en el orden de los seres creados. B) La persona es un valor ético en su realidad «privada» y «pública», con referencia dialéctica permanente. C) El ser humano es un valor absoluto (no relativo) y un fin en sí (no un medio): centro o cima de todos los valores (Armijos, 2010, pág. 20).

Estas apreciaciones ayudan a comprender mejor que el ser humano ha sido llamado gratuitamente a la existencia para que camine hacia una meta, hacia un ideal supremo: la felicidad (aspiración fundamental de todo ser humano).

Luego de haber expuesto la función de la filosofía y haber formulado unas apreciaciones como horizonte filosófico, es acertado clarificar el significado de la ética. El término ética aparece y refleja el mundo cultural griego, más antiguo que el mundo cultural latino en el que se encuentra el término moral. Cuando los latinos traducen el término ética a su propio

mundo de vida, acuden a un término proveniente del griego, *philosophia*, adjetivándolo con una palabra propia, *moralis*.

En castellano existen dos grupos de términos para referirse a la misma realidad: *ética* y *moral*. Se trata de dos niveles estrechamente relacionados, pero susceptibles de una consideración diversificada. Para comprender mejor el significado y la aplicación distinta de cada término, es necesario establecer una breve diferenciación desde el origen etimológico.

### **2.1.1. La Ética**

Ética-*ethikos*, se deriva del término griego *êthos*, con dos vocablos: *êthos* con épsilon, significa costumbre, morada, y *êthos* con *eta*: carácter adquirido. La correlación existente entre «costumbre» y «carácter», inducen a significar con el término *ética* todo lo que se entiende por personalidad moral. Por ejemplo, el calificativo de «bueno» aplicado a la persona, indica la dimensión ética global. Por tanto, no hace referencia al sustantivo «bien» sino al predicado «bueno». Además, el vocablo *êthos* con épsilon, como se indicó anteriormente, posee otro significado fundamental: 1) «residencia» o «morada», «lugar donde se habita». Es la acepción más usual que, según la tradición filosófica a partir de Aristóteles, atañe directamente a la Ética, en cuanto «modo de ser» o «carácter». El pensamiento moderno, sobre todo la reflexión de Heidegger ha dado mucha importancia al significado de *êthos* como «morada del ser» o como «estilo humano de morar o habitar».

En el presente estudio, al utilizar el término *êthos*, hace referencia a la «personalidad moral», con el significado de «carácter», «modo peculiar de ser» o «modo de ser adquirido», tal como fue usado por el pensamiento helénico al referirse al mundo de la moral, para hacer hincapié en el *lugar interior* que todo hombre lleva dentro de sí como *actitud interna* que le permite entrar en relación consigo mismo y con el mundo que le rodea (Armijos, Moral Fundamental, 2011, págs. 1-2).

A veces a la ética se reserva la aproximación racional o filosófica, y en este sentido se la denomina Filosofía moral: conocimiento «*theoria*» filosófico «*philosophia*» de esa vida moral. La moral filosófica se la conoce con la luz de la razón o inteligencia, que procura leerla en la naturaleza humana. La ética, como filosofía moral o antropología de la praxis, es el estudio intersubjetivo, metódico y sistemático de la conducta de la cual el ser humano puede responder en función de un proyecto de vida que se quiere construir porque se percibe como bueno.

### ***2.1.2. Teorías Éticas Contemporáneas***

Después de haber dejado en claro la etimología de la ética, y de haber expuesto un horizonte filosófico con matices de la filosofía cristiana, es loable observar los postulados de las diversas corrientes filosóficas, por esta razón se realiza una síntesis del ensayo «Teorías éticas contemporáneas» de **Jaqueline Jongitud Zamora**, para una comprensión de las propuestas más representativas que pretenden dar razón del fenómeno moral.

La discusión ética actual se centra entre *sustancialismo* y *procedimentalismo*. Para el procedimentalismo, la labor ética es revelar formas legitimadoras de las normas. En cambio, para el sustancialismo, la labor ética es búsqueda dentro de la praxis concreta de la racionalidad inherente a la misma (Jongitud Zamora, 2002, págs. 31-63).

#### ***2.1.2.1. Sustancialismo***

El *Sustancialismo* rechaza la modernidad y propugna el regreso a épocas anteriores y a una razón sustantiva. Se basa en el pluralismo contemporáneo, el cual presenta diferentes concepciones del bien, y no acepta las estrategias cognitivistas de fundamentación moral. Ataca a las teorías que se orientan a un núcleo de referencia universal, más allá de las comunidades concretas. Al contrario, la considera meras reducciones formales de la ética, que es mucho más rica y compleja.

El *Sustancialismo* sostiene que las propuestas éticas universalistas por su sesgo cognitivista y racionalista, por reducir la moral a un solo criterio deontológico y por definir la moral desde fuera del participante en primera persona, no son suficientes para comprender la amplitud compleja de la vida moral concreta. Por consiguiente, critica toda distinción entre el bien y lo justo, considerando que lo justo no es pensable sino como forma de bien. Por tanto, son las formas concretas del bien las que determinan la ética. Cabe resaltar que esta corriente ha recuperado la noción de felicidad como tarea central de la ética y de la concepción moral de la persona (Jongitud Zamora, 2002, págs. 31-63).

**Alasdair MacIntyre**, afirma que en la actualidad el lenguaje de la moral se encuentra en grave desorden. Para entender la situación del lenguaje moral es preciso comprender su historia desarrollada en tres etapas. La primera, es aquella en la que floreció el lenguaje moral, situado en las sociedades que representan el pensamiento del teísmo clásico, cuyo marco teórico es el pensamiento de Aristóteles y de Santo Tomás. En la segunda, el lenguaje

moral sufrió la catástrofe ocasionada por la Ilustración. En la tercera, el lenguaje moral fue restaurado, aunque de una forma dañada y desordenada.

Esta imperfecta restauración ha dejado un emotivismo que inunda todas las esferas de la vida. En realidad el mundo es caótico y desordenado, con creencias, doctrinas, ideas y teorías que derivan de distintos periodos y culturas. Ha dejado de ser creíble, el *êthos* configurado por la modernidad, y la Ilustración ha sido un auténtico fracaso. Por esto es inútil continuar con la búsqueda iniciada por la Ilustración de una moral autónoma y racionalidad universal. La solución a este desorden iniciado por la Ilustración es restaurar la moral perdida.

La *Ética a Nicómaco* establece la triple concepción de naturaleza: el hombre tal como es, *ética racional* y *naturaleza humana*. Esta triple concepción aristotélica permanece central en la concepción teísta del pensamiento. Esta forma ofrece al hombre un fin, que en el primer caso (tradición aristotélica), será cumplir su rol en la sociedad, considerando importante el bien de la comunidad. En el segundo (tradición tomista), el sujeto se encuentra unido a la comunidad con una vida llena de sentido, porque le sigue ofreciendo un fin, aunque éste se encuentre ahora en el otro mundo. El fracaso de la Ilustración se debe fundamentalmente, a que ésta no ofrece ningún fin al sujeto (Jongitud Zamora, 2002, págs. 31-63).

El sujeto es un ser libre para construir su vida tanto individualmente como en relación con los demás. Por esta razón en todas las épocas han existido determinados personajes con roles sociales que han aportado definiciones morales a una cultura.

Según MacIntyre, es preciso recobrar una moral de virtudes, iniciando con el concepto inteligible de virtud que ha tenido relevancia a través de la historia. Este concepto tiene un desarrollo lógico en tres fases, cada fase involucra a la anterior: la primera se denomina *práctica*, la segunda, es el *orden narrativo* de una vida humana única, y la tercera, es una descripción de lo que constituye una *tradición moral*.

A través de las tres fases del desarrollo lógico del concepto de virtud «práctica, unidad narrativa y tradición moral», puede hacerse inteligible la virtud. MacIntyre afirma que la moral que no es moral de una sociedad en particular, no se encuentra en parte alguna. Para él no existe una moral abstracta sino concreta, y situada en tiempos y espacios determinados, en culturas y entornos sociales específicos. Debido al fracaso de la Ilustración, la tradición moral aristotélica es el mejor ejemplo de tradición, y proporciona a los tiempos actuales cierta confianza racional en sus recursos epistemológicos y morales (Jongitud Zamora, 2002, págs. 31-63).

**Richard Rorty**, parte de la contingencia del lenguaje, del yo y de la comunidad liberal. Afirma la historicidad del lenguaje, en donde las viejas metáforas sirven de base de metáforas nuevas. Esto permite concebir «su lenguaje» de la ciencia y cultura europea del siglo XX como algo que cobró forma a raíz de un gran número de meras contingencias. Hay verdades porque la verdad es propiedad de los enunciados, porque la existencia de los enunciados depende de los léxicos, y porque los léxicos son hechos por los seres humanos.

La contingencia de una comunidad liberal viene empatada con la contingencia del lenguaje y del yo, así, la propuesta de sociedad liberal de Rorty es aquella que se limita en llamar verdadero al resultado de una comunicación no distorsionada. Una comunicación no distorsionada es la que tiene lugar cuando la prensa, el poder judicial, las elecciones y las universidades son libres, el alfabetismo es universal, la educación superior es común, y la paz y prosperidad han hecho posible prestar atención a personas diferentes y para pensar acerca de lo que éstas dicen.

La misma regla que funge para la concepción de la verdad dentro de la comunidad liberal, sirve para la concepción de corrección normativa y el bien. Lo verdadero y lo bueno es todo aquello que resulte de la libre discusión, lo importante es cuidar de la libertad política, porque la verdad y el bien se cuidarán de sí mismos.

Para Rorty, los sujetos llevan consigo una serie de palabras que les permiten justificar sus acciones, creencias y vida, son las palabras con las que se narra prospectiva o retrospectivamente las vidas, estas palabras las define como léxico último. Un ironista es la persona que: a) tiene dudas radicales y permanentes sobre ese léxico último, debido a que han incidido en ella otros léxicos; b) se da cuenta que un argumento formulado con su léxico actual no puede ni consolidar ni eliminar esas dudas; y, c) en la medida que reflexiona sobre su situación no piensa que su léxico esté más cerca de la realidad que los otros, o que esté en contacto con un poder distinto de ella misma.

El sujeto de Rorty es el ironista. La figura paradigmática es el ironista liberal quien piensa que los actos de crueldad son lo peor que se puede hacer y quien combina el compromiso con una comprensión de la contingencia de su propio compromiso.

La solidaridad vendrá según Rorty desprendida de su carácter universal y racional. Para él, la solidaridad sólo puede entenderse con referencia a aquel con el que se expresa ser solidarios. De esta manera la solidaridad para el ironista liberal, figura central de la sociedad liberal de Rorty, no es cosa que dependa de la participación en una verdad común o en una

meta común, sino cuestión de compartir una esperanza egoísta común: la esperanza de que el mundo de uno «las pequeñas cosas en torno a las cuales uno ha tejido el propio léxico» no será destruido (Jongitud Zamora, 2002, págs. 31-63).

**Charles Taylor**, articula una historia de la identidad moderna de Occidente, y demuestra cómo los ideales y proscipciones de esta identidad configuran el pensamiento filosófico, la epistemología y filosofía del lenguaje.

Para entender la riqueza y complejidad de la modernidad es necesario comprender el desarrollo de la concepción del «yo» y como un paso anterior a éste, es preciso examinar cómo se ha desarrollado la idea de bien.

Por el hecho de que la filosofía moral contemporánea se ha cerrado restrictivamente en lo correcto, se hace necesario ampliar legítimamente, y, en algunos casos, recuperar modos de pensamiento. De esta manera, el pensamiento moral que integrado en tres dimensiones: la moral, la espiritual y la dignidad.

Los temas morales son reacciones a la justicia y el respeto a la vida, el bienestar y la dignidad. Dentro de éstas cabe distinguir entre las naturales y las de educación. Las reacciones morales, implican el reconocimiento de las pretensiones respecto a sus objetos, pretensiones que han de ser desempeñadas por las argumentaciones ontológicas.

Lo moral, lo espiritual y la dignidad, se hallan entrelazadas siempre a un marco referencial, es decir, aquello en virtud de lo cual encuentra sentido la vida. La identidad y el bien se conectan porque la identidad siempre hace referencia a unos «yos», y la noción del «yo» conectada con la identidad toma como rasgo esencial de la acción humana una cierta orientación al bien. La identidad incluye, la dignidad, lo moral y lo espiritual, y la referencia a la comunidad definidora.

Para poder darle un sentido a la vida es necesario una comprensión narrativa de la misma, y un entendimiento del yo en sus cuestiones constitutivas, esto es, con las inquietudes que rozan la naturaleza del bien por el cual se orientan y respecto al cual se sitúan.

Para Taylor las ideas de interioridad humana, afirmación de la vida corriente y la noción de naturaleza como fuente moral, han tenido desde 1800 una lenta difusión hacia fuera y hacia abajo, en nuevas naciones y clases, y su transferencia ha implicado una adaptación de las ideas en las que existe una sorprendente continuidad. Así, actualmente pueden observarse como fuentes morales: el imperativo moral de reducir el sufrimiento y el de justicia

universal, el sujeto libre y auto-determinante, la democracia como forma legítima de norma política, la movilización ciudadana (Jongitud Zamora, 2002, págs. 31-63).

#### 2.1.2.2. *Procedimentalismo*

El *procedimentalismo* descubre los procedimientos legitimadores de las normas. Estos procedimientos estructurados son los que permiten distinguir qué normas son correctas. Estos procedimientos tienen como tarea actualizar el concepto de voluntad racional, significa, actualizar lo que todos en ciertas condiciones podrían pretender, y que por su propia condición de voluntad racional asume el carácter de universal y no particular como concibe el sustancialismo. Para esta corriente los contenidos concretos exceden el campo de la ética, y corresponden a la vida.

El *procedimentalismo* busca universalidad de la moral y por ello apela a estructuras cognitivas y procedimientos que buscan universalidad, y así los procedimientos legitimadores pueden describirse sin depender para ello de los diversos contextos, y pretenden universalidad. Asimismo considera importante poder abstraerse del mundo a fin de efectuar a través de un procedimiento racional el escrutinio y crítica de este mundo (Jongitud Zamora, 2002, págs. 31-63).

A continuación se analiza tres tipos de éticas procedimentalistas: ética discursiva, ética de la liberación y teoría de la justicia.

##### a) *Ética Discursiva*

La ética discursiva, dejó de ser ontológica «del ser», tiene como punto de partida un *factum* lingüístico. Asume el giro lingüístico de la filosofía y considera al lenguaje desde la triple dimensión del signo «sintáctica, semántica y pragmática»; considera la dimensión pragmática trascendental, en una situación ideal de diálogo y no la pragmática empírica.

La ética discursiva es cognitivista, porque cree posible fundamentar los juicios morales, postula racionalidad del ámbito práctico. Es universalista porque los criterios buscan aplicación universal. Es deontológica, porque se abstrae de los asuntos de la vida buena, limitándose a lo obligado o debido en temas de justicia. La ética discursiva también ha sido caracterizada como formalista porque su principio regula un procedimiento de resolución imparcial de conflictos, asimismo se sostiene que en lugar de formalista; a la ética comunicativa se la debe caracterizar como procedimental, porque la formalidad ética consiste en

afirmar que la ética sólo debe ocuparse de la forma de las normas morales y el procedimentalismo, implanta el diálogo, dialogiza la forma de las normas morales y otorga a la ética descubrir los procedimientos legitimadores (Jongitud Zamora, 2002, págs. 31-63).

**Karl Otto Apel**, mantiene una pragmática trascendental del lenguaje, una teoría de la acción comunicativa, una teoría consensual de lo verdadero y lo correcto, una teoría de los tipos de racionalidad y una teoría de la evolución social.

La ética discursiva postula racionalidad de lo práctico. Apel parte de la auto diferenciación de la razón «entendimiento» y «razón» aportada por Kant y el idealismo alemán e intenta ampliar estos principios tradicionales de la auto diferenciación filosófica de la razón en teoría filosófica de los tipos de racionalidad; de esta manera siguiendo la relación interés-conocimiento, distinguirá entre el interés cognoscitivo por la disposición técnica de procesos objetivados correspondiente a las ciencias naturales empírico-analíticas, el interés por la conservación y ampliación de la intersubjetividad del posible acuerdo orientador de la acción que pertenece a las ciencias hermenéuticas del espíritu y el interés por ajustar el propósito de una filosofía a la vez prácticamente comprometida y crítica del conocimiento al propósito de una ciencia social crítica de la ideología.

Apel afirma una pragmática trascendental, que ésta es una reflexión filosófica que pregunta por las condiciones de sentido y de validez de pensar como argumentar. El nuevo sujeto trascendental es la comunidad ideal de comunicación.

La transformación pragmático-lingüística de la filosofía trascendental kantiana, inserta en la ética discursiva, muestra dos cosas: 1) que cuando argumentamos públicamente, y también en el pensamiento solitario, y, 2) que de ese modo, hemos reconocido también necesaria e implícitamente el principio de una ética del discurso.

La fundamentación de la moral viene dada por la comunidad ideal de argumentación, siempre supuesta contra fácticamente anticipada en la comunidad de comunicación real, aquel que argumenta seriamente tiene que hacer valer las condiciones «inteligibilidad, verdad, veracidad, sinceridad» y presupuestos ideales y válidos universalmente.

Apel distingue entre una parte A y una parte B de la ética. Dentro de la parte A, esto es, en el nivel pragmático trascendental de la fundamentación racional última, resulta sólo el principio procesal formal de la ética discursiva, que en tanto idea regulativa, promueve la averiguación y la transmisión puramente discursiva de los intereses de todos, que son soste-

nibles como pretensiones. Esto significa que a la parte A de la ética corresponde la fundamentación última pragmático-trascendental del principio de fundamentación de las normas. Al nivel B de la ética corresponde la fundamentación de normas situacionales en los discursos prácticos, exigibles por principio (Jongitud Zamora, 2002, págs. 31-63).

**Jürgen Habermas**, presenta su Teoría de la acción comunicativa, sujeta a reglas de confirmación y falsificación, que estudia una realidad social estructurada simbólicamente, y cuya reconstrucción intenta hacer explícitas competencias de especie universal, en el sentido de que intenta aislar, identificar y aclarar las condiciones que se requieren para la comunicación humana, trata de identificar y reconstruir las condiciones universales del entendimiento. Ésta es denominada «pragmática universal», para distinguirla de otras ciencias reconstructivas que hacen referencia a un ámbito mucho más restringido como es el caso de las teorías de Kohlberg y Piaget.

Habermas se avoca a la realización de un estudio sistemático que le permita la reconstrucción del concepto de racionalidad, para una comprensión de la complejidad social actual. Para la reconstrucción de la racionalidad parte de la estrecha relación entre saber y racionalidad, y afirma que la racionalidad de una emisión o manifestación depende de la fiabilidad del saber. Un sujeto con sus afirmaciones, se refiere a que algo como cuestión de hecho tiene lugar en el mundo objetivo y al hacerlo así, plantea con sus manifestaciones lingüísticas, pretensiones de validez «verdad, corrección, veracidad e inteligibilidad» que pueden ser criticadas o defendidas. Por lo tanto, la racionalidad de las emisiones de los sujetos se mide por las reacciones internas que entre sí guardan el contenido semántico.

Habermas distingue entre racionalidad instrumental, que puede ser ampliada a estratégica, y racionalidad comunicativa. La primera, parte de la utilización de un saber con arreglo a fines, tiene una connotación de éxito en el mundo objetivo posibilitado por la capacidad de manipular informadamente y de adaptarse inteligentemente a las condiciones de un entorno contingente; son acciones racionales las que tienen el carácter de intervenciones con vistas a la consecución de un propósito y que pueden ser controladas por su eficacia. La racionalidad comunicativa, obtiene su significación final en la capacidad que posee el habla argumentativa de unir sin coacciones y de generar consenso, y en la oportunidad que poseen los diversos participantes de superar la subjetividad de sus puntos de vista, gracias a una comunidad de convicciones racionalmente motivada. Tanto la racionalidad instrumental como la comunicativa, parten de los conceptos de saber y mundo objetivo; pero los casos

indicados se distinguen por el tipo de utilización del saber. Bajo el primer aspecto, es la manipulación instrumental, bajo el segundo, es el entendimiento comunicativo lo que aparece como *telos* inherente a la racionalidad.

Para Habermas, las cuestiones prácticas que se plantean en lo tocante a elección de normas, sólo pueden decidirse mediante un consenso entre todos los implicados y todos los afectados. Para él, una teoría consensual de la rectitud de los mandatos o prohibiciones, es una pretensión de validez discursivamente desempeñable; puesto que el principio de universalización sirve para excluir, como no susceptibles de consenso, todas las normas que encarnan intereses particulares no susceptibles de universalización (Jongitud Zamora, 2002, págs. 31-63).

**Adela Cortina**, sostiene la racionalidad del ámbito práctico, el carácter necesariamente universalista de la ética, la diferenciación entre lo justo y lo bueno, la presentación de un procedimiento legitimador de las normas y la fundamentación de la universalización de las normas correctas mediante el diálogo.

Cortina al aceptar el procedimentalismo de la ética discursiva, advierte el peligro que presenta ésta de disolver el fenómeno moral, sino es perfeccionada con una teoría de los derechos humanos, una ética de virtudes y actitudes, y con una figura inédita de sujeto.

Para Cortina, la ética discursiva supone la superación del factual kantiano y su posible científicismo metódico, cabría preguntar si tales reglas lo son del discurso racional, o si son las reglas de determinadas sociedades para las que la idea de igualdad de derechos es ya una clave moral y jurídica. Desde su punto de vista, el derecho a la igual participación no puede atribuirse sin más a la racionalidad, así, tanto en el caso de Kant como en el de la ética discursiva se descubre una conciencia moral y jurídica de una época determinada, expresada en la conciencia o lenguaje. Esto no significa restarle validez a la propuesta discursiva, sino más bien reconocer que la razón es histórica y el método trascendental, hermenéutico crítico; de modo que es necesario un proceso de maduración en la reflexión que depende del nivel de conciencia moral, política y jurídica alcanzada.

Cortina afirma que, sin la percepción de un valor, sin experimentar algún elemento valioso, no hay motivo por el que el individuo deba seguir un principio. Y señala que si la ética discursiva se ha ocupado de algo parecido a una virtud, ha sido la formación democrática de la voluntad, de la disponibilidad al diálogo, pero ésta es una virtud intelectual que no guarda relación con posibles virtudes éticas, con virtudes del carácter.

Según Cortina a la ética discursiva le hace falta apoyarse en un valor. Este elemento valioso le permite tender un puente entre principios y actitudes, porque el interés por un valor motiva determinadas actitudes que engendran el hábito y la virtud. La ética procedimental puede contar no solo con un procedimiento, sino también con actitudes, disposiciones y virtudes, motivadas por la percepción de un valor; con un *êthos* universalizable. De dónde surja el valor solo puede responderse recurriendo a una reconstrucción de la razón práctica (Cortina lleva a cabo mediante la reconstrucción del momento deontológico en Aristóteles y el momento teleológico en Kant, así la clave de la ética dialógica consiste en un *teleologismo* y *deontologismo*). A la estructura de la acción racional pertenece tender a un fin, sin el que no cabría hablar de sentido subjetivo de la acción, en el caso de la razón práctica, la acción regulada por ella no puede considerarse como un medio, puesto al servicio de un fin fuera de ella, porque la acción incluye en sí misma el *télos*, y es precisamente ese momento teleológico, incluido en la acción misma, el que hace de ella un tipo de acción valiosa y realizable por sí misma: el *télos* para quien desee comportarse racionalmente, conduce al *deón*.

Una ética procedimental puede ampliar los principios a la preocupación por las actitudes y las virtudes que es preciso cultivar para encarnar tales principios. Así las actitudes y principios no se encuentran tan alejados. La ética de virtudes y actitudes requerida es la forma de vida de quien busca el acuerdo universalizable; un *êthos* que se encuentra impelido a cultivar quien aprecia el valor del principio de la ética discursiva.

La teoría de los derechos humanos propuesta por Cortina, se encuentra fundada en la ética discursiva, que es una propuesta hermenéutica-crítica, y la ofrece con la intención de superar los esquemas de fundamentación de los derechos humanos del iusnaturalismo, del positivismo y de aquellas teorías que parten de la dignidad humana como fundamento (Jongitud Zamora, 2002, págs. 31-63).

### ***b) Ética de la Liberación***

**Enrique Dussel**, afirma la existencia de dos paradigmas sobre la modernidad, uno eurocéntrico y otro, mundial. El primero, afirma que el fenómeno de la modernidad es exclusivamente europeo y es a partir de esta ubicación geográfica que se difunde a todo el mundo. Europa tuvo cualidades internas, que le permitieron superar por su racionalidad a otras culturas. Sin embargo, la filosofía y la ética necesitan romper este horizonte reductivo y partir del mundial, que concibe la modernidad como la cultura del centro del «sistema

mundo». La modernidad europea no es un sistema independiente autopoiético y autorreferente, sino parte del sistema mundo.

La filosofía de la liberación se sitúa en el paradigma global e intenta recuperar lo recuperable de la modernidad y negar la dominación y exclusión. El proyecto es la liberación de la periferia negada desde el origen de la modernidad, y el intento es la superación del sistema mundo.

La filosofía de la liberación es una filosofía crítica que nace en la periferia, desde las víctimas y excluidos del sistema-mundo, que además tiene pretensiones de universalidad. La filosofía y especialmente la ética generada en la periferia necesitan liberarse del eurocentrismo, para devenir en propuestas universalistas que tengan su origen en la afirmación de su alteridad excluida, para analizar ahora deconstructivamente su ser periférico.

La ética de la liberación corresponde a fundamentos que observan un aspecto ético material, un aspecto moral formal y, finalmente, el referente a la factibilidad ético procesual. Con referencia a la crítica ética, validez antihegemónica y praxis de liberación, contiene un aspecto ético material crítico, un aspecto moral-formal antihegemónico, y, la observación sobre la factibilidad ético-crítica o praxis de la liberación.

El aspecto ético material de la ética de la liberación está constituido por la vida humana en el nivel físico-biológico, histórico, cultural, ético-estético, místico y espiritual ubicada dentro de un ámbito comunitario. A la filosofía de la liberación le importa, la vida de cada ser humano, vivo, corporal, concreto, intersubjetivo, socio histórico y consciente de su propia alteridad. Le importa esta concreción del ser humano, porque es a partir de ella que se enfrenta la realidad constituyéndola desde un horizonte ontológico. Dussel defiende a la vida humana como fuente de toda racionalidad, de esta manera la racionalidad material tiene como criterio y última referencia de verdad y condición absoluta de su posibilidad a la vida humana (Jongitud Zamora, 2002, págs. 31-63).

Dussel señala que el momento formal funda el principio procedimental de universalidad del consenso moral, y agrega que la verdad práctica del contenido de la acción debe articularse adecuadamente con la validez intersubjetiva, constituyendo desde la factibilidad concreta, una unidad compleja en la que cada aspecto determina al otro de manera diversa, y, constituye lo que puede denominarse la norma, la acción, la praxis, las estructuras del sujeto éticamente bueno. El bien tiene así un componente material y otro formal. El aspecto formal es la cuestión clásica de la aplicación y de la mediación del momento material; éste es procedimental, de validez intersubjetiva y comunitaria, que se cumple desde la simetría

de los afectados; es el ámbito del ejercicio de la razón discursiva en referencia a enunciados normativos con pretensión de validez universal.

Dentro de los tres niveles de la ética de la liberación, cabe señalar al estadio de la factibilidad ético procesual. Este nivel constituye la posibilidad de realización de lo que ha sido alcanzado mediante los niveles material y formal. Este nivel se compone de dos momentos: 1) El primero es la razón instrumental y estratégica formal, en referencia a juicios de hecho; 2) el segundo es la confrontación de los principios ético material y moral-formal, dando como resultado la máxima o norma del acto bueno, la institución legítima, el sistema cultural vigente, etc.

Una vez establecidos los momentos de fundamentación de la ética de la liberación, aparece el momento crítico y característico de la liberación que da significado preciso a la propuesta ética, la cual se divide a su vez en tres momentos: a) el aspecto ético material crítico, b) el aspecto formal antihegemónico, y, c) la factibilidad ético-crítica o praxis de la liberación (Jongitud Zamora, 2002, págs. 31-63).

### *c) Teoría de la Justicia*

Para **John Rawls**, la justicia es la virtud más importante de las instituciones sociales y el fundamento de la inviolabilidad de la persona, que ni ante el bienestar social puede ser soslayada. La sociedad es una empresa cooperativa caracterizada por el conflicto y por la identidad de intereses, para resolver el conflicto la sociedad requiere de principios que proporcionen derechos y deberes en las instituciones básicas de la sociedad y que definan la distribución apropiada de los beneficios y las cargas de la cooperación social.

Una sociedad ordenada promueve el bien de sus miembros, y si está eficazmente regulada por una concepción pública de justicia, «cada cual acepta y sabe que los demás aceptan los mismos principios de justicia y que las instituciones sociales satisfacen estos principios». Este tipo de sociedad afirma la autonomía de las personas y estimula la objetividad de sus juicios de justicia. Lo esencial es que haya un fin compartido y unas formas aceptadas, que permitan el público reconocimiento de las conquistas de todos.

Según Rawls, en la justicia como imparcialidad, los individuos consideran la personalidad moral como aspecto fundamental del yo, no saben qué objetivos finales tienen las personas y rechazan todas las concepciones de fin dominante; se consideran como seres que pueden y eligen sus fines y su proyecto de vida, estableciendo términos de cooperación como seres morales; los individuos establecen condiciones justas y favorables para que cada uno

construya su propia unidad, su interés por la libertad y el uso correcto de ella es la expresión de su visión de sí mismos como personas morales, con igual derecho a decidir su modo de vida.

Rawls supone también en la situación inicial una serie de restricciones formales del concepto de lo justo, de esta manera las concepciones de lo justo que se presenten a las partes para su elección deben suponer principios generales y universales en su aplicación, de carácter público y definitivo, y con una ordenación de las demandas conflictivas.

La elección de los principios de justicia viene limitada por la racionalidad de las partes, el velo de la ignorancia, las restricciones formales de lo justo y las circunstancias de justicia «escasez moderada y desinterés mutuo». Una vez cubiertas estas condiciones en la posición inicial, las personas habrán de jerarquizar las diferentes propuestas. Y ésta viene mediada por la idea de los juicios madurados y el equilibrio reflexivo. El deber natural más importante de las personas dentro de su propuesta es el de apoyar y fomentar instituciones justas, obedecer y cumplir el cometido en las instituciones y facilitar el establecimiento de acuerdos justos (Jongitud Zamora, 2002, págs. 31-63).

### ***2.1.3. La Ética como ideal***

Luego de haber finalizado una síntesis del ensayo Teorías Éticas Contemporáneas, la tarea sería determinar las funciones de la ética, sirviéndose de los valiosos y actuales planteamientos de A. Cortina y de E. Martínez.

Corresponde a la Ética una triple función: 1) *aclarar* qué es lo moral, cuáles son sus rasgos específicos; 2) *fundamentar* la moralidad, es decir, tratar de averiguar cuáles son las razones por las que tiene sentido que los seres humanos se esfuercen en vivir moralmente; y 3) *aplicar* a los distintos ámbitos de la vida social los resultados obtenidos en las dos primeras funciones, de manera que se adopte en esos ámbitos sociales una moral crítica (es decir, racionalmente fundamentada), en lugar de un código moral dogmáticamente impuesto o de la ausencia de referentes morales.

A lo largo de la historia de la Filosofía se han ofrecido distintos modelos éticos que tratan de cumplir las tres funciones anteriores: son las teorías éticas. La ética aristotélica, la utilitarista, la kantiana o la discursiva son buenos ejemplos de este tipo de teorías. Son constructos filosóficos, generalmente dotados de un alto grado de sistematización, que intentan dar cuenta del fenómeno de la moralidad en general, y de la preferibilidad

de ciertos códigos morales en la medida en que éstos se ajustan a los principios de *racionalidad* que rigen en el modelo filosófico de que se trate (Cortina & Martínez, *Ética*, 1996, pág. 23).

Al inicio de este capítulo ya se dejó sentado una ética del encuentro, en cuanto que la relación y la comunicación intersubjetiva tienen una dimensión ética, considera al ser humano un valor absoluto y un fin en sí centro o cima de todos los valores. Esta ética tiene plena coherencia con el pensamiento de Immanuel Kant en la cual se propuso buscar el núcleo esencial de la moral humana, Kant afirma que lo verdaderamente moral es la buena voluntad, toda la moral está formada por imperativos, lo verdaderamente moral serían unos imperativos que no estuvieran condicionados por nada, que sólo la condición humana obligue a determinados imperativos. Este imperativo que todos deberían asumir sólo por ser racionales, es que cada uno actúe de acuerdo con una máxima que pueda desear que se convierta en ley universal para todos. Es decir, que si alguien va actuar de un modo, pueda decir ojalá todo el mundo puesto en estas condiciones actuase de esta misma manera, así obtendrán que todos son fines, que todos son objetivos y no simplemente instrumentos en manos de otros, de este modo decir la verdad es el imperativo esencial, para que todos los seres humanos puestos en las mismas condiciones digan la verdad, a la mentira no se la puede convertir en ley universal porque sería imposible la comprensión. El principio verdaderamente moral es aquel que puede convertirse en ley universal para todos en ese sentido los seres humanos se convierten en fines unos para otros.

Una vez consideradas las diversas teorías éticas, la reflexión sobre ellas demuestra un panorama extenso a transitar. Si bien cada una tiene aspectos positivos y negativos para el trabajo que se busca realizar, sin embargo, al elegir entre la más oportuna, consistente y plausible desde el punto de vista ético, llama la atención el «*procedimentalismo*» y dentro de ella la «*ética discursiva*», en la que se inscribe Adela Cortina que por cierto es de la línea kantiana. La razón de esta elección, es porque esta teoría busca descubrir los procedimientos legitimadores de las normas, mediante los cuales permiten distinguir qué normas son correctas, apelando al concepto de voluntad racional y estructuras de conocimiento, utiliza el diálogo para fundamentar razonadamente, y con ello busca universalidad. En tal virtud complementa y sirve de base a la filosofía cristiana, porque no tiene rasgos de incompatibilidad, en

cuanto a que desde el cristianismo también se apela al diálogo y voluntad racional para fundamentar razonadamente y distinguir qué normas son mejores, constituyéndose en horizonte el respeto, el servicio y la solidaridad. Marciano Vidal con respecto al cristianismo señala:

La cosmovisión cristiana, con sus insistencias en el valor de la solidaridad y del servicio, ha ayudado no sólo a descubrir y a formular los derechos preferentemente sociales, sino a apoyar el viraje de este tema hacia planteamientos de signo socialista. Este viraje hacia la comprensión socialista democrática de los derechos humanos evita las desviaciones del individualismo liberal, impide caer en las garras de los totalitarismos y supera eficazmente los irreales sueños de las posturas anarquizantes (Vidal, 1986, pág. 54).

La dimensión ética que alude la ética del encuentro comprende el yo, el tú, el nosotros, que deriva en una comunidad. Asimismo la ética discursiva busca procedimientos legitimadores, apela al diálogo en la comunidad concreta y con ello pretende universalidad: un procedimiento universal que tiene como base la comunicación y el diálogo en una comunidad concreta.

Por esta razón se cree que la «*ética del encuentro*» y la «*ética discursiva*» guardan una relación o semejanza, en virtud de que las dos teorías parten de una comunidad de personas, donde el diálogo y la comunicación es el fundamento para luego formular una teoría o buscar procedimientos que legitimen lo que se pretende crear.

## **2.2. La Moral**

El término «Moral» proviene del latín *mos – mores – moribus*. De ahí, *moralis, moralitas*: costumbre, hábitos. Puede significar dos cosas: 1) unas veces tiene el significado de *costumbre*; 2) otras veces, significa una *inclinación natural* o cuasi natural a hacer algo. Posteriormente, de *moralis* surgió *moralitas*, con el significado de moral y moralidad. Por consiguiente, cuando se habla de moral se refiere más a los actos, conductas o comportamientos humanos concretos. De ahí que el objeto de la moral es el *carácter*, los *hábitos* y los *actos*. Estas categorías no son independientes, sino que forman la unidad del comportamiento humano, pudiéndose hablar de moralidad de los actos humanos; es decir, del orden racional y correcto con que deben proceder las criaturas dotadas de inteligencia y voluntad. Aquí se entra en la moral formulada o pensada que estudia intersubjetiva, metódica y sistemáticamente la conducta en la que entra en juego «la bondad o maldad» de la vida humana.

Por esto justifica críticamente los valores, normas y actitudes aceptados, y compara las diversas morales que tienen las personas o grupos diferentes.

Se cree que los términos han de ser utilizados con idéntico contenido semántico. La diversa etimología de ética y moral, griega y latina, respectivamente, no es causa de diversidad semántica sino de riqueza de significantes.

Para diferenciarla de la Ética, a la Moral se la coloca dentro de la consideración religiosa (aunque se hable de «ética» budista, cristiana, etc.), y se dice que es parte de la Teología, y la Ética es una parte de la Filosofía. Así se distinguen dos clases de moral: la moral Filosófica o natural y la moral Teológica o Revelada. Como ya se dejó sentado precedentemente, la moral filosófica es conocida simplemente con la luz de la razón, mientras que la moral teológica, además de la luz de la razón, se la conoce a través de los datos de la revelación. Y al igual que los otros tratados teológicos y filosóficos, tanto la moral como la ética son también una ciencia. Es decir, no es una simple enumeración de normas, sino un estudio metódico, un análisis causal y profundo del contenido de su objeto formal.

En otras ocasiones, *ética* indica el estudio fundamental del problema (aunque se hable de juicios «morales», de análisis «moral», etc.), mientras que *moral* se refiere a los códigos concretos de comportamiento humano (aunque se hable de «ética» del aborto, «ética» fiscal, etc.).

Empleado como *sustantivos* «la Ética y la Moral» denotan un saber específico o conjunto interdisciplinar de saberes que versan sobre lo bueno.

Empleados como *adjetivos* «lo ético o lo moral» expresan una calidad o dimensión de la realidad cuando ésta se refiere a la responsabilidad de las personas.

Estas dos formas de empleo dan lugar a dos niveles en la realidad de la ética o de la moral: 1) corresponde al comportamiento concreto o a la vivencia que los hombres tienen de los valores morales; 2) se refiere a las formulaciones de principios y normas que aparecen recogidos en dichos valores. Al primer nivel se le puede llamar «moral vivida», mientras que al segundo se lo puede calificar de «moral formulada» (Armijos, 2011, págs. 4-10).

Lo que tiene en común «moral y ética» es el obrar («praxis») o conducta de la cual el ser humano («antrophos»: individuo, población y especie) puede responder en función de un proyecto de vida que, en tanto percibido como valioso, bueno y plenificante, quiere construir un «êthos-morada y carácter adquirido» a través de acciones concretas que hay que repetir «êthos-costumbre».

Se deja en claro la diferenciación entre ética y moral, incluso desde el origen etimológico de los términos, considerando que la ética es siempre una interrogante lanzada desde la realidad a la responsabilidad humana, y retornando desde ésta, en clave de compromiso, a la misma realidad de donde procedió. Por eso la noción genérica de ética coincide con el significado y la función de la pregunta moral en general. Al asomarse al panorama ético, lo primero que se encuentra es la variedad de términos y de expresiones, para formular el universo de lo moral. Esta variedad, es sin duda, signo de riqueza expresiva, pero también puede constituir una trampa que origina caídas en la ambigüedad semántica.

Generalmente, en la vida cotidiana y en algunos círculos de discusión, ambos términos son intercambiados sin mediación reflexiva, cuestión que puede generar alguna confusión que, en caso de no partir de una previa distinción, se podría realizar consideraciones sin fundamento. Por eso, valga reafirmar una vez más que la moral es el conjunto de códigos o juicios que pretenden regular las acciones concretas de los hombres, referidas ya sea al comportamiento individual, social o respecto a la naturaleza, ofreciendo para esto normas con contenido, para responder a la cuestión ¿qué debo hacer?. La ética por su parte, constituye un segundo nivel de reflexión acerca de los códigos, juicios o acciones morales, y en ella la pregunta relevante es ¿por qué debo? Esto es, dar razón mediante una reflexión filosófica de la moral.

**Tabla 14 Modos de entender la moralidad**

<i>Teorías Éticas</i>	<i>Principales Modos</i>	<i>Concepto</i>	<i>Representantes</i>
• <b>Personalismo</b>	• Moral como búsqueda de la vida buena	• Felicidad como auto-realización	• Aristóteles, Santo Tomás, Zubiri
• <b>Utilitarismo</b>		• Felicidad como placer (Hedonistas)	• Epicuro, Jeremy Bentham, David Hume, William Godwin, James Mill, John Stuart Mill
• <b>Estoicismo</b>	• Moral como cumplimiento del deber	• Deber, justicia	• Inmanuel Kant, Baruch Spinoza, Pascal, Cicerón, Epicteto, Marco Aurelio, Descartes, Séneca, Shakespeare
• <b>Dialógicas</b>	• Moral como aptitud para solución pacífica de conflictos	• Reconocimiento recíproco, justicia, no-violencia	• Apel, Habermas, Rawls
• <b>Comunitarista</b>	• Moral como ajustamiento a la tradición de la propia comunidad	• Virtud, comunidad, tradición	• Charles Taylor, Alasdair MacIntyre
• <b>Universalistas</b>	• Moral como desarrollo que culmina en principios universalistas	• Desarrollo moral, justicia, procedimientos	• Apel, Habermas, Rawls, Kohlberg.

Fuente: (Cortina & Martínez, *Ética*, 1996, pág. 39) elaborado por: el autor

La moral de la sociedad tiene su primera manifestación y más aparente en las costumbres. El conjunto de costumbres aceptadas por un grupo constituye el *êthos* de esa comunidad humana. La pregunta moral tiene que tener en cuenta este nivel sociológico de la realidad ética, en un feedback:

1) *Como punto de partida*: En cualquier reflexión la ética ha de partir de los datos de la realidad. Son muchos los métodos que se pueden adoptar para captar y expresar la situación real de las costumbres morales de la sociedad. Aquí destaco los siguientes:

- Encuestas y estadísticas, que expresan de un modo cuantificado la realidad moral.
- Estudios de antropología cultural con temas de comportamiento moral.
- Estudios sobre la psicología de la moralidad de los diversos grupos humanos.
- Estudios de crítica social, que ponen de manifiesto diferentes costumbres morales.
- Exposiciones interdisciplinarias para diseñar, el perfil ético de una sociedad (Vidal, 1986, pág. 10).

El conocimiento de las costumbres morales de la sociedad es un punto de partida imprescindible para todo cuestionamiento serio sobre la moralidad social.

2) *Como punto de llegada*: La pregunta moral sobre la sociedad tiene por cometido transformar las costumbres. Esta función no ha de ser entendida en el sentido de una exhortación más o menos persuasiva, o de una amonestación más o menos apocalíptica.

La transformación de las costumbres que busca la pregunta moral se sitúa en los siguientes aspectos de la vida social:

- En los esquemas de valores, que justifican la vida social.
- En las pautas de comportamiento, que estructuran las manifestaciones sociales.
- En el conjunto de aspiraciones, que orientan los cambios sociales (Vidal, 1986, pág. 11).

Si la pregunta moral logra incidir sobre los aspectos señalados, las costumbres de la sociedad adquieren un perfil ético definido. Esto no indica que dejen de existir inmoralidades o comportamientos contrarios a las normas éticas. La existencia del mal moral es algo inevitable. Pero sí se puede ir transformando éticamente el universo de las costumbres de la sociedad.

### ***2.2.1. La Moral Cívica***

Una sociedad pluralista es aquella en la que conviven ciudadanos que profesan distintas creencias religiosas, grupos que comparten distintos ideales de vida. Estos grupos tienen derecho a ofrecer sus ideales al resto de los ciudadanos, invitando a ellos desde el diálogo y desde el ejemplo personal.

En una sociedad pluralista no existen personas o instituciones con la facultad reconocida por todos, para informar a los ciudadanos, sean cual fueren sus convicciones religiosas o políticas, de qué es lo moralmente correcto o incorrecto. Es importante tener claro este planteamiento porque la moral cívica es cosa de todos.

En un Estado de Derecho, el Parlamento está legitimado para elaborar las leyes a las que la ciudadanía debe atenerse; el poder ejecutivo debe encargarse del cumplimiento de unas leyes legítimamente promulgadas, y al poder judicial corresponde enjuiciar si las actitudes de las personas no se atienen a las leyes legítimas. Estos tres poderes constituyen el núcleo de un Estado de Derecho, y guardan relación con las leyes jurídicas que han de ser obedecidas por todos los ciudadanos.

En este ámbito de lo político, y en el caso concreto de una sociedad democrática, tiene un peso decisivo la célebre regla de las mayorías. Por mayoría toman las decisiones, son las mayorías en último término quienes deciden. En un Estado de Derecho, encargado de defender los derechos de sus ciudadanos, el respeto a las minorías es una de las claves intocables, que ha llevado a hablar de los derechos individuales diga lo que diga la mayoría, los derechos individuales son sagrados.

Con lo cual los derechos de los individuos y las minorías son intocables, pero en una gran cantidad de decisiones es la mayoría quien tiene la palabra. Hasta el punto de que buena parte de la ciudadanía identifica decisión democrática con decisión que se toma por mayoría, sin tener en cuenta que en las decisiones democráticas es esencial el respeto a los derechos individuales y de las minorías (Cortina, 1994, págs. 66-67).

Muchas personas pueden creer que una ética democrática, o una moral cívica, es aquella para la que no existen ni un código único ni un magisterio único; pero además, aquellas cuyas normas se deciden del mismo modo que las normas jurídicas, es decir, a través de representantes o bien a través de las reglas de las mayorías, que expresarían algo así como la voluntad del pueblo. ¿Es esto una ética democrática? ¿Es esto una ética cívica? En principio, tendría que contemplarse propuestas referidas a puntos como lo siguiente: cuestiones de justicia económica distributiva «cómo debería respetarse el derecho a los

medios necesarios para llevar una vida digna: alimento, casa, vestido, trabajo, educación» y a cuestiones de justicia «derecho a la intimidad, a la libre expresión y reunión, derecho de participación, libertad religiosa, libertad de movimiento» lo que ha dado en llamarse derechos humanos (Cortina, 1994, págs. 69-70).

La moral tiene dos facetas, que son la justicia y la felicidad. En el ámbito de la justicia tiene sentido que existan normas para orientar la conducta, y no sólo consejos, como en el caso de la felicidad, y además tiene sentido que esas normas pretendan universalidad, ya que se refieren a los mínimos de justicia que cualquier ser humano debería cubrir. Por eso hay un conjunto importante de éticas que dicen ocuparse sólo de la dimensión normativa de la moral porque es la única universalizable y piensan que la filosofía ha de ocuparse ante todo de lo universalizable, mientras que las ciencias empíricas han de tratar de los fenómenos particulares. Las cuestiones referentes a la felicidad quedarían entonces en manos de las propuestas religiosas y de los saberes empíricos, más que en las de la ética (Cortina, 1994, pág. 72).

Estas éticas reciben el nombre de éticas deontológicas, del saber, más que de los otros aspectos de la vida moral. En sus filas se alinean filósofos relevantes en la historia de la ética como Kant, Rawls y la actual ética discursiva. Las éticas deontológicas se ocupan únicamente de la normativa de la moral. Puede parecer que identifican la moral con el derecho y con la religión que se expresa a través de las normas. El derecho tiene por labor regular las relaciones entre las personas a través de normas (Cortina, 1994, págs. 72-73).

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

Educar ha sido siempre una tarea compartida y sigue siéndolo cada vez más. No sólo la escuela educa, sino también la familia, los amigos y los medios de comunicación. Tener en cuenta esto es muy importante para educar a las personas en la autonomía y en la solidaridad, porque podemos estar esforzándonos por lograr que poco a poco los niños puedan comportarse de forma autónoma con respecto a sus padres y con respecto a los maestros, y comprobar que se someten a la tiranía de amigos y medios de comunicación.

A la hora de educar, no debemos olvidar las nuevas tiranías, y sí conviene, percatarse de que el único antídoto contra cualquier tipo de tiranía es alentar una cultura de personalismo activo y la participación responsable y solidaria, frente a la cultura del individualismo

e indiferencia. Sólo las personas autónomas, responsables y solidarias pueden hacer un mundo más justo (Cortina, 1994, págs. 123-125).

Por su carácter filosófico, la ética no puede redactar valores sin aclarar por qué esos y no otros; es decir, sin descubrir con qué fundamento racional se pronuncia.

La tarea de la filosofía moral viene siendo desde antiguo de dar razón, de fundamentar, y sigue siéndolo aunque esté de moda hablar de la imposibilidad de fundamentar. Quienes dicen esto suelen confundir fundamentar con fundamentalismo, sin percatarse que son totalmente diferentes: fundamentar significa dar razón, y la vida cultural necesita los buenos oficios de algún saber que trate de aclarar por qué optamos por unos valores.

La moral que hemos de llevar a través de la educación de una forma común es la moral cívica, es decir, la moral que compartan los ciudadanos de una sociedad, sea cual fuere su credo religioso, su concepción de vida o sus ideales de felicidad.

Ésta es también la moral que deben intentar aplicar los comités éticos de los hospitales, los empresarios y los trabajadores en las empresas, los periodistas en los medios de comunicación y los profesionales de las distintas profesiones, si bien es cierto que en cada uno de los casos los valores de esa moral cívica deben modularse según la actividad.

Por eso cabe mostrar cómo se modulan los valores y actitudes propias de una moral cívica en cada uno de los ámbitos sociales; que es lo que en buena ley vienen denominándose éticas aplicadas: ética económica y empresarial, bioética, genética, ecoética, ética de la información, ética de las profesiones.

Resulta incoherente con las convicciones de una moral cívica, que se ha ido gestando paulatinamente a lo largo de siglos de aprendizaje, y que ya forma parte ineludible de nuestro modo de juzgar moralmente. Como muestra la teoría de la evolución social de J. Habermas, las sociedades aprenden, no sólo técnicamente, sino también moralmente, y a la altura de los tiempos actuales se ha adquirido ya unos conocimientos morales (Cortina, 1994, págs. 126-129).

### *2.2.1.2. La dignidad humana*

La dignidad humana es un concepto que ha estado presente en la vida personal y profesional del autor como pilar fundamental. La vida tiene soles y sombras, inviernos y veranos, y, en estas circunstancias, a veces, resulta difícil mantenerse con el mismo estado de ánimo, y en muchas ocasiones se tiende a caer en un estado de hominización, alejándose sustancialmente del horizonte, la humanización. Cortina al respecto manifiesta:

Tras un minucioso proceso de análisis de nuestra conciencia moral llega Kant al reconocimiento de que toda persona es valiosa en sí misma, y no para utilizarla para fines cualesquiera. Lo cual significa que quien desee comportarse racionalmente ha de tratar a cualquier persona como un fin en sí misma y no instrumentalizarla como un simple medio. Por eso las personas no pueden intercambiarse por un precio, sino que son únicas, insustituibles: tienen dignidad y no precio (Cortina, 1994, pág. 129).

Pero lograr que cada persona pueda realizarse igualmente en su autonomía y elegir su modo de ser feliz requiere, como condición indispensable, la solidaridad de todos. Es decir, que los más fuertes ayuden a los más débiles, y que cada quien ponga lo mejor que pueda de su parte para que todos quedemos beneficiados (Cortina, 1994, pág. 130).

### *2.2.1.3. Los principios de justicia*

El acatamiento de las garantías constitucionales hace referencia a la seguridad jurídica y se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y que deben ser aplicadas por las autoridades competentes, de tal forma que se garantice la igualdad ante la ley sin caer en discriminaciones, se cree importante citar lo que dice Adela Cortina acerca de los principios de justicia.

John Rawls recoge en nuestros días esta herencia kantiana, porque cree que en las sociedades pluralistas con democracia liberal, la convivencia de las distintas teorías morales, filosóficas y religiosas, es posible precisamente porque todos comparten la idea kantiana de persona moral. Es decir, porque todos creen que las personas somos seres igualmente autónomos, que tenemos, por tanto, el derecho de darnos nuestras propias leyes.

Rawls con su propuesta no intenta fundamentar en sentido fuerte, sí lo hace, en la medida en que justifica racionalmente qué valores «autonomía, igualdad, solidaridad» y derechos «primera y segunda generación de los derechos humanos» constituyen ya los mínimos que hacen posible la convivencia en una sociedad pluralista (Cortina, 1994, págs. 130-131).

#### *2.2.1.4. El compromiso dialógico*

El principio dialógico faculta al pensamiento en sus asociaciones de conceptos que se contradicen, pero deben aparecer como dimensiones articuladas, la vocación epistemológica es captar el modo de existencia, el funcionamiento y las interdependencias contextuales de un fenómeno. El principio dialógico es un principio de complejidad afina el pensamiento para captar las contradicciones, Adela Cortina al respecto manifiesta.

También la ética del discurso proporciona un fundamento racional para los valores que deben transmitirse en una sociedad democrática. El método que utiliza para ello es una reconstrucción de los presupuestos que dan sentido a esas acciones comunicativas que continuamente realizamos, y que conducen a las siguientes conclusiones (Cortina, 1994, pág. 133):

- La razón humana no es monológica, sino dialógica.
- Quién desee averiguar si una norma es correcta, debe entrar en un discurso práctico.
- Significa entrar en diálogos, intentando que se realicen las condiciones de una situación ideal de diálogo, y ha de criticar en tales condiciones no se cumplen.
- Exige el compromiso de elevar el nivel material y cultural de todos, de tal modo que sean ellos quienes puedan defender dialógicamente sus intereses.
- Y a la hora de decidir qué normas son correctas, exige tener en cuenta los intereses de todos los afectados por ellas, y no sólo de quienes participan en el diálogo.
- Un diálogo en el que no se respetan los derechos humanos de los afectados, es un diálogo deslegitimado ya de entrar para llegar a conclusiones moralmente correctas.
- El objeto del diálogo no es pactar los derechos, sino intentar determinar en qué normas y orientaciones concretas quedan mejor reflejados (Cortina, 1994, pág. 133).

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

Desde estas perspectivas ha ido la ética extrayendo conclusiones sobre la naturaleza de lo moral que, podrán esquematizarse diciendo que la realización moral de los hombres, a la altura de los tiempos actuales, ha de tener en cuenta al menos tres acepciones de lo moral:

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

En este nivel resulta fundamental para un sujeto, como también para las sociedades, tener un proyecto vital propio de autorrealización o de felicidad, y confianza suficiente en sí mismo para llevarlo a cabo en el terreno de la enseñanza, en la línea del autoconcepto, en aras de fomentar el autoestima de los sujetos.

2) La moral tiene una dimensión comunitaria incuestionable, en la medida en que un sujeto se socializa y aprende a vivir unos valores en una comunidad, que se nutre culturalmente de un entrecruzamiento de tradiciones. Los valores y normas de las respectivas tradiciones cristalizan en costumbres, normas legales, e instituciones, que componen el *êthos* de las comunidades. Sin duda, como muestra de la potente corriente comunitaria actual, el desarrollo de las virtudes y la identificación del propio yo exigen una vida comunitaria integrada, frente a una existencia desarraigada: exigen que cada sujeto se enraíce en el humus de las tradiciones de una comunidad concreta.

3) Reducir lo moral a los dos niveles anteriores supone no haber dado el paso al nivel postconvencional en el desarrollo de la conciencia moral, del que ha tratado Kohlberg. Mientras que en el nivel convencional, el sujeto identifica las normas morales correctas con las propias de su comunidad, en el postconvencional el sujeto es capaz de distinguir las normas comunitarias convencionales de los principios universalistas, que le permiten criticar incluso las normas de su comunidad (Cortina, 1994, págs. 134-136).

Las éticas universalistas «liberales o socialistas», que dan cuenta de este nivel, se niegan a reducir lo moral a los hábitos del corazón de los sujetos y las comunidades, y proponen, frente a las tradiciones principios legitimadores de normas. Sin embargo sería absurdo contraponer principios y tradiciones, porque las éticas universalistas también están enraizadas en tradiciones. Cada individuo tiene que contar con una comunidad ideal de comunicación, que hace referencia a todo hombre (Cortina, 1994, pág. 136).

### **2.3. Legislación Ética, Moral**

La ética del término griego êthos, con dos vocablos: «costumbre» y «talante». Como costumbre se remite al carácter social de la ética, a la norma acatada por todos y que se transmite a través de la enseñanza pública, familiar de las «buenas costumbres». Como «talante» la ética pertenece al campo de la Filosofía e ilumina a la conciencia para que tome las decisiones correctas.

La ética pública se relaciona en primer lugar con las exigencias que plantea la sociedad a sus miembros. Ya que la ética pública tiene que ver con los asuntos que atañen a todos dentro de una sociedad, es de interés de quienes la conforman y desean que los servicios públicos se lleven a cabo con probidad, transparencia, integridad. Al mismo tiempo, la ética exige que haya una responsabilidad personal del sujeto que desea colaborar para el bien y la felicidad de todos.

Para ir más allá del interés individual, es necesario un sistema de reglas y controles que delimiten y orienten la acción individual en orden de alcanzar el beneficio colectivo.

En la ética social no son los individuos quienes primariamente determinan las conductas morales de los organismos del Estado. Son las reglas de juego los que establecen la conducta de los individuos dentro de las instituciones. En esta perspectiva las conductas no surgen sólo de la determinación del libre albedrío. Se trata de crear condiciones que promuevan un compromiso social acorde con los cánones que esa misma sociedad brinda. Se trata de expedir leyes y reglamentos que prevean la protección del usuario ante posibles fallos, que solventen la solución de conflictos a través de un debido proceso con lugar a la defensa y a través de pruebas que superen la subjetividad de los sujetos.

Un factor importante para conseguir instituciones legítimas y socialmente aceptadas, es el consenso. Los individuos por sí mismos y en conjunto deciden el mejor sistema de reglas a qué sujetarse para alcanzar beneficios comunes.

La Convención Interamericana Contra la Corrupción concluye que: «el combate contra la corrupción fortalece las instituciones democráticas, evita distorsiones de la economía, vicios en la gestión pública y el deterioro de la moral social». En estas tareas la responsabilidad de las entidades públicas es incuestionable.

La Constitución, mantiene como ejes, la lucha contra la corrupción y la participación ciudadana. La participación vista como un derecho y una obligación y especialmente el control social como elemento indispensable en la gestión pública. «Para el ejercicio de esta participación se organizarán audiencias públicas, veedurías, asambleas, cabildos populares,

consejos consultivos, observatorios y las demás instancias que promueva la ciudadanía», mecanismos que, sin lugar a dudas, aportarán a generar instituciones de puertas abiertas y hacer del control social una realidad en la que está involucrada la ciudadanía organizada y comprometida (OLACEFS, 2007, págs. 1-15).

Con el fin de combatir la corrupción, la Constitución determina la creación de la Función de Transparencia y Control Social, integrada por las Superintendencias de Comunicaciones, Bancos y Compañías; la Defensoría del Pueblo, la Contraloría General del Estado y el Consejo de Participación Ciudadana. Establece que los titulares de estas entidades conformarán una instancia de coordinación, y que como atribuciones y deberes le corresponde: “formular políticas públicas de transparencia, control, rendición de cuentas, promoción de la participación ciudadana y prevención y lucha contra la corrupción; articular la formulación del plan nacional de lucha contra la corrupción” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 206).

Con lo expresado en la Constitución se ha generado un elemento categórico para desarrollar un trabajo contra la corrupción como una política de estado que debe ser asumida por los gobernantes y autoridades en general; y, en esta medida poder avanzar en una estrategia basada en el control institucional y el fortalecimiento de la normativa jurídica, a fin de crear normas jurídicas para enfrentar las diversas formas de corrupción.

Cuando se logre fortalecer la institucionalidad, las instituciones serán creíbles ajustadas a la legalidad, prescindiendo de la discrecionalidad, en este sentido se quiere enfatizar sobre la legitimidad y legalidad aspecto fundamental en un estado social de derecho.

Legitimidad y legalidad son, a modo de variables, independiente y dependiente respectivamente, dos categorías que, al contrastarse, nos permiten hacer un ajustado análisis valórico de aquellos espacios en los que se reconoce presente la dimensión ética de la sociedad. Entre estos espacios están las instituciones democráticas que, en su razón instrumental, se busca sean efectivas y, en consecuencia, creíbles.

La legitimidad del ejercicio del poder político nace, ciertamente, de la soberanía del pueblo-ciudadanía que elige a sus mandatarios para que posibiliten y efectivicen su desarrollo y bienestar; se sustenta, sin embargo, en la razón de ser de ese ejercicio para cubrir las expectativas bienestar común del pueblo mandante.

La legalidad, por su parte, no es sino la expresión instrumental político-jurídica que hace viable y permite operar, desde la constitución de un determinado orden social justo, la convivencia pacífica y el bienestar de la colectividad. La legalidad, empero, sustentada

en la soberanía del pueblo ha de ajustarse a la legitimidad por su carácter de medio-instrumento, en función de viabilizar efectivamente la razón de lo político en una sociedad democrática (PUCE, 2007).

Es plausible clarificar los términos «Ley», «Legalidad» y «Legitimidad». La «**Ley**» es la norma jurídica dictada por el legislador, en la que se manda o prohíbe algo en consonancia con la justicia. Su incumplimiento trae aparejada una sanción. La «**Legalidad**» hace referencia a un sistema de leyes que debe ser cumplido y que otorga la aprobación a determinadas acciones. Es todo lo que se realice dentro del marco de la ley escrita. La «**Legitimidad**» define la cualidad de ser conforme a un mandato legal, a la justicia, a la razón o a cualquier otro mandato cierto. Es transformar en legítimo algo que cumple lo impuesto por la ley.

## **2.4. Los Códigos de Ética**

Entre los procesos para la implementación de conductas éticas en el ámbito laboral se hallan: los códigos de ética, la definición de principios morales de la institución, el establecimiento de una oficina de Asuntos Éticos o de un Comité de Ética Institucional, la Gerencia de Procesos Éticos y en especial, el Sistema de Control Interno.

El código de ética constituye el compendio del comportamiento esperado, que es la expectativa de la institución pública con respecto a sus servidores, de los gremios en relación con sus asociados y en general de la comunidad con respecto a sus miembros.

Los principios morales de la institución constituyen los pilares en los que se fundamenta la existencia de la institución. Estos principios deben ser conocidos y publicados simultáneamente con la misión y visión institucional. Los principios morales dan forma o son parte del comportamiento esperado de las personas en la institución. Los siguientes principios básicos, deben ser el fundamento de la administración pública: neutralidad, integridad, objetividad, rendición de cuentas, sinceridad, honestidad y liderazgo.

Dentro de la estructura organizacional, es recomendable la creación de una Oficina de Asuntos Éticos o Comité de Ética Institucional, con personal exclusivo y calificado, que se encargue de la elaboración, implantación, difusión y evaluación del código de ética institucional y que, además, maneje los conflictos internos y externos relacionados con su cumplimiento, entre ellos, las denuncias de violación del código de ética y sus sanciones, en coordinación con las áreas administrativas competentes.

El Sistema de Control Interno, al ser un proceso realizado por los servidores, el grado de eficiencia y eficacia, dependerá de cómo pongan en funcionamiento los procedimientos de control establecidos. La ética de cada uno de los servidores en el ejercicio de sus funciones, permitirá que el nivel de desempeño de los controles específicos alcance el mismo nivel en que se apliquen las conductas éticas, es decir, a mayor observancia de la ética en el ejercicio de sus funciones, se obtendrá un *alto nivel* de desempeño de los controles; y, a menor observancia de la ética, se obtendrá un *bajo nivel* de desempeño de los controles. En el establecimiento de estos procesos es muy importante la participación de todo el personal y directivos de la institución. Los valores institucionales se definen dentro de una amplia participación de quienes conforman la institución. Además el nivel en el cual se realiza esta definición es el nivel directivo; las políticas éticas emanan desde la máxima autoridad de la institución.

Otro aspecto esencial en el establecimiento de procesos éticos dentro de las instituciones es el factor comunicativo. Tanto la invitación a participar en la definición de los procedimientos como los resultados de los mismos deben encontrar la más amplia difusión interna.

Desde la perspectiva de la ética institucional, las conductas socialmente deseables requieren de motivación y condiciones para su desarrollo. En esta perspectiva, la ética pública no apunta a hacer simplemente lo bueno, sino que apunta a hacer lo mejor en las circunstancias dadas. La motivación del funcionario público encuentra su base en una remuneración justa, suficiente como para favorecer el ahorro y acorde con el nivel de responsabilidad exigido.

Dentro de la motivación legítima que requiere el funcionario público, se encuentra también el incentivo recibido como fruto de un elevado comportamiento ético en el ejercicio de sus funciones. Los incentivos promueven la competencia individual, generan inventiva, eficiencia y compromiso con la institución.

Mejorar la ética en la administración pública implica un proceso de cambio que debe ser afrontado con liderazgo y compromiso de parte de los niveles directivos de la institución. El diseño e implementación de estrategias específicas para fortalecer la ética, deben enfocarse, entre otros, en los siguientes aspectos importantes (OLACEFS, 2007, págs. 8-10):

- El régimen del buen vivir se guiará por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 340).
- Procesos de selección y formación de personas.
- Aplicación correcta de las normas.
- Formación del personal hacia la ética.
- Creación de incentivos al mejor comportamiento ético.
- Mejora de los niveles remunerativos de los servidores.
- Endurecimiento razonable del régimen disciplinario.
- Obligación de la rendición de cuentas y transparencia de la información.
- Fortalecimiento de sistemas de información de libre acceso de la ciudadanía (OLACEFS, 2007, pág. 11).

Los procesos, herramientas y estrategias éticas enumeradas, indudablemente, son recomendables para todas las entidades públicas, tomando en cuenta las características propias de cada una de ellas.

El Estado y sus instituciones son las garantes de la ética pública. Y en esta medida la ética debe ser la más importante, una de las características de mayor relevancia de las entidades públicas y de sus servidores, que debe ser asegurada en la estructura y cultura organizacional con la implementación de los procesos, herramientas y estrategias éticas.

La ética pública, la probidad administrativa y la transparencia pueden encontrar en la participación ciudadana, una oportunidad para elevar el nivel de la ética.

Al código de ética corresponde la interpretación de los principios generales de una profesión y de las actitudes a observar en las actividades profesionales. Es la ordenación sistemática de principios, normas y reglas establecidas por un grupo profesional, para orientar su propia vida, con el fin de regular y dirigir la conducta de sus miembros y sus relaciones mutuas. Un código deontológico es de esta forma la constelación de criterios y principios o normas y reglas que de forma explícita y sistematizada un grupo profesional o institución se compromete a respetar y seguir en sus comportamientos como tales profesionales. Los códigos de ética o principios deontológicos se consideran un requisito esencial en la configuración de una profesión. Manifiestan la toma de conciencia de una profesión y el comportamiento debido para que se considere una práctica como profesional. Son en todo caso la

fuente primaria de toda ética. En el caso concreto de administrativos, el código ético supone una interpretación de los principios generales de la profesión administrativa y de las actividades profesionales, es decir, suponen una cristalización de los principios a seguir para obtener una conducta correcta y adecuada al buen hacer del profesional de la ingeniería y administración.

En cuanto a los códigos deontológicos de la profesión administrativa, los podemos definir como un conjunto de «principios y normas de conducta profesional referentes a sus derechos, deberes y responsabilidades».

Los códigos de ética aparecen con el fin de guiar a los integrantes de una institución en sus comportamientos, y es lo que la sociedad demanda de modo creciente. Se ha señalado que el comportamiento depende, en gran medida, de la habilidad de poder reconocer las connotaciones éticas implícitas en determinadas situaciones y poder hacerles frente de un modo que pueda ser calificado como ético. Esa respuesta ética puede depender más de la característica de la cultura institucional que de los atributos de los individuos que integran una institución.

¿Pero cómo se manifiesta esa cultura institucional y de qué manera pueden tomar nota de ella los servidores y directivos de la institución?

Se supone que la cultura debe identificar la manera en que la institución realiza sus actividades para cumplir con su misión. Algunos la ven como el primer principio del funcionamiento de una institución, la fuerza principal que puede empujar hacia el éxito. Y señalan que dicha cultura se construye sobre la base de cuatro elementos constitutivos que interactúan entre sí y de cuyo equilibrio dependerá el desempeño de la institución.

- La estrategia que debería centrarse en la forma en que los recursos son aplicados a la consecución de la misión y fines de la organización.
- La estructura que determina la forma organizativa que la institución habrá de asumir para asegurar el cumplimiento de la misión.
- La gente que se asignará dentro de la estructura para realizar las actividades conducentes a los fines definidos.
- El proceso que fija los procedimientos y las formas que habrán de asumir las tareas que las personas con máquinas y tecnología tienen que llevar a cabo (Montuschi, 2006).

Los códigos de ética, en particular, deberían dar respuesta a los planteos y dilemas morales que se presentan en las instituciones y que, en ciertas ocasiones, pueden asumir dimensiones inusuales de dramatismo. En general, se supondría que estos códigos articulan los valores con las responsabilidades, obligaciones y objetivos de una institución y sus integrantes.

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

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

*a) Códigos de ética*

Contienen enunciados de valores y principios referidos al propósito de la institución, a sus obligaciones y responsabilidades y a las normas que deberán conformar el comportamiento de sus integrantes. También se los suele identificar como «códigos basados en valores».

*b) Códigos de prácticas*

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

*c) Códigos de conducta*

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

Es importante tener presente que, una condición necesaria para la efectividad de cualquier código de ética, es la coherencia que debe existir entre los valores incorporados a tal código con los comportamientos colectivos. Si bien es cierto que pueden transmitirse valores a través de las disposiciones de un código, ellos sólo se convertirán en hábitos por medio de reiterados comportamientos virtuosos. Además, también es necesario tener presente que para que resulte exitosa la aplicación de un código de ética debe contarse con estructuras apropiadas de jefatura. Y su carencia puede sin duda conducir al fracaso de todas las buenas intenciones que pudieron haber inspirado la elaboración de un código de ética.

Se considera que los códigos de ética tienen aspectos positivos que, aunque no lleguen a prevenir los comportamientos éticos, pueden contribuir a elevar la conducta moral. Uno de sus principales méritos es, la actitud que se genera en la institución al obligar a sus integrantes a pensar y reflexionar acerca de los deberes y obligaciones que tanto a nivel individual y colectivo tienen hacia los clientes internos y externos (Montuschi, 2006).

En este Capítulo se planteó como finalidad sistematizar las bases teóricas que sirvan de marco filosófico como fundamento racional del código de ética del Cuerpo de Ingenieros del Ejército, teniendo en cuenta la ética civil, la legislación ecuatoriana y la planificación estratégica de la institución abordados en el Primer Capítulo. Los procedimientos para su elaboración son los métodos empíricos de investigación aplicados a los servidores y trabajadores públicos de la institución.

## CAPÍTULO III

### DIMENSIÓN PERSONAL Y SOCIAL DEL CÓDIGO DE ÉTICA DEL CUERPO DE INGENIEROS DEL EJÉRCITO

*La moral es la ciencia por excelencia; es  
el arte de vivir bien y de ser dichoso.*  
Blaise Pascal

#### 3.1. Introducción

La Constitución del Ecuador es una Constitución de *obligaciones y derechos*, en tal virtud es obligación de los ecuatorianos respetar y hacer respetar de manera irrestricta la Constitución y la ley. Por su especial relevancia, se permite citarlos tal como constan en la Constitución.

##### a) Obligaciones

Acatar y cumplir la Constitución, la ley y las decisiones legítimas de autoridad competente.

Ama killa, ama llulla, ama shwa. No ser ocioso, no mentir, no robar.

Defender la integridad territorial del Ecuador y sus recursos naturales.

Colaborar en el mantenimiento de la paz y de la seguridad.

Respetar los derechos humanos y luchar por su cumplimiento.

Respetar los derechos de la naturaleza, preservar un ambiente sano y utilizar los recursos naturales de modo racional, sustentable y sostenible.

Promover el bien común y anteponer el interés general al interés particular, conforme al buen vivir.

Administrar honradamente y con apego irrestricto a la ley el patrimonio público, y denunciar y combatir los actos de corrupción.

Practicar la justicia y la solidaridad en el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de bienes y servicios.

Promover la unidad y la igualdad en la diversidad y en las relaciones interculturales.

Asumir las funciones públicas como un servicio a la colectividad y rendir cuentas a la sociedad y a la autoridad, de acuerdo con la ley.

Ejercer la profesión u oficio con sujeción a la ética.

Conservar el patrimonio cultural y natural del país, y cuidar y mantener los bienes públicos.

Respetar y reconocer las diferencias étnicas, nacionales, sociales, generacionales, de género, y la orientación e identidad sexual.

Cooperar con el Estado y la comunidad en la seguridad social, y pagar los tributos establecidos por la ley.

Asistir, alimentar, educar y cuidar a los hijos. Este deber es corresponsabilidad del padre y de la madre de familia; y cuando los padres necesiten, esta obligación recaerá también sobre los hijos.

Participar en la vida política, cívica y comunitaria del país, de manera honesta y transparente (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 83).

## **b) Derechos**

El Estado debe velar también porque los derechos de los ecuatorianos sean respetados en su totalidad. Estos derechos están determinados en la Constitución de Montecristi, y son:

Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.

En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia.

Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.

El reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, no excluirá los demás derechos derivados de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento.

El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.

El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 11).

### **3.2. Fundamentación de Valores**

En este capítulo se pretende sentar las coordenadas esenciales que guían y sostienen la humana convivencia social, concretamente, en referencia a la comunidad de personas que forma el Cuerpo de Ingenieros del Ejército.

Aunque las normas éticas tienden a ser de carácter permanente, en nuestro caso deben ser matizadas por la legislación vigente en el Ecuador, en el contexto de la Constitución de Montecristi de acuerdo a los contenidos y procedimientos de la Ética laica, garantizada por el Estado como sustento del quehacer público, y los principios que orientan el rol pertinente a las Fuerzas Armadas, Administración pública, Régimen de desarrollo (sectores estratégicos, servicios y empresas públicas) y régimen del buen vivir: “universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; en consecuencia funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 340). Además establece como deber primordial del Estado garantizar una ética laica (ética pública del Estado laico o secular, no tiene carácter religioso) como «sustento del quehacer público y ordenamiento jurídico».

Estos principios antes mencionados son de vital importancia, para el buen funcionamiento del Cuerpo de Ingenieros del Ejército. Estos principios surgen de la Constitución de Montecristi, donde aparecen claramente delineados.

Estos principios guardan relación con la ética del encuentro y la ética discursiva, expuestos en el Capítulo II, en orden al mejor funcionamiento y planificación estratégica del Cuerpo de Ingenieros del Ejército.

En el segundo capítulo se presentó la diferencia de tres instrumentos o códigos cuyo propósito difiere: Códigos de ética, Códigos de prácticas y Códigos de conducta. El Cuerpo de Ingenieros del Ejército, dentro de su filosofía institucional presenta un decálogo de valores y principios, los que se encuadran razonablemente en esta propuesta de Código de ética, o Código basado en valores, en razón de que este instrumento contiene enunciados de valores y principios referidos al propósito de la institución, a sus obligaciones y responsabilidades, y a las normas que deberán conformar el comportamiento de sus integrantes, de tal forma que la propuesta se alinee a la filosofía institucional. Estos valores son los siguientes:

- Honestidad
- Lealtad
- Liderazgo
- Disciplina
- Responsabilidad

Dada la peculiaridad de ser a la vez miembros de una institución militar y trabajadores técnicos al servicio de la colectividad, los miembros del Cuerpo de Ingenieros del Ejército, en sus diversos niveles, requieren la ayuda de un Código de Ética peculiar, que los ilumine y oriente en el momento de tomar decisiones, a fin de que el servicio que prestan a la colectividad sea realizado con excelencia, del mejor modo posible y con fidelidad a su vocación militar. Con lo cual se aspira que la institución logre concretar su misión a través del Sistema Integrado de Gestión. Es pertinente manifestar que el Cuerpo de Ingenieros del Ejército presenta un enunciado de valores y principios como pilares fundamentales, estos valores y principios deben ser analizados en concordancia con la legislación vigente expuesta en el Capítulo I y el marco filosófico como fundamento racional del Código de Ética analizado en el Capítulo II.

A continuación se expone estos principios y valores que suscribe el Cuerpo de Ingenieros del Ejército.

### ***3.2.1. Honestidad***

En la sociedad es muy común usar de manera indiscriminada el término «*honestidad*». Si se pusiera en un foro a los 14 millones de ecuatorianos, sucede que todos son honestos, buenos etc. Pero, entonces, ¿qué sucede con la inequidad y la corrupción del país, entre otros graves problemas sociales? La realidad es que falta una educación en valores, la cual es una tarea inacabada. Es adecuado hacer un acercamiento a este término que a veces se vuelve vago, ambiguo y repetitivo.

La *Honestidad* es decencia y moderación en la persona, en sus acciones y palabras. Es búsqueda permanente de lo recto, de lo honrado, de lo razonable y de lo justo. La persona honesta jamás se aprovecha de la confianza, de la inocencia o de la ignorancia de los demás,

y aunque sabe muy bien que la vida ofrece oportunidades de obtener dinero fácil, sin embargo, prefiere ganarlo mediante el trabajo honrado, sin importar los sacrificios que esto exija. Es la demostración de la grandeza del alma, de la generosidad del corazón y de la rectitud de los sentimientos (OLACEFS, 2012).

La *Honradez* es una virtud y sublime valor, y debe estar presente en el rol que ocupemos en la sociedad, sobre todo donde los antivalores están triunfando. El honesto se eleva nítidamente sobre los demás, se destaca sobre la masa común y corriente. Pues en este universo lleno de corrupción y deshonestidad, quien practica la honradez es un ser muy particular, porque posee un espíritu lleno de nobleza, la cual proporciona aristocracia al corazón, y se siente movido a realizar cosas sanas, con grande respeto del bien ajeno. Su digno proceder, inteligencia abierta e idónea acción, no lo borra el paso intrascendente del tiempo (OLACEFS, 2012).

### **3.2.2. Lealtad**

Es conveniente analizar etimológicamente la palabra «*lealtad*» a fin de ayudar en la comprensión. La expresión «*legalis*» proviene del latín y significa respeto a la ley, no solo a la ley en sentido jurídico, sino también a las normas morales. Igual que «*fidelidad*» significa un compromiso de verdad, respeto, obediencia y cuidado hacia algo o alguien, y puede ser la patria, la familia y una comunidad de personas.

La persona leal no engaña, no se vende, acompaña siempre, aun exponiendo su propia integridad. Un esposo o esposa no leal, no es solo el que engaña a su pareja sexualmente, sino el que esconde secretos oscuros, el que miente, el que no cuida a su compañero o compañera. La lealtad es inseparable del amor, son leales siempre e incondicionalmente a lo que se ama, y privilegia por sobre el bienestar propio. La lealtad es un compromiso, y por lo tanto solo pueden ser leales aquellos que están lo suficientemente maduros. Es una virtud generada por la confianza (De Conceptos.com, 2012).

La lealtad es un valor que se debe desarrollar en el interior y tener conciencia de lo que se hace y se dice. Es corresponder a una obligación que se tiene con los demás. Es un compromiso de defender lo que se cree y en quienes se cree. Si no se cumple como es debido, se quedan solos porque se ha roto la comunión familiar y social. Cuando son leales, se logra llevar la amistad y cualquier otra relación a algo serio y profundo. Todos pueden tener un amigo de verdad y esto implica el compromiso de estar con él en las buenas y en las malas (Gobierno del Estado de Nuevo León, 2009).

### ***3.2.3. Liderazgo***

El líder es un conductor de personas y almas. El líder se constituye en un elemento de referencia, por ello debe tener condiciones para persuadir, orientar «a través del convencimiento», antes que imponerse por el temor o la prepotencia. Lleva adelante gestiones para concretar metas y objetivos. Está convencido de que la democracia es la mejor de las formas de gobierno y que el Estado de Derecho es el único que puede brindar condiciones mínimas para la realización del ser humano, porque la defensa de los derechos de la persona humana es la finalidad principal de la institucionalidad pública (OLACEFS, 2012).

### ***3.2.4. Disciplina***

Este término es muy común en las Fuerzas Armadas y además se convierte en un imperativo categórico para sus miembros, porque de no ser así se convertiría en algo peligroso para la sociedad. Para el cumplimiento de la misión establecida en la Constitución y la ley, se exige a sus miembros una disciplina rigurosa, cabal y consciente, que se traduce en el fiel cumplimiento del deber.

La disciplina militar consiste en la estricta observancia de las leyes y reglamentos establecidos para sus miembros y en el acatamiento de las disposiciones del superior. Las relaciones entre superiores y subordinados se basan en el respeto mutuo: los superiores deben trato correcto a sus subordinados y éstos están obligados a guardar respeto y consideración para con aquéllos.

Los miembros de Fuerzas Armadas están en la obligación de respetar y observar el debido órgano regular, procedimiento que deben cumplir en cualquier acto del servicio militar, para llegar escalonadamente y por escrito, hasta la autoridad a quien compete su conocimiento y resolución. El personal militar no puede realizar solicitudes colectivas.

La disciplina es actitud individual o colectiva que asegura obediencia a las órdenes y la iniciación de una acción apropiada, observancia estricta de esta normatividad, prescindiendo de conveniencias ajenas a los deberes para con la institución y la patria (Ministerio de Defensa Nacional, 2008, Art. 2-6).

### ***3.2.5. Responsabilidad***

Es la obligación de responder por los actos que la persona realiza. Esta facultad permite al ser humano interactuar, comprometerse y aceptar las consecuencias de un hecho libremente realizado. La persona responsable es digna de todo crédito y de confianza absoluta, y sus actos obedecen íntegramente a sus compromisos. Siempre se esfuerza por hacerlo todo muy bien, sin necesidad de tener supervisión o recibir promesas, ni ser objeto de amenazas. Cuida los detalles mínimos y camina por los senderos de la calidad (OLACEFS, 2012).

Responsable es el que cumple cabal y correctamente los deberes inherentes al grado y función que le fueron asignados. Se siente obligado a llevar a feliz término una tarea asignada, para lo cual custodia y salvaguarda los recursos humanos y materiales confiados a su cargo. No hay dignatario, autoridad o servidor público exento de responsabilidad en el ejercicio de sus funciones. Todo órgano del poder público es responsable y no puede ejercer otras atribuciones que las consignadas en la Constitución y la ley (Ministerio de Defensa Nacional, 2008).

## **3.3. Fundamentación de Principios**

El Cuerpo de Ingenieros del Ejército suscribe también unos principios. Entre ellos, los tres primeros que se desarrollan, están relacionados fundamentalmente con las Normas Internacionales que conforman el Sistema Integrado de Gestión. A estos se suman la vocación de servicio y el trabajo en equipo, con lo cual se aspira a que la institución logre concretar su misión a través del Sistema Integrado de Gestión. Estos principios son los siguientes:

- Calidad
- Seguridad y salud ocupacional
- Protección al medio ambiente
- Vocación de servicio
- Trabajo en equipo

A continuación se expone estos principios que suscribe el Cuerpo de Ingenieros del Ejército.

### ***3.3.1. Calidad***

Consiste en la implantación de una gestión basada en procesos cuando se desarrolla, y mejora la eficacia de un sistema de gestión de la calidad, para la satisfacción del cliente mediante el cumplimiento de sus requisitos.

Para que una empresa funcione de manera eficaz tiene que determinar y gestionar numerosas actividades relacionadas entre sí. Son actividades que utilizan recursos gestionados por la empresa, con el fin de que los elementos de entrada se transformen en resultados. El resultado de un proceso a menudo es el elemento de entrada del siguiente proceso. A este bucle, Edgar Morin lo denomina como el principio de recursividad organizacional en su filosofía del pensamiento complejo.

La gestión basada en procesos, junto con la identificación e interacción de estos procesos, así como una gestión para producir el resultado deseado, se denomina como «enfoque basado en procesos» (ISO 9001, 2008, pág. 6). Este enfoque especifica los requisitos para un Sistema de Gestión de la Calidad, cuya finalidad es:

- Demostrar su capacidad para proporcionar regularmente productos que satisfagan los requisitos del cliente, según la ley y reglamentos aplicables.
- Aumentar la satisfacción del cliente a través de la aplicación eficaz del sistema, incluidos los procesos para la mejora continua del sistema y el aseguramiento de la conformidad con los requisitos del cliente y otros requisitos legales y reglamentarios aplicables (ISO 9001, 2008, pág. 6).

### ***3.3.2. Seguridad y Salud Ocupacional***

Consiste en la implantación de una gestión, con la finalidad de permitir que controle sus riesgos y mejore su desempeño de la seguridad y salud en el trabajo. Son las condiciones y factores que afectan, o podrían afectar a la salud y la seguridad de empleados, trabajadores y visitantes en el lugar de trabajo (OHSAS 18001, 2007, pág. 1). Su finalidad es:

- Establecer un sistema de gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) para eliminar o minimizar los riesgos del personal y otros que podrían estar expuestos a peligros asociados con sus actividades.
- Implementar, mantener, y mejorar de manera continua un sistema de la SSO.
- Asegurarse de su conformidad con su política de la SSO establecida.

- Demostrar la conformidad con este estándar OHSAS, por: 1) la realización de una autoevaluación y auto declaración; 2) búsqueda de confirmación de dicha conformidad por las partes interesadas en la organización, tales como clientes; 3) búsqueda de confirmación de su declaración por una parte externa a la organización; y, 4) búsqueda de certificación y registro de su sistema de gestión de SSO por auditores externos (OHSAS 18001, 2007, pág. 1).

### ***3.3.3. Protección al medio ambiente***

Consiste en la implantación de gestiones destinadas a desarrollar una política ambiental, con objetivos que tengan en cuenta los requisitos legales y otros requisitos, y la información de aspectos ambientales significativos. Son aspectos ambientales identificados que pueden controlarse e influenciarse (ISO 14001, 2004, pág. 1). Su finalidad es:

- Establecer, implementar, mantener y mejorar un sistema de gestión ambiental.
- Asegurar la conformidad con la política ambiental establecida.
- Demostrar la conformidad con esta Norma Internacional por: 1) la realización de una autoevaluación y autodeclaración; 2) la búsqueda de confirmación de dicha conformidad por las partes interesadas en la organización, tales como clientes; 3) la búsqueda de confirmación de su autodeclaración por una parte externa a la organización; y, 4) búsqueda de certificación y registro del sistema de gestión ambiental por auditores externos (ISO 14001, 2004, pág. 1).

La Constitución en el Capítulo séptimo derechos de la naturaleza incluyó el derecho a que se respete íntegramente su existencia. En los casos de impacto ambiental grave, el Estado establecerá los mecanismos más eficaces para la restauración.

### ***3.3.4. Vocación de servicio***

Consiste en tener actitud de servir con diligencia, cuidado y voluntad. El servicio nace del deseo de compartir, de la convicción de que sólo quien siembra cosecha, y del propósito de que la mano izquierda no sepa lo que da la derecha.

La actitud de servir se apoya en la absoluta igualdad entre los seres humanos y el deseo sincero de hacer algo por los demás y aportar con algo a su bienestar. Quien no sabe servir, no sabe vivir. El que quiera ser el mejor que sirva a los demás (OLACEFS, 2012).

### ***3.3.5. Trabajo en equipo***

El quehacer laboral y profesional en un mundo globalizado es sumamente complejo, a tal punto que, para la correcta e integral evaluación de la gestión pública se requiere de la sinergia del trabajo en equipo, contando para el efecto con variados enfoques a partir de las distintas disciplinas profesionales. Es la destreza para realizar un trabajo de y en equipo, respetando las opiniones de los integrantes del mismo, y conciliando los distintos enfoques a fin de encontrar la fórmula más adecuada para resolver el reto planteado (OLACEFS, 2012).

En un Estado de Derecho es importante que los ecuatorianos respeten el marco legal que rige para todos, porque el imperativo de los ciudadanos es cumplir con las obligaciones, así como exigir que se respeten sus derechos consagrados en la Constitución.

## **3.4. Fundamentación de Principios sugeridos**

El pensamiento kantiano afirma que lo verdaderamente moral es la buena voluntad, y solo es buena una voluntad cuando actúa por respeto al deber. El imperativo que cada uno actúe de acuerdo con una máxima que pueda desear que se convierta en ley universal para todos, es el fundamento que se ha considerado para sugerir unos principios adicionales a los que ya tiene la institución. La fórmula kantiana que todos los seres humanos sean considerados fines unos para otros, debe iniciar por el respeto al deber o la ley abordados en el primer Capítulo. Por desventura las leyes muchas veces son manejadas para conseguir ciertos objetivos, tergiversando la intención del legislador al hacer la ley, o sucede también que la ley sólo queda en un papel, pero no es ejecutada en su totalidad de forma idónea.

### ***3.4.1. Evitar el conflicto de intereses***

La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) en el Art. 24 prohíbe privilegiar en la prestación de servicios a familiares y personas recomendadas por superiores, prohíbe además mantener relaciones comerciales y financieras con proveedores del Estado, en los casos en que el servidor público, en razón de sus funciones, deba atender personalmente dichos asuntos. De esta forma la legislación busca evitar el conflicto de intereses, con la finalidad de buscar un trato igualitario para todos.

### ***3.4.2. Transparencia de la información***

La Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LOTAIP) plantea la participación ciudadana y el derecho de acceso a la información pública, con la finalidad de ejercer un efectivo control y exigir la rendición de cuentas a los funcionarios y servidores públicos.

### ***3.4.3. Cumplimiento del Código de Ética***

De nada serviría la legislación, un código de ética si los ciudadanos no se comprometen a observar para que sirva de guía a la hora de tomar acciones, con la convicción que solo así lograremos construir un Ecuador más justo y solidario.

### ***3.4.4. Principio de legalidad***

La Constitución en el Capítulo primero principios fundamentales establece que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia. Esto significa que los ecuatorianos están obligados a respetar y hacer respetar la Constitución y la ley. Constituyéndose el principio de legalidad en el accionar principal para que todos puedan reconocerse como fines unos para otros. En aplicación del principio de legalidad la principal fuente de derecho es la ley. Otras fuentes de derecho es la jurisprudencia y la doctrina.

### ***3.4.5. Rendición de cuentas***

La Constitución en el Capítulo noveno responsabilidades incluyó el deber y responsabilidad de asumir las funciones públicas como un servicio a la colectividad y rendir cuentas de acuerdo con la ley. Entonces será posible el pensamiento de Kant, solo es buena una voluntad que actúa por respeto al deber.

El objetivo planteado en este capítulo fue clarificar la dimensión personal y social de la comunidad que integran el Cuerpo de Ingenieros del Ejército, considerando para ello, el marco legal de las empresas públicas y procesos de gestión del Cuerpo de Ingenieros del Ejército y el marco filosófico como fundamento racional del código de ética. Luego de haber concluido este Capítulo, en el siguiente Capítulo se procederá con la aplicación de los métodos empíricos de investigación, con la finalidad de trazar los lineamientos que servirán para formular el código de ética.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA PARA EL CUERPO DE INGENIEROS DEL EJÉRCITO

#### 4.1. Metodología

La metodología empleada dentro de este proceso investigativo, se apoyó en métodos empíricos de recolección de información, mediante las técnicas de encuestas y entrevistas, que se obtuvieron con los Directivos, Servidores y Trabajadores Públicos del Cuerpo de Ingenieros del Ejército.

##### 4.1.1. Universo y muestra

El universo está compuesto por 26 Directivos que corresponde a oficiales, 120 Técnicos, 197 Administrativos, y 399 Trabajadores Públicos. Para determinar el tamaño de la muestra se ha utilizado la técnica estadística mediante la aplicación de muestreo probabilístico estratificado, aplicando la siguiente fórmula.

N = Población

n = Tamaño de la muestra

P = Probabilidad de ocurrencia

e<sub>1</sub> = Estratos

$$n = \frac{e_1 * 400}{N + P} \qquad 215 = \frac{399 * 400}{742 + 0,5}$$

Tabla 15 Población y muestra

De talles \ Estratos	Directivos	Técnicos	Administrativos	Trabajadores	Total
Población	26	120	197	399	742
Tamaño de la muestra	14	65	106	215	400

#### ***4.1.2. Técnicas de recolección de información***

Se aplicó la encuesta a cuatrocientas personas: Directivos, Servidores y Trabajadores Públicos. De las técnicas de encuestas, las que permitieron recoger la información fue el mail y las entrevistas personales, para lo cual se diseñó un cuestionario de un grupo estructurado de preguntas cerradas, porque en razón de que el tema de investigación conlleva cierta complejidad, las preguntas no podían ser dejadas a la libre opinión.

#### ***4.1.3. Técnicas de análisis e interpretación***

La información obtenida mediante los formularios de encuesta realizada al personal del Cuerpo de Ingenieros del Ejército fue analizada a través de la estadística descriptiva usando la hoja de cálculo de Microsoft Excel 2007 y OpenOffice. De las Técnicas de análisis e interpretación, se ha utilizado la **Distribución de datos** expresada mediante gráficos de barras.

### **4.2. Tabulación y Análisis de la Información**

Dentro de este proceso investigativo, un primer objetivo fue evaluar el grado de cumplimiento de las normas jurídicas y técnicas como elemento imprescindible del Control Interno, con la finalidad de determinar si era procedente la propuesta de un Código de Ética para la institución.

Siguiendo la lógica de este proceso investigativo, se aplicó una encuesta para determinar la validez y veracidad del decálogo de valores y principios que forman parte de la filosofía institucional.

Finalmente, se permite incluir cinco valores, los mismos que han sido recogidos de los ideales que propone la Constitución de Montecristi.

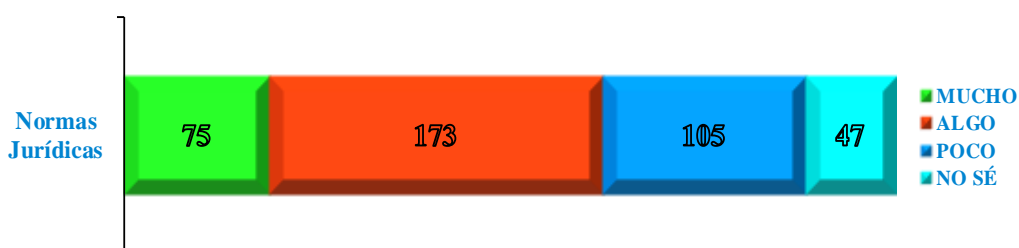
A continuación se presenta el análisis y tabulación de las encuestas realizadas en base a la metodología y técnicas mencionadas:

1. ¿Cree usted que la institución cumple a cabalidad con las normas jurídicas: Constitución Política, Ley Orgánica del Servicio Público, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, Ley Orgánica de Empresas Públicas, Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, y demás Leyes y Reglamentos aplicables?

**Tabla 16 Resultados Pregunta 1**

Criterio	Estratos	Directivos	Técnicos	Administrativos	Trabajadores	f	%
MUCHO		14	55	5	1	75	18,75%
ALGO		-	10	53	110	173	43,25%
POCO		-	-	30	75	105	26,25%
NO SÉ		-	-	18	29	47	11,75%
Tamaño de la muestra		14	65	106	215	400	100,00%

**Gráfico 1 Distribución Pregunta 1**



Fuente: *Encuesta*, Enero de 2012. Autor: Holger Torres

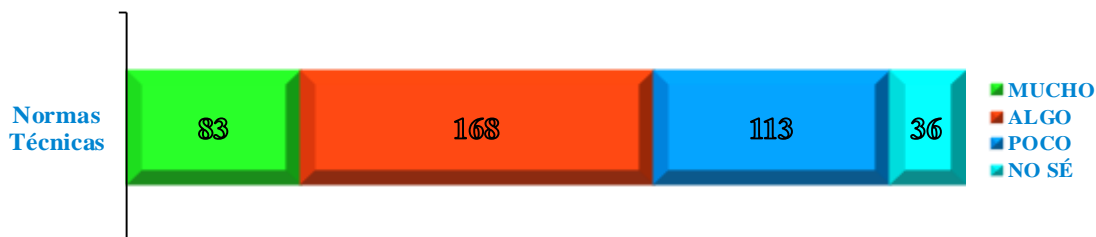
Los resultados de la encuesta muestran que existe inobservancia de las normas jurídicas: un 19%, cifra muy baja, cree que la institución cumple a cabalidad las normas jurídicas; un 43% cree que algo; un 26% afirma que poco, y un 12% afirma no saber que son los trabajadores. Estas cifras presentan un panorama preocupante porque las personas conocen de la discrecionalidad que impera en las personas a la hora de contratar personal, o contratar obras y servicios. Seguros que estos problemas solo se pueden disminuir con una educación de valores, por esta razón se considera que un código de ética contribuirá para que las actividades se desarrollen en un clima ético.

2. ¿Cree usted que la institución cumple a cabalidad las normas técnicas: Normas Técnicas de Control Interno, Normas Técnicas de Control Externo Ambiental, Especificaciones Técnicas del MTOP, Norma Técnica Ecuatoriana; Señales y Símbolos de Seguridad, y demás Normas Técnicas Ecuatorianas del INEN aplicables?

**Tabla 17 Resultados Pregunta 2**

Criterio	Estratos	Directivos	Técnicos	Administrativos	Trabajadores	f	%
MUCHO		14	53	11	5	83	20,75%
ALGO		-	8	47	113	168	42,00%
POCO		-	4	32	77	113	28,25%
NO SÉ		-	-	16	20	36	9,00%
Tamaño de la muestra		14	65	106	215	400	100,00%

**Gráfico 2 Distribución Pregunta 2**



Fuente: *Encuesta*, Enero de 2012. Autor: Holger Torres

Los resultados de la encuesta ponen en evidencia que existe inobservancia de las normas técnicas: apenas un 21% cree que la institución cumple a cabalidad las normas técnicas; un 42% cree que algo; un 28% afirma que poco; y, un 9% afirma no saber que corresponde a trabajadores. Estos resultados presentan una situación preocupante que evidencia una discrecionalidad en las personas a la hora de realizar los trabajos de construcción de obras. La falta de aplicación de las normas no se da por desconocimiento, con las salvedades del caso, la causa es falta de planificación, y la rotación de servidores porque el nuevo personal desconoce las normas y procesos con lo cual los errores se evidencian. Por esta razón se considera que un código de ética contribuirá para que las actividades se desarrollen en un clima ético.

3. ¿Cree usted que la honestidad contribuye eficazmente a que las actividades se desarrollen en un clima ético?

**Tabla 18 Resultados Pregunta 3**

Criterio	Estratos	Directivos	Técnicos	Administrativos	Trabajadores	f	%
MUCHO		14	53	49	97	213	53,25%
ALGO		-	10	35	60	105	26,25%
POCO		-	2	22	33	57	14,25%
NADA			-	-	15	15	3,75%
NO SÉ		-	-	-	10	10	2,50%
Tamaño de la muestra		14	65	106	215	400	100,00%

**Gráfico 3 Distribución Pregunta 3**



Fuente: *Encuesta*, Enero de 2012. Autor: Holger Torres

Los resultados de la encuesta manifiestan una cierta preocupación, porque sólo el 53% cree que la honestidad contribuye eficazmente a que las actividades se desarrollen en un clima ético, el 26% cree que algo, y el 21% cree que poco o nada. Este fenómeno se genera por la compleja situación que atraviesan las instituciones del Estado, donde se observa que poco cuenta las leyes y reglamentos cuando se quiere favorecer a determinadas personas y concretamente es el caso de los concursos de méritos y oposición, estos se llevan a cabo solo por cumplir un formalismo, porque ya se encuentran las personas trabajando en los cargos que van a ser contratados, siendo los servidores y trabajadores los más afectados, por esta razón existe una cierta desconfianza en que un valor sea el que mejore estas situaciones.

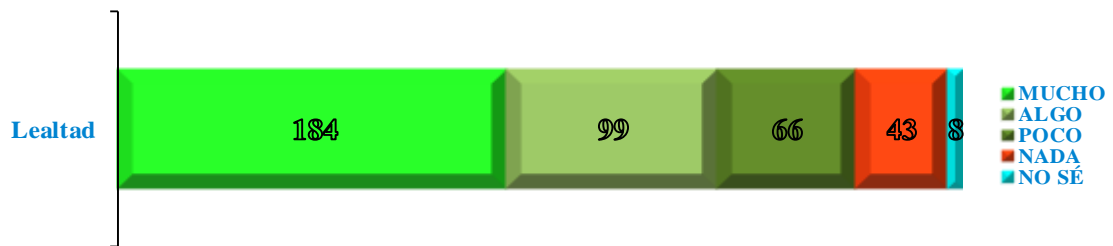
A pesar de que la realidad es adversa a los ideales de la ética y de las buenas costumbres, se debe seguir luchando con optimismo para lograr que la honradez se convierta en virtud, en valor sublime, que debe estar presente en el rol que ocupan en la sociedad.

4. ¿Cree usted que la lealtad es necesaria para que las actividades se desarrollen en un clima ético?

**Tabla 19 Resultados Pregunta 4**

Criterio \ Estratos	Directivos	Técnicos	Administrativos	Trabajadores	f	%
MUCHO	14	50	27	93	184	46,00%
ALGO	-	11	35	53	99	24,75%
POCO	-	4	27	35	66	16,50%
NADA	-	-	14	29	43	10,75%
NO SÉ	-	-	3	5	8	2,00%
Tamaño de la muestra	14	65	106	215	400	100,00%

**Gráfico 4 Distribución Pregunta 4**



Fuente: *Encuesta*, Enero de 2012. Autor: Holger Torres

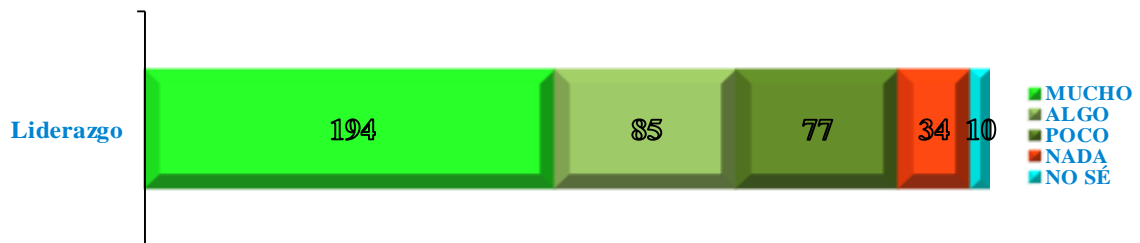
Estos resultados reflejan que, el 46% cree que la lealtad es necesaria para que las actividades se desarrollen en un clima ético, el 25% cree que algo, y el 29% cree que poco o nada. Es importante considerar que se debe guardar lealtad para con la patria y con el interés público, por tanto no para con superiores o instituciones a las cuales se les debe solidaridad, es importante hacer esta aclaración porque en el Ejército existe el mal llamado espíritu de cuerpo que sirve de mecanismo para tapar actos de corrupción, cuando se está en la obligación de denunciar porque es mandato constitucional. Las personas que son leales no engañan ni se venden. La lealtad es un valor que se debe desarrollar en el interior y tener conciencia de lo que se hace y se dice, es un corresponder y una obligación que se tiene con los demás.

5. ¿Cree usted que el liderazgo es necesario para que las actividades se desarrollen en un clima ético?

**Tabla 20 Resultados Pregunta 5**

Criterio	Estratos	Directivos	Técnicos	Administrativos	Trabajadores	f	%
MUCHO		12	48	23	111	194	48,50%
ALGO		2	11	39	33	85	21,25%
POCO		-	6	29	42	77	19,25%
NADA		-	-	11	23	34	8,50%
NO SÉ		-	-	4	6	10	2,50%
Tamaño de la muestra		14	65	106	215	400	100,00%

**Gráfico 5 Distribución Pregunta 5**



Fuente: *Encuesta*, Enero de 2012. Autor: Holger Torres

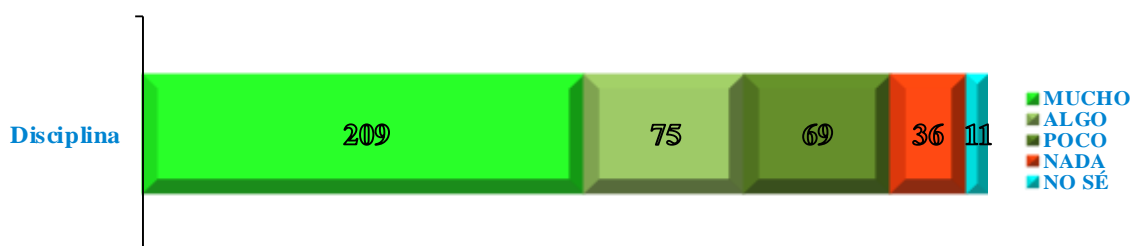
Los resultados de la encuesta reflejan que, el 49% cree que el liderazgo es necesario para que las actividades se desarrollen en un clima ético, el 21% cree que algo, y el 30% cree que poco o nada ayuda para este fin. Esto se debe a que cuando existen órdenes que pueden ser contrarias a la ley no cuenta el liderazgo. El liderazgo debe ser entendido como el talante para actuar con libertad haciendo lo correcto en apego a normas legales. Se debe considerar que un líder es un conductor de personas y sus actuaciones se convierten en referente para los demás. Por ello debe tener condiciones para persuadir y orientar a través del convencimiento antes que imponerse, lleva adelante gestiones para concretar metas y objetivos institucionales, considerando que la democracia es la mejor manera para la solución pacífica de conflictos, y que el Estado de Derecho es el único que puede brindar condiciones para la realización del ser humano, siendo la defensa de los derechos civiles su finalidad principal.

6. ¿Cree usted que la disciplina es necesaria para que las actividades se desarrollen en un clima ético?

**Tabla 21 Resultados Pregunta 6**

Criterio \ Estratos	Directivos	Técnicos	Administrativos	Trabajadores	f	%
MUCHO	13	49	29	118	209	52,25%
ALGO	1	9	33	32	75	18,75%
POCO	-	5	25	39	69	17,25%
NADA	-	2	13	21	36	9,00%
NO SÉ	-	-	6	5	11	2,75%
Tamaño de la muestra	14	65	106	215	400	100,00%

**Gráfico 6 Distribución Pregunta 6**



Fuente: *Encuesta*, Enero de 2012. Autor: Holger Torres

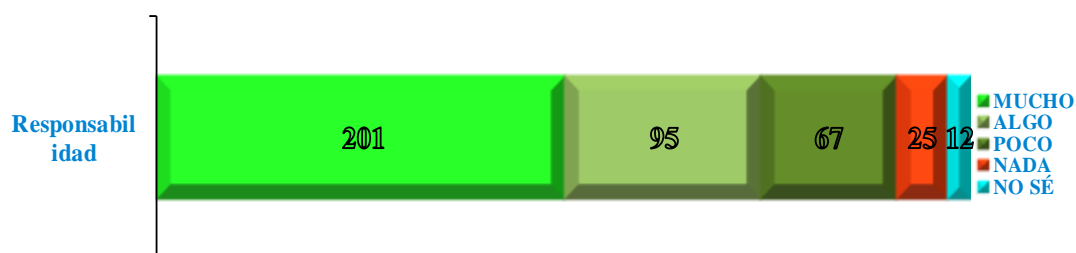
Los resultados de la encuesta dice que, el 52% cree que la disciplina es necesaria para que las actividades se desarrollen en un clima ético, el 19% cree que algo, y el 29% cree que poco o nada ayuda para este fin. Esto se debe a que el personal está condicionado a actuar correctamente porque de lo contrario se procede a la sanción. La disciplina es muy importante en las Fuerzas Armadas y se convierte en un imperativo categórico para el fiel cumplimiento del deber. Esta disciplina consiste en la estricta observancia de las leyes y reglamentos. Los superiores deben trato correcto a sus subordinados y éstos están obligados a guardar respeto y consideración para con aquéllos. La disciplina es una actitud individual o colectiva, que asegura obediencia a las órdenes y a la iniciación de una acción apropiada.

7. ¿Cree usted que la responsabilidad es necesaria para que las actividades se desarrollen en un clima ético?

**Tabla 22 Resultados Pregunta 7**

Criterio \ Estratos	Directivos	Técnicos	Administrativos	Trabajadores	f	%
MUCHO	11	48	26	116	201	50,25%
ALGO	3	10	39	43	95	23,75%
POCO	-	4	26	37	67	16,75%
NADA	-	2	8	15	25	6,25%
NO SÉ	-	1	7	4	12	3,00%
Tamaño de la muestra	14	65	106	215	400	100,00%

**Gráfico 7 Distribución Pregunta 7**



Fuente: *Encuesta*, Enero de 2012. Autor: Holger Torres

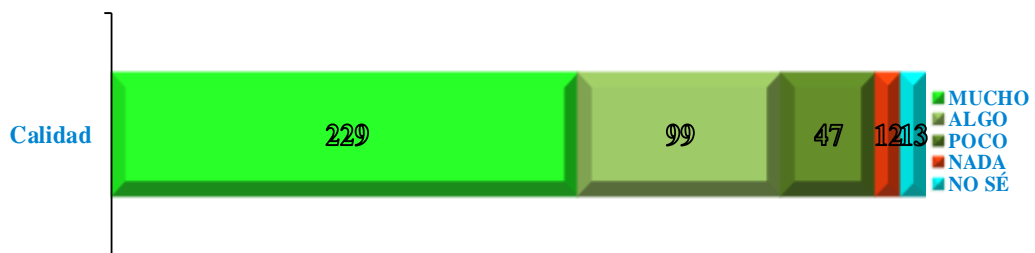
Los resultados de la encuesta evidencian que, el 50% cree que la responsabilidad es necesaria para que las actividades se desarrollen en un clima ético, el 24% cree que algo, y el 26% cree que poco o nada ayuda para este fin. La responsabilidad es la facultad que permite al ser humano interactuar, comprometerse y aceptar las consecuencias de un hecho libremente realizado. La persona responsable es digna de confianza. La responsabilidad es el cumplimiento cabal y correcto de los deberes inherentes a su función, lo que implica custodiar y salvaguardar los recursos humanos y materiales confiados a su cargo. No existe servidor público exento de responsabilidad en el ejercicio de sus funciones. Por lo tanto, la responsabilidad se constituye en un imperativo del quehacer profesional.

8. ¿Está usted de acuerdo que la calidad es necesaria para el logro de las metas y objetivos de la institución?

**Tabla 23 Resultados Pregunta 8**

Criterio \ Estratos	Directivos	Técnicos	Administrativos	Trabajadores	f	%
MUCHO	13	55	51	110	229	57,25%
ALGO	1	7	43	48	99	24,75%
POCO	-	3	12	32	47	11,75%
NADA	-	-	-	12	12	3,00%
NO SÉ	-	-	-	13	13	3,25%
Tamaño de la muestra	14	65	106	215	400	100,00%

**Gráfico 8 Distribución Pregunta 8**



Fuente: *Encuesta*, Enero de 2012. Autor: Holger Torres

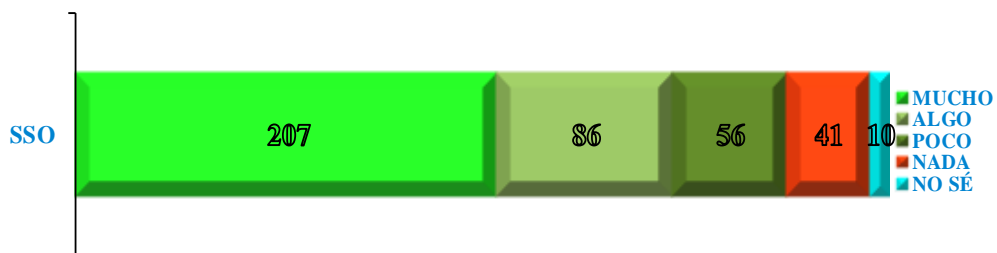
Los resultados de la encuesta muestra que, el 57% está de acuerdo que la calidad es necesaria para el logro de las metas y objetivos de la institución, el 25% algo y el 18% poco o nada ayuda para este fin. La visión de la calidad debe ser siempre el referente en las labores. El CEE ha implantado una gestión basada en procesos para desarrollar y mejorar la eficacia del sistema de gestión de la calidad, con la finalidad de brindar satisfacción al cliente mediante el cumplimiento de sus requisitos. Estas actividades utilizan recursos gestionados con el fin de que los elementos de entrada se transformen en resultados.

9. ¿Está usted de acuerdo que la seguridad y salud ocupacional es necesaria para el logro de las metas y objetivos de la institución?

**Tabla 24 Resultados Pregunta 9**

Criterio	Estratos	Directivos	Técnicos	Administrativos	Trabajadores	f	%
MUCHO		14	56	41	96	207	51,75%
ALGO		-	4	34	48	86	21,50%
POCO		-	5	31	20	56	14,00%
NADA		-	-	-	41	41	10,25%
NO SÉ		-	-	-	10	10	2,50%
Tamaño de la muestra		14	65	106	215	400	100,00%

**Gráfico 9 Distribución Pregunta 9**



Fuente: *Encuesta*, Enero de 2012. Autor: Holger Torres

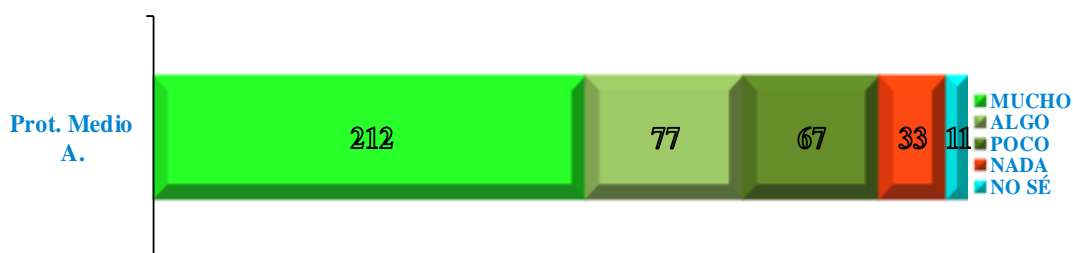
Los resultados de la encuesta demuestran que, el 52% está de acuerdo que la seguridad y salud ocupacional es necesaria para el logro de las metas y objetivos de la institución, el 21% algo y el 27% poco o nada ayuda para este fin. Es política de la institución dotar, manejar y exigir adecuadamente el uso de prendas de seguridad industrial, entre ellos, casco, chaleco reflector, botas puntas de acero, gafas, tapones de oídos, y en las obras dota y controla todo tipo de señalización que advierta la existencia de peligro. El CEE ha implantado una gestión, con la finalidad de controlar los riesgos y mejorar el desempeño de la seguridad y salud en el trabajo. Así se manejan las condiciones y factores que afectan, o podrían afectar a la salud y la seguridad de empleados, trabajadores y visitantes en el lugar de trabajo.

10. ¿Está usted de acuerdo que la protección al medio ambiente es necesaria para el logro de las metas y objetivos de la institución?

**Tabla 25 Resultados Pregunta 10**

Criterio	Estratos	Directivos	Técnicos	Administrativos	Trabajadores	f	%
MUCHO		14	57	56	85	212	53,00%
ALGO		-	8	47	22	77	19,25%
POCO		-	-	3	64	67	16,75%
NADA		-	-	-	33	33	8,25%
NO SÉ		-	-	-	11	11	2,75%
Tamaño de la muestra		14	65	106	215	400	100,00%

**Gráfico 10 Distribución Pregunta 10**



Fuente: *Encuesta*, Enero de 2012. Autor: Holger Torres

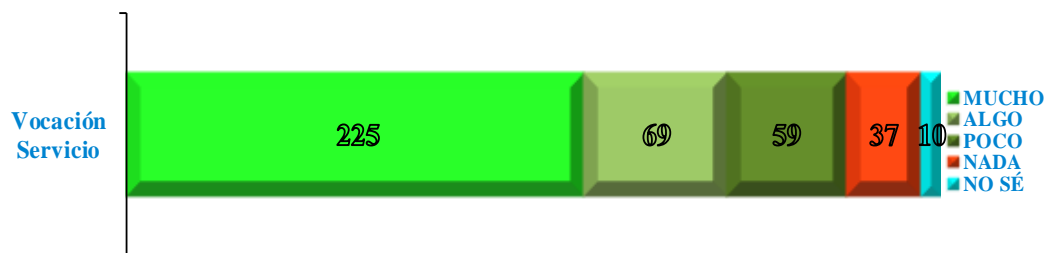
Los resultados afirman que, el 53% está de acuerdo que la protección al medio ambiente es necesaria para el logro de las metas y objetivos de la institución, el 19% algo y el 28% poco o nada ayuda para este fin. La institución cuenta con el Sistema Integrado de Gestión mediante el cual se obliga a manejar una política de control ambiental, para evitar daños innecesarios en la naturaleza, evitar el riesgo de combustibles o chatarra, reciclaje de productos nocivos de contaminación, y el retiro de todo tipo de material luego de haber concluido las obras, de esta manera se cumple lo dispuesto en el Capítulo séptimo de la Constitución, derechos de la naturaleza, en la cual se obliga a tomar mecanismos eficaces para evitar el daño y la contaminación la naturaleza, que garanticen la vida de la flora y fauna y con ello la convivencia armónica con los seres humanos.

11. ¿Está usted de acuerdo que la actitud de vocación de servicio es necesaria para el logro de las metas y objetivos de la institución?

**Tabla 26 Resultados Pregunta 11**

Criterio	Estratos	Directivos	Técnicos	Administrativos	Trabajadores	f	%
MUCHO		12	47	31	135	225	56,25%
ALGO		2	11	37	19	69	17,25%
POCO		-	6	36	17	59	14,75%
NADA		-	1	2	34	37	9,25%
NO SÉ		-	-	-	10	10	2,50%
Tamaño de la muestra		14	65	106	215	400	100,00%

**Gráfico 11 Distribución Pregunta 11**



Fuente: *Encuesta*, Enero de 2012. Autor: Holger Torres

Los resultados de la encuesta afirman que, el 56% está de acuerdo en que la actitud de vocación de servicio es necesaria para el logro de las metas y objetivos de la institución, el 17% algo, y el 27% poco o nada ayuda para este fin. Se nota que la vocación de servicio tiene una mayor aceptación con respecto a las preguntas precedentes, lo que demuestra que es muy importante para el desarrollo de sus actividades. En efecto, se piensa que es trascendental tener una actitud de servir con diligencia, cuidado y voluntad. El servicio nace del deseo de compartir y hacer algo por los demás, y se apoya en un principio de igualdad con el fin de aportar individual y colectivamente para el bienestar de todos. La Constitución en el Capítulo noveno responsabilidades considera que se debe asumir las funciones públicas como un servicio a la colectividad. En tal virtud la vocación de servicio debe ser inherente al servidor público.

12. ¿Está usted de acuerdo que el trabajo en equipo es necesario para el logro de las metas y objetivos de la institución?

**Tabla 27 Resultados Pregunta 12**

Criterio	Estratos	Directivos	Técnicos	Administrativos	Trabajadores	f	%
MUCHO		13	57	53	110	233	58,25%
ALGO		1	5	44	23	73	18,25%
POCO		-	3	9	45	57	14,25%
NADA		-	-	-	24	24	6,00%
NO SÉ		-	-	-	13	13	3,25%
Tamaño de la muestra		14	65	106	215	400	100,00%

**Gráfico 12 Distribución Pregunta 12**



Fuente: *Encuesta*, Enero de 2012. Autor: Holger Torres

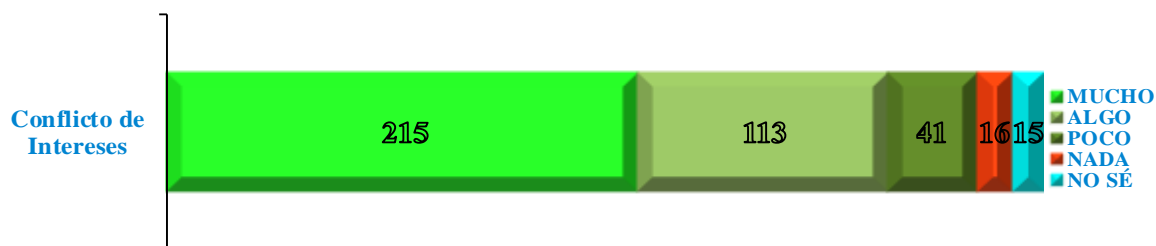
Los resultados de la encuesta reafirman que, el 58% está de acuerdo que el trabajo en equipo es necesario para el logro de las metas y objetivos de la institución, el 18% algo, y el 24% poco o nada ayuda para este fin. Se aprecia que esta pregunta tiene mayor aceptación que la anterior y hay un criterio más consistente, lo cual es relevante para el desarrollo de sus actividades. Hoy en día es trascendental formar equipos interdisciplinarios para poder solucionar los complejos problemas. El quehacer laboral y profesional en un mundo globalizado es sumamente complejo. Para el desarrollo de la gestión pública se requiere de la sinergia del trabajo en equipo, contando para el efecto con variados enfoques, a partir de las distintas disciplinas profesionales, a fin de resolver el reto planteado. El trabajo en equipo sigue siendo un ideal pero es el camino por el cual se debe transitar.

13. ¿Cree usted que el conflicto entre los intereses propios y los de la institución impide que las actividades se desarrollen en un clima ético?

**Tabla 28 Resultados Pregunta 13**

Criterio	Estratos	Directivos	Técnicos	Administrativos	Trabajadores	f	%
MUCHO		10	53	61	91	215	53,75%
ALGO		4	11	36	62	113	28,25%
POCO		-	1	9	31	41	10,25%
NADA		-	-	-	16	16	4,00%
NO SÉ		-	-	-	15	15	3,75%
Tamaño de la muestra		14	65	106	215	400	100,00%

**Gráfico 13 Distribución Pregunta 13**



Fuente: *Encuesta*, Enero de 2012. Autor: Holger Torres

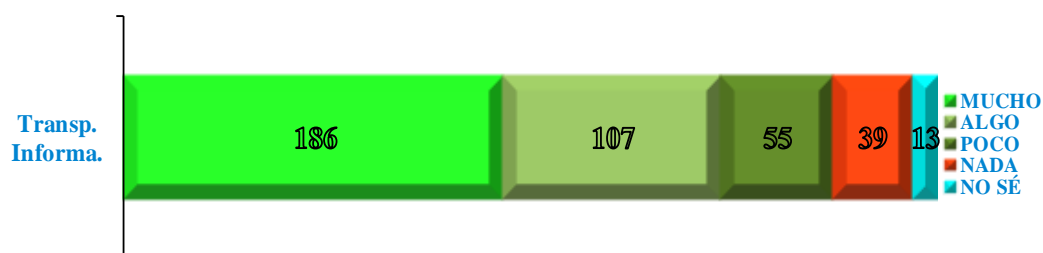
Estos resultados evidencian que, el 54% cree que el conflicto entre los intereses propios y los de la institución impide que las actividades se desarrollen en un clima ético, el 28% cree que algo, y el 18% cree que poco o nada ayuda para este fin. A fin preservar la independencia de criterio y el principio de equidad, el funcionario público no puede mantener relaciones ni aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo. Al respecto la Ley Orgánica del Servicio Público prohíbe “mantener relaciones comerciales con contratistas del Estado, en los casos en que el servidor público, en razón de sus funciones, deba atender personalmente dichos asuntos”. Los servidores públicos deben excusarse en todos aquellos casos en los que pudiera presentarse conflicto de intereses.

14. ¿Está usted de acuerdo que la transparencia de la información contribuye eficazmente para que las actividades se desarrollen en un clima ético?

**Tabla 29 Resultados Pregunta 14**

Criterio	Estratos	Directivos	Técnicos	Administrativos	Trabajadores	f	%
MUCHO		11	47	53	75	186	46,50%
ALGO		3	15	27	62	107	26,75%
POCO		-	3	26	26	55	13,75%
NADA		-	-	-	39	39	9,75%
NO SÉ		-	-	-	13	13	3,25%
Tamaño de la muestra		14	65	106	215	400	100,00%

**Gráfico 14 Distribución Pregunta 14**



Fuente: *Encuesta*, Enero de 2012. Autor: Holger Torres

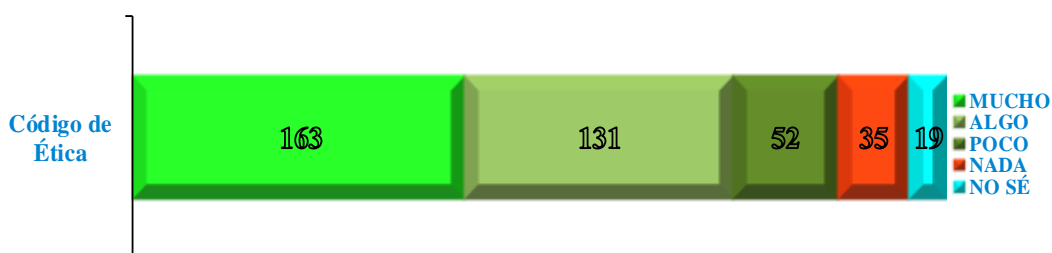
Los resultados de la encuesta dicen que, el 46% está de acuerdo que la transparencia de la información contribuye eficazmente para que las actividades se desarrollen en un clima ético, el 27% algo, y el 27% poco o nada ayuda para este fin. La transparencia y acceso a la información pública es un derecho del pueblo que en su calidad de primer fiscalizador del poder público, en ejercicio de su derecho a la participación, tiene la potestad de solicitar la rendición de cuentas de las instituciones y entidades del sector público, y participar en procesos de veeduría ciudadana y control social. En tal virtud las instituciones democráticas y entidades del sector público deben ser de puertas abiertas para que los ciudadanos puedan ejercer acciones de veeduría y control, con lo cual se busca sean efectivas y, en consecuencia creíbles. La Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LOTAIP) garantiza este derecho.

15. ¿Cree usted que el conocimiento del código de ética de la institución contribuirá para que las actividades se desarrollen en un clima ético?

**Tabla 30 Resultados Pregunta 15**

Criterio \ Estratos	Directivos	Técnicos	Administrativos	Trabajadores	f	%
MUCHO	12	55	51	45	163	40,75%
ALGO	2	9	48	72	131	32,75%
POCO	-	1	7	44	52	13,00%
NADA	-	-	-	35	35	8,75%
NO SÉ	-	-	-	19	19	4,75%
Tamaño de la muestra	14	65	106	215	400	100,00%

**Gráfico 15 Distribución Pregunta 15**



Fuente: *Encuesta*, Enero de 2012. Autor: Holger Torres

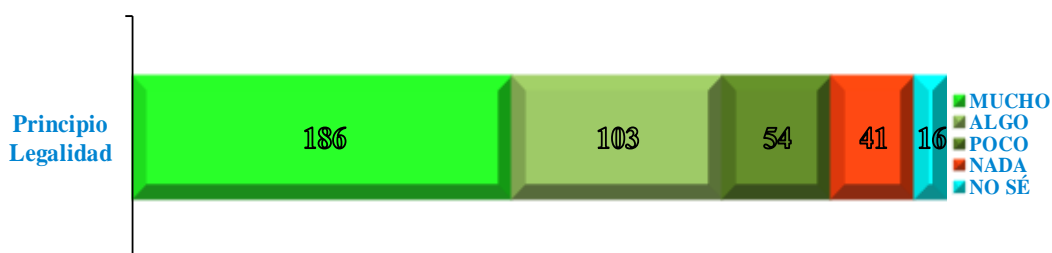
Estos resultados expresan los siguientes datos: el 41% cree que el conocimiento del código de ética de la institución contribuirá para que las actividades se desarrollen en un clima ético, el 33% cree que algo, y el 26% cree que poco o nada ayuda para este fin. De nada serviría elaborar y conocer un Código de Ética, si cada miembro de la institución no se esfuerza por interiorizarlo, para que practicándolo forme parte de su vida cotidiana. En última instancia ninguna eficacia tendría el hecho de que sean conscientes del valor último del ser humano, de los principios o de las normas y valores, si el sujeto no es interiormente ético o vigorosamente comprometido con la praxis ética, si no es en suma, virtuoso. Con la puesta en práctica de estos principios y valores se busca crear condiciones que promuevan un compromiso social acorde a los requerimientos que la sociedad demanda.

16. ¿Está usted de acuerdo que el principio de legalidad es necesario para que las actividades se desarrollen en un clima ético?

**Tabla 31 Resultados Pregunta 16**

Criterio	Estratos	Directivos	Técnicos	Administrativos	Trabajadores	f	%
MUCHO		11	52	95	28	186	46,50%
ALGO		3	13	11	76	103	25,75%
POCO		-	-	-	54	54	13,50%
NADA		-	-	-	41	41	10,25%
NO SÉ		-	-	-	16	16	4,00%
Tamaño de la muestra		14	65	106	215	400	100,00%

**Gráfico 16 Distribución Pregunta 16**



Fuente: *Encuesta*, Enero de 2012. Autor: Holger Torres

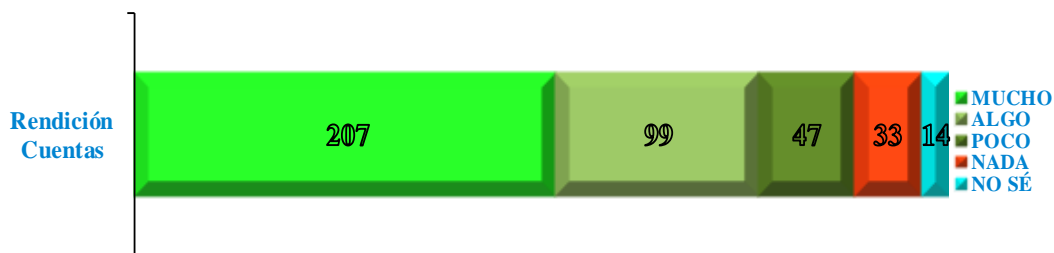
Los resultados de la encuesta sustentan que, el 46% está de acuerdo que el principio de legalidad es necesario para que las actividades se desarrollen en un clima ético, el 26% algo, y el 28% poco o nada ayuda para este fin. La legalidad es la expresión instrumental político-jurídica que hace viable y permite operar, desde la constitución de un determinado orden social justo, la convivencia pacífica y el bienestar de la colectividad. La legalidad hace referencia a un sistema de leyes que debe ser cumplido y que otorga la aprobación a determinadas acciones. Es todo lo que se realice dentro del marco de la ley escrita. Lo cual significa que los ecuatorianos están obligados a respetar y hacer respetar la Constitución y la ley. Constituyéndose el principio de legalidad en el accionar principal para que todos puedan reconocerse como fines unos para otros. En aplicación del principio de legalidad la principal fuente de derecho es la ley.

17. ¿Está usted de acuerdo que la rendición de cuentas es necesaria para que las actividades se desarrollen en un clima ético?

**Tabla 32 Resultados Pregunta 17**

Criterio	Estratos	Directivos	Técnicos	Administrativos	Trabajadores	f	%
MUCHO		13	59	62	73	207	51,75%
ALGO		1	6	44	48	99	24,75%
POCO		-	-	-	47	47	11,75%
NADA		-	-	-	33	33	8,25%
NO SÉ		-	-	-	14	14	3,50%
Tamaño de la muestra		14	65	106	215	400	100,00%

**Gráfico 17 Distribución Pregunta 17**



Fuente: *Encuesta*, Enero de 2012. Autor: Holger Torres

De los resultados de la encuesta resulta que, el 52% está de acuerdo que la rendición de cuentas es necesaria para que las actividades se desarrollen en un clima ético, el 25% algo, y el 23% poco o nada ayuda para este fin. La Constitución en el Capítulo noveno responsabilidades considera como deber y responsabilidad de los ecuatorianos rendir cuentas de acuerdo con la ley. Con ello se busca erradicar las conductas discrecionales y que el servicio público sea de calidad y eficiencia, garantizando un trato igualitario.

Luego de haber finalizado el análisis y tabulación de las encuestas realizadas al personal del Cuerpo de Ingenieros del Ejército, el autor manifiesta una enorme satisfacción con los resultados obtenidos. Las diez y siete preguntas planteadas tienen una gran aceptación, con lo cual se muestra la preocupación por mejorar las conductas de los servidores públicos. Del mismo modo esta aceptación a las preguntas formuladas deja el camino abierto para realizar la propuesta del Código de Ética.

En el Capítulo Dos, cuando se habló sobre los códigos de ética, se hizo referencia a las estrategias para lograr el cambio de conductas y fomentar una cultura hacia la ética, y entre ellas, se dejó sentado como horizonte el régimen del Buen Vivir para que todos gocen de sus derechos, y practiquen responsabilidades en el marco interculturalidad, respeto a la diversidad, y la convivencia armónica con la naturaleza.

El autor tiene la satisfacción de ser servidor público, y por esta razón en la vivencia del trabajo diario ha sentido la ausencia de estos valores, fue esta la principal preocupación y a la vez fue lo que le motivó a realizar este trabajo investigativo. Con la firme convicción de que cada persona puede aportar algo para construir el Ecuador, más justo y más equitativo.

## CAPÍTULO V

### CÓDIGO DE ÉTICA PARA EL CUERPO DE INGENIEROS DEL EJÉRCITO SEGÚN SU FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

*La gratitud, como ciertas flores, no se da en la altura  
y mejor reverdece en la tierra buena de los humildes.*

José Martí

#### 5.1. Presentación

Los ecuatorianos han venido sufriendo los asedios de la clase política que imperó en el país, por mencionar algunos, la crisis económica del año 1999, como resultado de los más atroces actos de corrupción. Entre otros, los aportes económicos de banqueros para campañas políticas, banqueros que haciendo mal uso del dinero de los depositantes se dieron todo tipo de lujos, instituciones de control que no hicieron nada ante estos actos de corrupción, un poder ejecutivo, legislativo y judicial que se dedicó a gobernar para intereses personales y de grupos económicos, dejando a un lado el objetivo rector de administración pública que es el **bien común**. Los ecuatorianos cansados de la corrupción galopante acudieron decididamente a las urnas para aprobar la elaboración y posteriormente la puesta en vigencia de la nueva Constitución política. En este contexto se aprueba la Constitución de Montecristi en el año 2008. De manera general, se podría decir que los ecuatorianos con el principio de «autodeterminación de los pueblos» se fijaron unas reglas que garanticen la igualdad. Una acción principal que se estipula es la lucha contra la corrupción y el deber de todos los ecuatorianos para luchar contra este mal. Por lo tanto es deber de los ecuatorianos y sobre todo de las instituciones del Estado formular políticas de lucha contra la corrupción.

##### *5.1.1. Base Ética*

En el Capítulo II se dejó sentado una ética del encuentro, en cuanto que la relación y la comunicación intersubjetiva tienen una dimensión ética, considera al ser humano un valor absoluto y un fin en sí mismo o cima de todos los valores. Se determinó que esta ética tiene plena conexión con el pensamiento de Immanuel Kant, que cada uno actúe de acuerdo con una máxima que pueda desear que se convierta en ley universal para todos. Es decir, que si alguien va actuar de un modo, pueda decir ojalá todo el mundo puesto en estas condiciones

actuase de esta misma manera, así se logrará que todos sean fines, y no simplemente instrumentos en manos de otros, de este modo decir la verdad es el imperativo esencial, para que todos los seres humanos puestos en las mismas condiciones digan la verdad.

Esta propuesta tiene como base filosófica la teoría ética procedimentalista y dentro de ella la ética discursiva, en la que se inscriben Adela Cortina. Esta teoría busca descubrir los procedimientos legitimadores de las normas, mediante los cuales permiten distinguir qué normas son correctas, apelando al concepto de voluntad racional y estructuras cognitivas, utiliza el diálogo para fundamentar razonadamente y con ello busca la universalidad. Esta filosofía se complementa con el cristianismo, en cuanto que desde el cristianismo también se apela al diálogo y voluntad racional para fundamentar razonadamente y de esta forma distinguir qué normas son correctas, constituyéndose en horizonte el respeto, servicio y la solidaridad.

### **5.1.2. Base Moral**

El Ecuador es una comunidad (sociedad) concreta pluralista, en la que se comparte los mismos sueños y anhelos, entre ellos, vivir bien y en paz, del mismo modo se comparte unos mismos valores, entre ellos, el respeto a la vida y la honestidad, entre otros. La propuesta se basa en una ética laica, en cuanto que no es elaborada por una jerarquía eclesiástica, sino por el pueblo. Sin embargo, se debe tener en cuenta que esta ética está inspirada en valores cristianos, pues estos son los valores que, al menos como ideal, vive el pueblo ecuatoriano.

Cuando se habla de moral hace referencia a los actos, conductas o comportamientos humanos concretos. De ahí que el objeto de la moral es el *carácter*, los *hábitos* y los *actos*. Estas categorías no son independientes, sino que forman la unidad del comportamiento humano, pudiéndose hablar de moralidad de los actos humanos; es decir, del orden racional y correcto con que deben proceder las criaturas dotadas de inteligencia y voluntad. Aquí se entra en la moral formulada o pensada que estudia intersubjetivamente, la conducta en la que entra en juego «la bondad o maldad» de la vida humana.

Se hace referencia solo a la moral, conocida con la luz de la razón, que servirá de base para la comunidad concreta del Cuerpo de Ingenieros del Ejército, que como Unidad Militar de Ingeniería sin fines de lucro, dentro de su filosofía institucional suscribe un decálogo de valores y principios, con la finalidad de orientar el quehacer de la función pública dentro de la misma. Como institución pública su actuar tiene que ser dentro del marco jurídico y hacer únicamente lo que faculta la ley del mandatario. De ahí que, estos valores y principios antes

mencionados, con frecuencia son considerados simplemente como un requisito más de planificación estratégica, sin observar que ellos están inspirados en una moral y en una ética que debería orientar la actitud, y el comportamiento de sus servidores.

La legislación determina unos mínimos que deben observar los funcionarios públicos, con la finalidad de garantizar la igualdad, y que los servicios públicos se lleven a cabo con probidad y transparencia. Sin embargo, aquí se debe echar mano de los valores como la honestidad, la responsabilidad, la calidad, la vocación de servicio, y evitar que se genere el conflicto de intereses. Con la puesta en práctica de estos principios y valores se busca crear condiciones que promuevan un compromiso social acorde a los requerimientos que la sociedad demanda. El *êthos* configurado en esta propuesta debe ser entendido con el significado de carácter, que alude al lugar interior que todos los sujetos llevan dentro, como actitud interna, la cual permite entrar en relación con los sujetos mismos y con el mundo que los rodea, de tal forma que puedan responder en función de un proyecto de país.

Sin embargo, este Código de Ética no podría pecar de ser demasiado personalista, sino que tendrá en cuenta a toda la colectividad (nación), a la cual sirve y debe servir el Cuerpo de Ingenieros del Ejército.

Los principios ya formulados por el Cuerpo de Ingenieros del Ejército son como las columnas del gran edificio de la Institución militar, y las normas determinadas y analizadas en el Capítulo Primero son los cimientos que sostienen esas columnas. Pero el cemento que consolida cada una de las partes de este edificio son los valores y virtudes. De nada sirve saber teóricamente lo que significa la honestidad, la lealtad, la justicia, el respeto, la transparencia, la veracidad, etc., si cada miembro de la institución no se vuelve él mismo honesto, leal, justo, respetuoso, transparente, veraz, etc. En este mismo sentido, de nada serviría elaborar y conocer un Código de Ética, si cada miembro del Cuerpo de Ingenieros del Ejército no se esfuerza por interiorizarlo, para que practicándolo forme parte de su vida cotidiana. Tampoco serviría si la institución no está cimentada en una moral civil que tenga en alta consideración el respeto por la dignidad humana, los derechos legítimos de cada uno de sus miembros, los valores y principios que informan y dan figura o identidad a la entidad militar. En última instancia ninguna eficacia tendría el hecho de que sean conscientes del valor último del ser humano, de los principios o de las normas y valores, si el sujeto no es interiormente ético o vigorosamente comprometido con la praxis ética, si no es en suma, virtuoso.

Se ha realizado una propuesta de Código de Ética, basados en la idea rectora de que el fin de la función pública es la realización del bien común y orientado principalmente a la

educación ética y a la prevención de conductas disfuncionales que pudieran facilitar la realización de actos de corrupción. Este Código de Ética servirá esencialmente para la realización de la misión, visión, objetivos estratégicos y políticas del Cuerpo de Ingenieros del Ejército. Un segundo alcance del presente Código será ser un instrumento evaluativo del perfil de los profesionales y de todos aquellos que sirven a la institución. En contraparte, su inobservancia y quebrantamiento debe servir para fortalecer los sistemas de Control Interno, de tal forma que se pueda prevenir ciertos actos de corrupción. De ahí que, si existen acciones y omisiones que van en detrimento de las normas jurídicas y técnicas, debe sancionarse de acuerdo al debido proceso que determinan las normas legales, entre ellas tenemos la Ley Orgánica del Servicio Público, que en concordancia con la Constitución busca sancionar severamente todo acto de corrupción.

El presente Código de Ética tiene en cuenta la filosofía institucional y las normas éticas de carácter permanente basadas en la ética discursiva, explicadas en el Capítulo Dos. También se basa en la legislación vigente del Ecuador, en el contexto de la Constitución de Montecristi y los ideales allí propuestos.

Quizá es la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (1948) el documento internacional que mejor sintetiza el contenido de los diversos valores necesarios para asegurar la dignidad de la persona y el camino de la humanización. La dignidad de la persona o su tratamiento como fin y nunca como medio, no es sólo un concepto teórico sino que implica dimensiones muy concretas. El derecho a la vida, a la salud, a la educación e información, a la vivienda, al trabajo digno, a la libre expresión de sus valores filosóficos, religiosos y políticos, a la propiedad, a la participación en la vida política y social, a la libre circulación, a la construcción de una familia, a la no discriminación, al ocio y al descanso, etc., son algunos de los contenidos que la comunidad internacional ha considerado mínimos para evaluar si la igual dignidad de la persona humana y la justicia se respetan o no. No obstante, la Declaración Universal sólo pone de relevancia una dimensión de la ética: los derechos que todas las personas pueden reclamar legítimamente. Sin embargo, apenas menciona que toda persona tiene también el deber de responsabilizarse del bien común de la humanidad. Y esto es mucho más exigente que plantear una ética sólo basada en los derechos. Esta última sólo sería una ética de mínimos, mientras que la que se postula en este Código de Ética es una ética de la responsabilidad por el bien común de esta Institución. Para postular esta ética, se ha subrayado en el Capítulo II la teoría universalista de Adela

Cortina, por ser más acorde con el fin del autor: elaborar un Código de Ética. Se trata de una ética abierta a una humanización progresiva y solidaria.

## **5.2. Código de Ética**

### ***5.2.1. Honestidad***

El servidor público en el ejercicio de sus funciones debe actuar con honestidad, decencia y moderación en sus acciones y palabras. Debe buscar permanentemente lo recto, lo honrado, lo razonable y lo justo, y ejercer su rol con generosidad de corazón y con rectitud de sentimientos.

### ***5.2.2. Lealtad***

El servidor público está obligado a ser leal con la patria, con la Constitución y la ley como sustento del quehacer público y del ordenamiento jurídico. Se compromete con la verdad para garantizar la seguridad jurídica. La lealtad se desarrolla en el interior y hace consciente y responsable al hombre en lo que hace y dice. De este modo se constituye en una obligación para con los demás y en un compromiso de defender lo que se cree.

### ***5.2.3. Liderazgo***

El servidor público se constituye en un elemento de referencia, por ello debe tener condiciones para persuadir y orientar a través del convencimiento, antes que imponerse por la fuerza. Debe llevar adelante gestiones para concretar metas y objetivos. El líder sabe escuchar a los demás, para tomar decisiones acertadas y justas, teniendo en cuenta los legítimos derechos de las autoridades y subordinados.

### ***5.2.4. Disciplina***

El servidor público se obliga a la estricta observancia de la Constitución y la ley, prescindiendo de conveniencias ajenas a los deberes para con la institución y la patria. Se obliga asimismo a acatar las disposiciones del superior, siempre que no sean contrarias a la dignidad humana y al bien común. Las relaciones entre superiores y subordinados se basan en el res-

peto mutuo. Los superiores deben un trato correcto a sus subordinados y éstos están obligados a guardar respeto y consideración para con aquéllos. Esto no quita el legítimo derecho de cada uno a proceder según su conciencia.

#### ***5.2.5. Responsabilidad***

El servidor público se obliga al cumplimiento cabal y correcto de los deberes inherentes al grado y función asignadas. Está en la obligación de llevar a término las tareas asignadas. Esto le exige custodiar y salvaguardar los recursos humanos y materiales confiados a su cargo, de los cuales debe responder ante la institución y ante los clientes.

#### ***5.2.6. Calidad***

El servidor público se obliga a poner lo mejor de sí mismo, de acuerdo con su competencia, a fin de que su gestión o servicio sea eficiente y de calidad, lo cual redundará en el progreso de la institución y en la satisfacción del cliente.

#### ***5.2.7. Seguridad y Salud Ocupacional***

El servidor público se obliga a la implementación de un sistema de gestión, y mejorar la eficacia del sistema de seguridad y salud en el trabajo, mediante el cumplimiento de sus requisitos, con el fin de controlar probables riesgos y mejorar el desempeño de la seguridad y salud en el trabajo.

#### ***5.2.8. Protección al medio ambiente***

El servidor público se obliga a la implementación de una gestión, que desarrolle una política ambiental y objetivos que tengan en cuenta los requisitos legales, y la información de aspectos ambientales significativos. Y trabajar para mejorar la eficacia del sistema de protección al medio ambiente, mediante el cumplimiento de sus requisitos con la finalidad de permitir el control de riesgos y mejorar el desempeño de protección al medio ambiente.

#### ***5.2.9. Vocación de servicio***

El servidor público se obliga a servir con diligencia, cuidado y voluntad. El servicio nace del deseo de compartir. La actitud de servir se apoya en el principio de igualdad entre

los seres humanos y el deseo sincero de hacer algo por la sociedad y aportar con algo a su bienestar.

#### ***5.2.10. Trabajo en equipo***

El servidor público se obliga a tener una visión holística y transdisciplinaria, para la sinergia del trabajo en equipo, a partir de las distintas disciplinas profesionales. El trabajo en equipo se basa en la cooperación de cada uno de los integrantes, en orden al mejor desarrollo y conquista de metas comunes. Hay que respetar la opinión de los integrantes del equipo y conciliar los distintos enfoques a fin de encontrar la fórmula más idónea para resolver el reto de trabajar con espíritu de grupo.

#### ***5.2.11. Evitar el conflicto de intereses***

El servidor público se obliga a mantener una actitud de independencia que garantice el principio de equidad, no puede mantener relaciones ni aceptar situaciones en los que sus intereses personales puedan estar en conflicto con el cumplimiento de sus funciones.

#### ***5.2.12. Transparencia de la información***

El servidor público se obliga a presentar la información solicitada de acuerdo al procedimiento estipulado en la ley. Tiene la obligación de denunciar y combatir los actos de corrupción a fin de transparentar la gestión pública.

#### ***5.2.13. Cumplimiento del Código de Ética***

El servidor público se obliga a cumplir y hacer cumplir el Código de Ética con la finalidad que el quehacer público se desarrolle en un clima ético. Su inobservancia será causa para la determinación de responsabilidades de acuerdo al debido proceso.

#### ***5.2.14. Principio de legalidad***

El servidor público se obliga a respetar y hacer respetar la Constitución y la ley como norma rectora del quehacer público y del ordenamiento jurídico. La ley garantiza y armoniza las relaciones humanas, afianza la seguridad jurídica, consolidando el respeto mutuo entre las personas y entre las instituciones.

#### ***5.2.15. Rendición de cuentas***

El servidor público se obliga a asumir las funciones públicas como un servicio a la colectividad y rendir cuentas a la sociedad y a la autoridad, de acuerdo con la ley. Tiene la obligación de justificar la procedencia de su patrimonio en los términos que determina la ley.

### **5.3. Validación de la Propuesta**

#### ***5.3.1. Introducción y Objetivos de la Validación***

Se procede con el análisis que permitirá contrastar empíricamente la validez de los constructos plasmados en esta propuesta, mediante la validación del modelo que se ha especificado, para posteriormente proceder a la evaluación del ajuste del mismo.

Como ya consta precedentemente, la propuesta que se va a implantar es un Código de Ética para el Cuerpo de Ingenieros del Ejército, del que se hizo una introducción en este capítulo.

Con la finalidad de que esta propuesta sea llevada con éxito a la práctica, es necesario conocer y considerar las inquietudes, opiniones y tendencias del grupo de expertos que se ha considerado.

Los objetivos perseguidos mediante la validación han sido los siguientes:

- Comprobar el carácter práctico de la propuesta y su comportamiento respecto a la solución que brinda al problema formulado.
- Verificar las ideas a defender enunciadas en la fase de formulación del problema de investigación.
- Redefinir ligeramente si fuera necesario, el enfoque de los apartados de la presente investigación a partir de la experiencia del grupo de expertos.

#### ***5.3.2. Descripción del Trabajo de Campo***

La metodología empleada dentro de este proceso de validación se apoyó en métodos empíricos de recolección de información, mediante una encuesta realizada con dos auditores líderes del Sistema Integrado de Gestión, expertos y que lideran los procesos de la institución, y tres profesores versados en temas de ética.

De las técnicas de encuestas, las que permitieron recoger la información fueron el mail y las entrevistas personales, para lo cual se diseñó un cuestionario de cuatro preguntas.

### 5.3.3. Resultados y Discusión

Dentro del proceso de validación de esta propuesta un primer objetivo fue: comprobar el carácter práctico de la propuesta y su comportamiento respecto a la solución que brinda al problema formulado, con la finalidad de determinar su vigencia y aplicabilidad en la institución.

A continuación se presenta el análisis y tabulación de la encuesta efectuada en base a la metodología y técnicas indicadas:

1. ¿Cree usted que el Código de Ética propuesto contribuirá a la solución del problema formulado que ha motivado la presente investigación, y que el mismo iluminará a los Directivos y Administrativos a la hora de tomar decisiones y realizar un trabajo de servicio a la colectividad?

**Tabla 33 Validación Pregunta 1**

Criterio	Estratos	Directivos	Profesores	f	%
MUCHO		2	2	4	80,00%
ALGO		-	-	-	0,00%
POCO		-	1	1	20,00%
NADA		-	-	-	0,00%
NO SÉ		-	-	-	0,00%
Tamaño de la muestra		2	3	5	100,00%

Fuente: *Encuesta*, Sep de 2012. Autor: Holger Torres

El 80% afirma que el Código de Ética propuesto contribuirá a la solución del problema formulado en la investigación, y el 20% cree que poco ayuda para este fin. El docente que respondió con la opción de poco, es porque a su criterio no se elabora desde una necesidad sentida ni del consenso de los afectados sino desde un interlocutor que interpreta una problemática. Sin embargo se debe manifestar que para la realización de la investigación se formuló una encuesta que toma en cuenta y considera las apreciaciones de los afectados. Las

observaciones realizadas son más bien de carácter operativo de la presentación que en su mayoría han sido corregidas.

2. ¿Cree usted que el Código de Ética propuesto, 1) promoverá que las actividades se desarrollen en un clima ético, según los requerimientos de la sociedad, para el correcto y adecuado cumplimiento de la Función Pública, 2) posee actualidad legal, y 3) permitirá promover acciones tendientes a incrementar el grado de eficiencia y transparencia?

**Tabla 34 Validación Pregunta 2**

Criterio	Estratos	Directivos	Profesores	f	%
MUCHO		2	2	4	80,00%
ALGO		-	1	1	20,00%
POCO		-	-	-	0,00%
NADA		-	-	-	0,00%
NO SÉ		-	-	-	0,00%
Tamaño de la muestra		2	3	5	100,00%

Fuente: *Encuesta*, Sep de 2012. Autor: Holger Torres

El 80% afirma que el Código de Ética propuesto promoverá que las actividades se desarrollen en un clima ético, y el 20% cree que algo ayuda para este fin. El docente que respondió con la opción de algo, manifiesta: respecto a 2) posee actualidad legal, aunque el Capítulo I aborda el marco legal y se remite a la Constitución de Montecristi, sin embargo, no llega a identificarse el nuevo horizonte axiológico que comporta la Constitución respecto a (1) la ética laica garantizada por el Estado como “sustento del quehacer público”, (2) el rol y misión de las fuerzas armadas, la administración pública, el régimen de desarrollo y el régimen del buen vivir. Respecto a 3) permitirá promover acciones tendientes a incrementar el grado de eficiencia y transparencia, el código de ética propuesto es más un código de obligaciones del servidor público, que una codificación de principios portadores de unos valores institucionales reconocidos que implican derechos y responsabilidades. Además, si el Código de Ética de cualquier institución es un instrumento que fundamentalmente sirve para lograr la realización de la misión, visión, objetivos y políticas institucionales, posee, entonces, una dimensión social-institucional constituida por un conjunto de relaciones y reglas de juego que han de ajustarse a la dignidad y derechos humanos. Sin duda, en cuanto la

institución comprende personas y roles, el Código de Ética institucional posee una dimensión personal y ha de referirse a los Códigos de Ética profesionales, pero esto no puede reducir al Código de Ética a una dimensión más personal y profesional que institucional al no considerar a la institución en su relación con la responsabilidad social, ciudadanía y participación ciudadana, políticas y mecanismos de transparencia, control social y rendición de cuentas; “cliente interno”, “cliente externo”, “competencia”, “proveedores”, medio ambiente y otros. Estas observaciones han sido tomadas en cuenta, lo cual llevó a replantear la investigación.

3. ¿Cree usted que el Código de Ética propuesto considera la normativa legal vigente, que rige a las empresas públicas del Ejército Ecuatoriano que prestan servicios a la colectividad?

**Tabla 35 Validación Pregunta 3**

Criterio	Estratos	Directivos	Profesores	f	%
MUCHO		2	2	4	80,00%
ALGO		-	1	1	20,00%
POCO		-	-	-	0,00%
NADA		-	-	-	0,00%
NO SÉ		-	-	-	0,00%
Tamaño de la muestra		2	3	5	100,00%

Fuente: *Encuesta*, Sep de 2012. Autor: Holger Torres

El 80% afirma que el Código de Ética propuesto considera la normativa legal vigente, y el 20% cree que algo ayuda para este fin. El docente que respondió con la opción de algo, manifiesta: aunque el Capítulo I aborda el marco legal y se remite a la Constitución de Montecristi, sin embargo, no llega a identificarse el nuevo horizonte axiológico que comporta la Constitución respecto a (1) la ética laica garantizada por el Estado como “sustento del quehacer público”, (2) el rol y misión de las fuerzas armadas, la administración pública, el régimen de desarrollo y el régimen del buen vivir. Las observaciones realizadas fueron consideradas, lo cual llevó a replantear la investigación.

4. ¿Cree usted que el Código de Ética propuesto, se fundamenta en las principales teorías éticas?

**Tabla 36 Validación Pregunta 4**

Criterio	Estratos	Directivos	Profesores	f	%
MUCHO		2	2	4	80,00%
ALGO		-	-	-	0,00%
POCO		-	1	1	20,00%
NADA		-	-	-	0,00%
NO SÉ		-	-	-	0,00%
Tamaño de la muestra		2	3	5	100,00%

Fuente: *Encuesta*, Sep de 2012. Autor: Holger Torres

El 80% afirma que el Código de Ética propuesto se fundamenta en las principales teorías éticas, y el 20% cree que poco. El docente que respondió con la opción de poco, manifiesta: porque aunque en la tesis se menciona que el código se sustenta en una ética procedimentalista, la ética del discurso, complementada por una ética del encuentro, de corte personalista y cristiano, sin embargo, el Capítulo II en el que se aborda el marco filosófico, no analiza las teorías éticas contemporáneas ni armoniza ambas éticas para fundamentar, desde este marco teórico el código de ética. En este sentido, por ejemplo, el procedimiento que propone la ética discursiva para legitimar las normas éticas, el mismo que gira alrededor del diálogo y del consenso, no es tomado en cuenta a la hora de elaborarse y redactarse el código de ética por más que hayan sido encuestados los miembros del CEE para responder ciertas preguntas cerradas; así mismo no son tomadas en cuenta las fuentes de la moralidad que propone la ética cristiana para verificar la corrección de las obligaciones que recoge el código de ética. Las observaciones formuladas llevaron al autor a replantear la filosofía propuesta para no generar controversias con la misma, o con la filosofía cristiana.

Las observaciones realizadas por el docente fueron de gran utilidad para el autor, que aunque se tornó en una tarea compleja el replantear, sin embargo queda la satisfacción de haber logrado recoger todas las sugerencias y recomendaciones.

## CONCLUSIONES GENERALES

- En la primera fase de diagnóstico y formulación del problema se determinó que el Cuerpo de Ingenieros del Ejército con el propósito de cumplir su misión, ha desarrollado, un Sistema Integrado de Gestión, bajo cuya perspectiva se previene y controla los riesgos en la calidad de los productos y servicios, en el medio ambiente y en la salud y seguridad de los trabajadores, a fin de mejorar continuamente la eficiencia en el desempeño de las diferentes actividades de los procesos establecidos. Sin embargo estos procesos no están exentos de errores. Entre ellos se menciona: órdenes contrarias a la ley, inobservancia del debido proceso, cumplimiento de la ley como mero formalismo después de haberse ejecutado las operaciones, persecución a servidores públicos, discriminación, entre otros. Estos problemas motivaron a realizar esta investigación. En tal virtud se ha creído conveniente la realización de un Código de Ética para que ilumine a los directivos y servidores a la hora de tomar decisiones y promover acciones tendientes a incrementar el grado de eficiencia y transparencia en el servicio a la colectividad.
- En la segunda fase de confrontación con la teoría existente y búsqueda de nuevas ideas, mediante la técnica documental se sistematizaron las principales normas legales vigentes de la Constitución de Montecristi, de las principales leyes que rigen la actividad económica estatal, y la información sobre la institución con la finalidad de visualizar los procesos que lleva adelante el Cuerpo de Ingenieros del Ejército en sus actividades económicas y de gestión. Queda claro que en la gestión de la administración pública se debe aplicar los conocimientos técnicos y legales inherentes a las actividades, a fin de que el Estado se beneficie de los excedentes de las empresas públicas que no fueran invertidos o reinvertidos en estas empresas. También es oportuno que, a más de los conocimientos técnicos y legales, se apliquen normas éticas que regulen las relaciones interpersonales y el quehacer técnico y profesional, a fin de que el servicio prestado a la colectividad sea efectuado con transparencia y calidad.
- En la segunda fase de confrontación con la teoría existente y búsqueda de nuevas ideas, mediante la técnica documental se realizó el análisis y síntesis de las principales teorías éticas contemporáneas, que pretenden dar razón del fenómeno moral y escritos contem-

poráneos que orientan en la elaboración de códigos éticos, con la finalidad de fundamentar la propuesta. Esta propuesta tiene como base filosófica la teoría ética procedimentalista y dentro ella la ética discursiva. Esta teoría busca descubrir los procedimientos legitimadores de las normas, mediante los cuales permiten distinguir que normas son correctas, apelando al concepto de voluntad racional y estructuras cognitivas, utiliza el diálogo para fundamentar razonadamente y con ello busca universalidad. Esta filosofía se complementa con el cristianismo, en cuanto que desde el cristianismo también se apela al diálogo y voluntad racional para fundamentar razonadamente y de esta forma distinguir qué normas son correctas.

- En la tercera fase de creación de nuevos elementos teóricos o tecnológicos, mediante la técnica documental se sistematizó el decálogo de valores y principios que forman parte de la filosofía institucional. Estos principios formulados por la institución son como las columnas del gran edificio de la Institución militar, y las normas determinadas y analizadas son como los cimientos que sostienen a las columnas. Pero el cemento que consolida cada una de las partes de este edificio son los valores y virtudes. Estos valores fueron matizados con los principios constitucionales del Buen Vivir. De nada serviría elaborar y conocer un Código de Ética, si cada miembro del Cuerpo de Ingenieros del Ejército no se esfuerza por interiorizarlo, para que practicándolo forme parte de su vida cotidiana.
- La metodología empleada dentro de este proceso investigativo se apoyó en métodos empíricos de recolección de información, mediante la técnica de encuestas obtenidas con los directivos y servidores del Cuerpo de Ingenieros del Ejército. Las técnicas de encuestas que permitieron recoger la información fueron el mail y las entrevistas personales, para lo cual se diseñó un cuestionario estructurado de preguntas cerradas. La información obtenida mediante los formularios de encuesta fue analizada a través de la estadística descriptiva, para lo cual se utilizó la distribución de datos expresada mediante gráficos de barras.
- En la tercera fase, iluminados por la ética y por los valores y principios de la institución, se procedió a formular el Código de Ética para el Cuerpo de Ingenieros del Ejército. La propuesta se basa en una ética laica, en cuanto que no es elaborada por una jerarquía eclesiástica, sino por el pueblo, sin embargo se debe tener en cuenta que esta ética está

inspirada de valores cristianos, pues estos son los valores que, al menos como ideal, vive el pueblo. Esto explica por qué la Filosofía ética del Gobierno del Presidente Rafael Correa es la Doctrina Social de la Iglesia. Con la puesta en práctica de estos principios y valores se busca crear condiciones que promuevan un compromiso social acorde a los requerimientos que la sociedad demanda.

- La formulación de esta propuesta de Código de Ética, se basa en la idea rectora de que el fin de la función pública es la realización del bien común y orientado principalmente a la educación ética y a la prevención de conductas disfuncionales que pudieran facilitar la realización de actos de corrupción. Se cree que el presente Código debe servir como instrumento para evaluar el perfil de los profesionales y todos aquellos que sirven a la institución, de modo que sea el mecanismo para condecoraciones. En contraparte, su inobservancia y quebrantamiento debe servir para fortalecer los sistemas de Control Interno, de tal forma que se pueda prevenir los actos de corrupción.
- Lo que se postula en este Código es una ética de la responsabilidad por el bien común de esta Institución. Es una ética abierta a una humanización progresiva y solidaria. Es una ética, últimamente, trascendente.
- En esta cuarta fase de validación de la propuesta, se procedió con el análisis que permita contrastar la validez de la propuesta, con la finalidad de que sea llevada con éxito a la práctica. Aplicando la técnica el criterio de expertos, se realizó una encuesta a dos Directivos de la institución que lideran el Sistema Integrado de Gestión, y a tres profesores versados en temas de ética. Los resultados obtenidos fueron favorables a la propuesta. También se plantearon sugerencias, estas sugerencias fueron acogidas e incorporadas en el presente trabajo de investigación.

## RECOMENDACIONES

- Para lograr la implementación del Código de Ética es necesario y recomendable que se incluya y socialice en los procesos de inducción del Cuerpo de Ingenieros del Ejército, para el seguimiento y control del Sistema Integrado de Gestión. Esta inducción permitirá que los servidores se vayan formando como sujetos virtuosos.
- Se recomienda como necesaria la implantación de un Comité de Ética Institucional, que se encargaría de la gestión de los conflictos internos y externos relacionados con el cumplimiento del Código de Ética.
- Es pertinente que el Cuerpo de Ingenieros del Ejército incluya en sus objetivos estratégicos, uno que se base en una educación de valores, con el fin de asegurar el fiel cumplimiento de su misión militar y de servicio a la colectividad, y, consecuentemente, con el logro de objetivos.
- Es imprescindible que el Cuerpo de Ingenieros del Ejército asuma con firmeza y decisión el reto de fomentar una educación basada en valores, con la finalidad de erradicar la discrecionalidad y subjetividad, y que las operaciones que lleva adelante sean realizadas con eficiencia, y sobre todo con apego irrestricto a la constitucionalidad y al debido proceso.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Aranguren, J. L. (1987). *Moral de la Vida Cotidiana Personal y Religiosa*. Madrid: Tecnos.
2. Armijos, J. R. (2010). *Moral de la Persona*. Quito, Ecuador.
3. Armijos, J. R. (2011). *Moral Fundamental*. Quito, Ecuador.
4. Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Ciudad Alfaro Montecristi: Registro Oficial No. 449.
5. Asamblea Nacional. (2009). *Ley Orgánica de Empresas Públicas*. Quito, Ecuador: Registro Oficial No. 48.
6. Banco Central del Ecuador. (2006). *Información Estadística Mensual No. 1848 Febrero*. Quito: BCE.
7. Concilio Vaticano II. (1965). *Constitución Pastoral Gaudium et Spes*. Roma.
8. Congreso Nacional. (2004). *Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública*. Quito, Ecuador: Registro Oficial No. 337.
9. Congreso Nacional. (2007). *Ley Orgánica de la Defensa Nacional*. Quito, Ecuador: Registro Oficial No. 4.
10. Contraloría General del Estado. (2007). *Curso de Control de Gestión de la Administración Pública*. Quito.
11. Cortina, A. (1994). *La Ética de la Sociedad Civil*. Madrid: Anaya.
12. Cortina, A. (2006). *Ética Mínima: Introducción a la Filosofía Práctica*. Madrid: Tecnos.
13. Cortina, A., & Martínez, E. (1996). *Ética*. Madrid: Akal.
14. Cortino Jacomino, R. (2007). *Modelo Curricular por Competencias y Proyectos*. Quito: Klendarios.
15. Cuerpo de Ingenieros del Ejército. (2010). *Planificación Estratégica*. Quito.
16. Cuerpo de Ingenieros del Ejército. (2010). *Manual del Sistema Integrado de Gestión*. Quito.
17. De Conceptos.com. (2012). *Concepto de lealtad*. Recuperado el 10 de Agosto de 2012, de DeConceptos.com: <http://deconceptos.com/ciencias-sociales/lealtad>
18. Ejército Ecuatoriano. (14 de Agosto de 2011). *Filosofía Corporativa del Ejército Ecuatoriano*. Recuperado el 12 de Mayo de 2012, de Ejército Ecuatoriano:

- <http://www.ejercitoecuadoriano.mil.ec/la-institucion/resena-historica/15-contenidos/30-filosofia-institucional.html>
19. Ejército Ecuatoriano. (14 de Agosto de 2011). *Reseña histórica del Ejército ecuatoriano*. Recuperado el 12 de Mayo de 2012, de Ejército Ecuatoriano: <http://www.ejercitoecuadoriano.mil.ec/la-institucion/resena-historica.html>
  20. Episcopado Latinoamericano. (1979). *Documento de Puebla*. México.
  21. Fornells Sala, H. P. (2000). *Doctrina Social de la Iglesia*. Loja: UTPL.
  22. Fraga, R., Fraga, S., & Herrera, C. (2007). *Investigación Socioeducativa*. Quito: Klendarios.
  23. Fullat, O. (2000). *Filosofías de la Educación*. Barcelona: Ceac.
  24. Gobierno del Estado de Nuevo León. (2009). *Lealtad*. Recuperado el 15 de Marzo de 2012, de Nuevo León Unido: [http://www.nl.gob.mx/pics/pages/s\\_valores\\_lealtad\\_base/def\\_lealtad.pdf](http://www.nl.gob.mx/pics/pages/s_valores_lealtad_base/def_lealtad.pdf)
  25. Gómez Paredes, M. I. (1997). *Filosofía de la Educación*. Loja: UTPL.
  26. ISO 14001. (2004). *Sistemas de Gestión Ambiental - Requisitos* (2 ed.). Ginebra.
  27. ISO 9001. (2008). *Sistemas de Gestión de la Calidad - Requisitos* (4 ed.). Ginebra.
  28. Jongitud Zamora, J. (4 de Febrero de 2002). *Teorías Éticas Contemporáneas*. Recuperado el 15 de Marzo de 2012, de Revista Telemática de Filosofía del Derecho: <http://www.rtfed.es/numero5/3-5.pdf>
  29. Juan Pablo II. (1979). *Encíclica Redemptor Hominis*. Roma.
  30. Ministerio de Defensa Nacional. (2008). *Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar*. Quito, Ecuador: Acuerdo No. 1519.
  31. Montuschi, L. (2006). *El aprendizaje moral de los individuos y de las corporaciones: Las etapas de Kohlberg, la cultura organizacional y los códigos de ética*. Recuperado el 15 de Marzo de 2012, de ECONSTOR: <https://www.econstor.eu/dspace/bitstream/10419/84232/1/519287975.pdf>
  32. OHSAS 18001. (2007). *Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - Requisitos* (2 ed.). Madrid: AENOR.
  33. OLACEFS. (2007). *Ética Pública y Actividad Contralora*. Recuperado el 15 de Marzo de 2012, de CTPBG: [http://buenagobernanza.agn.gov.ar/sites/all/modules/ckeditor/ckfinder/userfilesfiles/Ponencias/Ponencia\\_Octubre\\_2007\\_RDominicana.pdf](http://buenagobernanza.agn.gov.ar/sites/all/modules/ckeditor/ckfinder/userfilesfiles/Ponencias/Ponencia_Octubre_2007_RDominicana.pdf)

34. OLACEFS. (2012). *CEPAT - Libro de Valores*. Recuperado el 12 de Mayo de 2012, de Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores:  
<http://www.olacefs.com/Olacefs/ShowProperty/BEA+Repository/Olacefs/Comisiones/Cepat/index.htm>
35. OLACEFS. (2012). *Las Convenciones Mundiales y Regionales de Lucha Contra la Corrupción y las Entidades Fiscalizadoras Superiores*. Recuperado el 15 de Marzo de 2012, de CTPBG:  
[http://buenagobernanza.agn.gov.ar/sites/all/modules/ckeditor/ckfinder/userfilesfiles/Ponencias/Ponencia\\_Octubre\\_2009\\_Paraguay.pdf](http://buenagobernanza.agn.gov.ar/sites/all/modules/ckeditor/ckfinder/userfilesfiles/Ponencias/Ponencia_Octubre_2009_Paraguay.pdf)
36. PUCE. (2007). *Ética Especializada: Eduética para la Docencia Universitaria e Investigación Educativa*. Quito, Ecuador.
37. SENPLADES. (2010). *Instructivo Metodológico para la Formulación de Planes Plurianuales Institucionales*. Quito.
38. SENRES. (2006). *Norma Técnica de Diseño de Reglamentos o Estatutos Orgánicos de Gestión Organizacional por Procesos*. Quito, Ecuador: Registro Oficial No. 251.
39. Vidal, M. (1986). *Ética Personal*. Madrid: Verbo Divino.