



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**  
**DIRECCIÓN DE POSGRADO**

**PROGRAMA: Maestría en Administración Pública mención Desarrollo  
Institucional**

**Título: La ética y responsabilidad de los servidores públicos en el clima  
laboral del Gad San Luis del Cantón Riobamba Provincia de Chimborazo en el  
periodo 2023**

**Trabajo de Titulación para optar al título de Magister en Administración  
Pública mención Desarrollo Institucional**

**Autora:**

**Ugsiña Colcha Tamia Valeria**

**Tutora:**

**MgSc. Ximena Tapia Hermida**

**Riobamba, Ecuador. 2024**

## DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, Tamia Valeria Ugsiña Colcha, con cédula de ciudadanía 0604766147, autor (a) del trabajo de investigación titulado: **“La ética y responsabilidad de los servidores públicos en el clima laboral del Gad San Luis del Cantón Riobamba Provincia de Chimborazo en el periodo 2023”** certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba a los 15 días del mes de diciembre del año 2024.



Tamia Valeria Ugsiña Colcha

0604766147

---

## **DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR**

En mi calidad de tutora del proyecto de investigación, con el tema: **“La ética y responsabilidad de los servidores públicos en el clima laboral del Gad San Luis del Cantón Riobamba Provincia de Chimborazo en el periodo 2023”**, luego de haber revisado el desarrollo de la investigación elaborado por la Ing. TAMIA VALERIA UGSIÑA COLCHA, tengo a bien informar que el trabajo indicado cumple con los requerimientos exigidos para que pueda ser expuesta al público, luego de ser evaluado por el tribunal asignado por la comisión.

Riobamba, 15 de diciembre del 2024



E. XIMENA TAPIA  
HERMIDA

---

**Eco. Ximena Tapia Hermida**

## CERTIFICACIÓN DE CULMINACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN

En calidad de miembros del Tribunal designados por la Comisión de Posgrado, CERTIFICAMOS que una vez revisado el Trabajo de titulación bajo la modalidad Proyecto de Investigación y/o desarrollo denominado **“La ética y responsabilidad de los servidores públicos en el clima laboral del Gad San Luis del Cantón Riobamba Provincia de Chimborazo en el periodo 2023”**, dentro de la línea de investigación de Ciencias Sociales y del Comportamiento, **presentado por el maestrante Ugsiña Colcha Tamia Valeria, portadora de la CC. 0604766147, del programa de Maestría en Administración Pública mención desarrollo institucional,** cumple al 100% con los parámetros establecidos por la Dirección de Posgrado de la Universidad Nacional de Chimborazo.

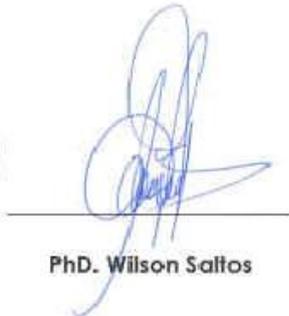
Es todo lo que podemos certificar en honor a la verdad.

Atentamente,



Eco. Ximena Tapia

TUTORA



PhD. Wilson Saltos

MIEMBRO DEL  
TRIBUNAL 1



Ing. Rosalina  
Balanategui

MIEMBRO DEL TRIBUNAL  
2



# CERTIFICACIÓN

Que, la Ing. Ugsiña Colcha Tamia Valeria, portadora de la CI. 0604766147, estudiante del programa de Maestría en Administración Pública mención desarrollo institucional, ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "La ética y responsabilidad de los servidores públicos en el clima laboral del Gad San Luis del Cantón Riobamba Provincia de Chimborazo en el periodo 2023", cumple con el 10 %, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio TURNITIN, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 12 de Diciembre de 2024



XIMENA TAPIA  
HERMIDA

Econ. Ximena Tapia Hermida Mgs.  
**TUTOR (A)**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo de investigación va dedicado a Dios por ser mi guía y fortalecerme en mis momentos difíciles, a mis padres Ángel y María por estar siempre junto a mí guiándome para ser una persona de bien y una buena madre, A mi esposo y a mi hija Romina Pacheco por entenderme y acompañarme en todo este proceso de estudio, a mi hermana María José por siempre estar pendiente de mí y de mi pequeña, y a toda mi familia que estuvieron ayudándome, aconsejándome para poder cumplir con este sueño.

*Tamia Valeria Ugsiña Colcha*

## **AGRADECIMIENTO**

Un agradecimiento infinito a la Universidad Nacional de Chimborazo, a la dirección de Posgrado por haber abierto las puertas para poder adquirir nuevos conocimientos con excelentes profesionales.

A la Eco. Ximenita Tapia por nuevamente haberme aceptado como tutora, gracias por ser una excelente profesional, por haber tenido la suficiente paciencia de inicio a fin con este trabajo de titulación.

De igual manera a Fredy, Romina Pacheco, Ángel, María Edelmira y María José por haber tolerado fines de semana sin mi acompañamiento.

Les agradezco a todas las personas que han estado a mi alrededor, familia, amigos, gracias por guiarme, tenerme paciencia, para que este sueño tan anhelado hoy se haga realidad.

***Tamia Valeria Ugsiña Colcha***

## ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA.....	2
DICTAMEN FAVORABLE DE LA PROFESORA TUTORA.....	3
CERTIFICADO DE CULMINACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN.....	4
CERTIFICADO ANTI PLAGIO.....	5
DEDICATORIA.....	6
AGRADECIMIENTO.....	7
ÍNDICE GENERAL.....	8
ÍNDICE DE TABLAS .....	10
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	11
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	12
RESUMEN.....	13
ABSTRACT .....	14
INTRODUCCIÓN .....	16
CAPITULO I.....	17
1. MARCO REFERENCIAL .....	17
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	17
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	18
1.3. OBJETIVOS .....	18
1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL PROBLEMA .....	18
CAPITULO II .....	20
2. MARCO TEÓRICO .....	20
2.1. ANTECEDENTES .....	20
2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA .....	21
Unidad I.....	23
2.3. Perspectiva general de la parroquia San Luis .....	23
Unidad II .....	28
2.4. Ética y responsabilidad de los servidores públicos .....	28
Unidad III .....	35
2.5. Clima Laboral .....	35
Unidad VI.....	40
2.6. Código de ética .....	40
CAPÍTULO III.....	43
3. METODOLOGÍA .....	43

3.1. Método Hipotético deductivo .....	43
3.2. Tipo de Investigación.....	43
3.3. Población y muestra.....	44
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	45
<b>CAPITULO IV .....</b>	<b>46</b>
<b>4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>46</b>
4.1. Análisis .....	46
4.2. Comprobación de la Hipótesis .....	62
<b>CAPITULO V .....</b>	<b>66</b>
<b>5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>66</b>
5.1. Conclusiones.....	66
5.2. Recomendaciones .....	67
<b>6. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>68</b>
<b>7. PROPUESTA.....</b>	<b>71</b>
<b>8. ANEXOS.....</b>	<b>76</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 EDAD DE LOS ENCUESTADOS .....	46
TABLA 2 GÉNERO DE LOS ENCUESTADOS .....	47
TABLA 3 CULTURA ORGANIZACIONAL DEL GAD SAN LUIS.....	48
TABLA 4 SIGNIFICADO DE LA ÉTICA .....	48
TABLA 5 ACTIVIDADES ÉTICAS DE LOS FUNCIONARIOS .....	49
TABLA 6 CONOCIMIENTO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN.....	50
TABLA 7 RESPONSABILIDAD EN LAS ACTIVIDADES DE LA INSTITUCIÓN.....	51
TABLA 8 IMPORTANCIA DE LA RESPONSABILIDAD EN LA INSTITUCIÓN .....	52
TABLA 9 CÓDIGO DE ÉTICA DE LA INSTITUCIÓN .....	53
TABLA 10 IMPLEMENTACIÓN DE UN CÓDIGO DE ÉTICA.....	54
TABLA 11 BENEFICIOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA .....	55
TABLA 12 SIGNIFICADO DEL CLIMA LABORAL.....	56
TABLA 13 CLIMA LABORAL ACTUAL DE LA INSTITUCIÓN .....	56
TABLA 14 RECONOCIMIENTO POR EL TRABAJO REALIZADO.....	57
TABLA 15 LA TOMA DE DECISIONES INFLUYE EN EL CLIMA LABORAL .....	58
TABLA 16 TRABAJO EN EQUIPO .....	59
TABLA 17 COMPROMISO CON LA INSTITUCIÓN .....	60
TABLA 18 CÓDIGO DE ÉTICA Y CLIMA LABORAL .....	61
TABLA 19 RESUMEN DE LA ENCUESTA REFERENTE A LA ÉTICA Y RESPONSABILIDAD.....	62
TABLA 20 RESUMEN DE LA ENCUESTA REFERENTE AL CLIMA LABORAL.....	63
TABLA 21 FRECUENCIAS OBSERVADAS.....	64
TABLA 22 FRECUENCIAS ESPERADAS.....	64
TABLA 23 CALCULO DEL CHI CUADRADO.....	65

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 EDAD DE LOS ENCUESTADOS .....	46
GRÁFICO 2 GÉNERO DE LOS ENCUESTADOS .....	47
GRÁFICO 3 CULTURA ORGANIZACIONAL DEL GAD SAN LUIS .....	48
GRÁFICO 4 SIGNIFICADO DE LA ÉTICA .....	49
GRÁFICO 5 ACTIVIDADES ÉTICAS DE LOS FUNCIONARIOS .....	50
GRÁFICO 6 CONOCIMIENTO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN .....	51
GRÁFICO 7 RESPONSABILIDAD EN LAS ACTIVIDADES DE LA INSTITUCIÓN .....	52
GRÁFICO 8 IMPORTANCIA DE LA RESPONSABILIDAD EN LA INSTITUCIÓN.....	52
GRÁFICO 9 CÓDIGO DE ÉTICA DE LA INSTITUCIÓN .....	53
GRÁFICO 10 IMPLEMENTACIÓN DE UN CÓDIGO DE ÉTICA .....	54
GRÁFICO 11 BENEFICIOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA.....	55
GRÁFICO 12 SIGNIFICADO DEL CLIMA LABORAL .....	56
GRÁFICO 13 CLIMA LABORAL ACTUAL DE LA INSTITUCIÓN.....	57
GRÁFICO 14 RECONOCIMIENTO POR EL TRABAJO REALIZADO .....	58
GRÁFICO 15 LA TOMA DE DECISIONES INFLUYE EN EL CLIMA LABORAL .....	59
GRÁFICO 16 TRABAJO EN EQUIPO.....	60
GRÁFICO 17 COMPROMISO CON LA INSTITUCIÓN.....	60
GRÁFICO 18 CÓDIGO DE ÉTICA Y CLIMA LABORAL .....	61
GRÁFICO 19 TABLA DE DISTRIBUCIÓN CHI CUADRADO.....	64

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1 RESEÑA HISTÓRICA DE LA PARROQUIA SAN LUIS .....	24
ILUSTRACIÓN 2 MAPA DE LA PARROQUIA SAN LUIS .....	25
ILUSTRACIÓN 3 ESCUDO DE LA PARROQUIA SAN LUIS .....	26
ILUSTRACIÓN 4 BANDERA DE LA PARROQUIA SAN LUIS .....	27
ILUSTRACIÓN 5 ORGÁNICO FUNCIONAL DEL GAD PARROQUIAL SAN LUIS .....	27

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad analizar la relación que existe entre la ética y la responsabilidad de los servidores públicos con el clima laboral del Gad parroquial San Luis del cantón Riobamba provincia de Chimborazo. La ética se define como el conjunto de principios que determinan las acciones correctas o incorrectas de una persona dentro o fuera de una institución, mientras que la responsabilidad es entendida como un valor fundamental que implica la obligación y/o capacidad de responder por los propios actos y en ciertas ocasiones, por los actos de otros. Ambas variables tienen un impacto significativo con el clima laboral, factor clave para el crecimiento y cumplimiento de objetivos institucionales.

En esta investigación, se empleó el método hipotético deductivo, junto con un enfoque de investigación descriptiva. La población de estudio estuvo conformada por los 10 miembros que conforman el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Luis, a quienes se le aplicó un cuestionario diseñado para recopilar la información requerida. Una vez obtenido los datos estos fueron procesados y analizados utilizando la herramienta Microsoft Excel. Mediante el cálculo el valor del Chi cuadrado, se rechazó la hipótesis nula, confirmando que la ética y responsabilidad de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Luis influye directamente en el clima laboral de la institución.

Como resultado de la investigación se reflejan que, dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Luis, existe un limitado conocimiento sobre la cultura organización, además se propone que se implemente un código de ética institucional esto con el fin de fortalecer el desarrollo organizacional de la institución, exista un ambiente laboral positivo, y aun más que sea uno de los gobiernos parroquiales más transparente y eficiente.

**Palabras claves:** Ética, responsabilidad, clima laboral, servidor público, organización

## **ABSTRACT**

The purpose of this research was to analyze the relationship between ethics and the responsibility of public servants with the work environment at the San Luis Parish Decentralized Autonomous Government (GAD), located in Riobamba canton, Chimborazo province. Ethics is defined as the set of principles that determine correct or incorrect actions of an individual inside or outside an institution, while responsibility is understood as a fundamental value that implies the obligation and/or ability to account for one's actions and, in certain cases, those of others. Both variables significantly impact the work environment, a key factor for institutional growth and fulfillment of institutional objectives.

This research employed the hypothetical-deductive method along with a descriptive research approach. The study population consisted of the 10 members of the San Luis Parish GAD, who were administered a questionnaire designed to gather the required information. The data obtained was processed and analyzed using Microsoft Excel. Through the calculation of the Chi-square value, the null hypothesis was rejected, confirming that the ethics and responsibility of the public servants at the San Luis Parish GAD directly influence the work environment of the institution.

The research results revealed that there is limited knowledge of organizational culture within the San Luis Parish GAD. Therefore, it is proposed to implement an institutional code of ethics to strengthen the institution's organizational development, promote a positive work environment, and establish itself as one of the most transparent and efficient parish governments.

**Keywords:** ethics, responsibility, work environment, public servant, organization



Reviewed by:  
Mg. Lourdes del Rocío Quinata Encarnación  
**ENGLISH PROFESSOR**  
C.C 1803476215

## INTRODUCCIÓN

El desempeño ético y la responsabilidad de los servidores públicos son fundamentales para que las instituciones del estado funcionen correctamente. En donde la transparencia y la confianza ciudadana son cada día más exigentes, el comportamiento de los servidores públicos no solo impacta la percepción que tiene la ciudadanía sobre la eficiencia de la institución, sino que también influye significativamente en el clima laboral de dichas instituciones. Esta relación entre ética, responsabilidad y clima laboral cobra especial relevancia en el Gobierno Parroquial San Luis, del Cantón Riobamba provincia de Chimborazo.

La ética en el ámbito público se refiere al conjunto de principios valores que guían la conducta de los individuos, asegurándose que actúen con integridad, honestidad y en conformidad con las normas establecidas por la institución. Este comportamiento ético es esencial para generar confianza entre los servidores públicos y la ciudadanía a la que atienden y de la misma manera para fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo dentro del Gad Parroquial San Luis.

La responsabilidad, por otro lado, se manifiesta como la capacidad que tienen los servidores públicos para asumir las consecuencias de sus decisiones y acciones, respondiendo no solo por su desempeño personal, sino también en algunos casos por la conducta de sus subordinados. Este valor es de vital importancia para el cumplimiento de los objetivos institucionales y para la generación de un entorno laboral en el que se promueva el compromiso y la transparencia y la rendición de cuentas.

El clima laboral, es la percepción que tienen los servidores públicos sobre su entorno de trabajo, el mismo que influye directamente en la motivación, satisfacción y productividad del personal. Un clima laboral positivo se caracteriza por relaciones laborales armoniosas, una comunicación efectiva y una clara orientación hacia el cumplimiento de metas comunes. La interacción entre la ética y la responsabilidad de los servidores públicos con el clima laboral puede determinar en gran medida el éxito o fracaso de las políticas y estrategias institucionales.

## **CAPITULO I**

### **1. MARCO REFERENCIAL**

#### **1.1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Dentro de la provincia de Chimborazo existen 45 gobiernos Autónomos Descentralizados parroquiales, los mismos que están representadas por servidores públicos, el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San Luis forma parte de aquello, el mismo que se caracteriza por contar con el presidente, vicepresidente y 3 vocales, además cuenta con 5 servidores públicos que brindan sus servicios en las diferentes áreas.

En el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San Luis se observó que los servidores públicos cuentan con escasos conocimiento sobre la cultura organizacional. Esto se debe en gran medida a la falta de continuidad en el liderazgo, ya que los cambios periódicos de los servidores públicos hacen que no se dé la importancia necesaria sobre la cultura organizacional. Como resultado, los servidores públicos no están debidamente informados sobre los valores, normas y prácticas que guían el comportamiento de cada uno de ellos, lo que dificulta su capacidad para alinearse y cumplir con dicha cultura.

Además, la ausencia de un código de ética formal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial impacta negativamente en el desempeño de las actividades de cada uno de los servidores. Esta carencia impide que dichos miembros se acoplen a normas y valores claros, lo que compromete el logro de los objetivos estratégicos de la institución. En ausencia de un código de ética, las directrices y normas emanadas por la autoridad carecen de una base documentada y coherente, lo que provoca una falta de consistencia y claridad en la orientación del comportamiento de los empleados.

En caso de mantenerse el problema en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San Luis, el no cumplir con los objetivos institucionales no solo perjudicara a los empleados, sino también al desarrollo integral de la parroquia, ya que un clima laboral negativo impactara directamente a la responsabilidad y la efectividad en la ejecución de todas las actividades ya sean productivas culturales, sociales, económicas. Es crucial

destacar que el crecimiento local no se logra sin un compromiso ético y un ambiente de trabajo positivo por parte de los servidores del Gad Parroquial.

## **1.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cómo la ética y responsabilidad de los servidores públicos influye en el clima laboral Del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial De San Luis en el período 2023 del canto Riobamba provincia de Chimborazo?

## **1.3.OBJETIVOS**

### **1.3.1. Objetivo General**

Analizar como la ética y responsabilidad de los servidores públicos influye en el clima laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Luis en el periodo 2023 del cantón Riobamba provincia de Chimborazo

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Fundamentar teóricamente la ética responsabilidad de los servidores públicos y su
- influencia con el clima laboral
- Diagnosticar la relación que existe entre ética y responsabilidad en los funcionarios públicos del Gad parroquial
- Elaborar un manual sobre ética y responsabilidad para los servidores públicos del Gad parroquial San Luis.

## **1.4.JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL PROBLEMA**

La investigación ha sido de gran utilidad para el Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial de San Luis, debido a que si cuentan con un código de ética los servidores públicos deberán acogerse a normas reglas basados en un documento, de esta manera se evita molestias con la autoridad, cumpliendo cada uno de los servidores públicos con la responsabilidad de sus actividades, además considerando la promoción de la cultura organizacional que existe dentro del Gad parroquial.

La ética y responsabilidad en los servidores públicos juega un papel importante ya que de esto depende que se construyan instituciones sólidas, transparentes y eficientes, para que

se desempeñe una gestión pública que responda efectivamente a las necesidades de la ciudadanía y promueva un entorno saludable y productivo dentro del Gad. En este sentido se promueve una cultura institucional innovadora en la que el servidor público se convierte en un recurso estratégico fundamental. Al comprender y adaptarse a un clima laboral eficiente buscando alcanzar objetivos institucionales y metas personales, contribuyendo de tal manera al éxito interno y local.

El desarrollo de la investigación es conveniente realizar ya que ayuda a que exista un clima laboral eficiente en donde los servidores públicos trabajen con ética profesional y realicen sus actividades con la respectiva responsabilidad, en donde la administración pueda catalogar a sus servidores públicos como eficientes y transparentes, considerando además el lado externo que en este caso sería la ciudadanía cumpliendo con resultados óptimos en fomento productivo, obras, en lo social cultural etc.

## **CAPITULO II**

### **2. MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES**

(Cochea, 2013) en su trabajo de investigación realizado en la Universidad estatal península de santa Elena, titulado: “La ética en el desempeño laboral en la empresa municipal de construcción vial (EMUVIAL E.P), año 2013” menciona que, la empresa EMUVIAL E.P se limita a determinar los valores, principios y normas éticas siendo esto un pilar fundamental para que los colaboradores están bajo un régimen disciplinario, además que los colaboradores conozcan sobre la cultura organizacional que existe. Una vez analizado los resultados de la encuesta Se ha detectado varios problemas por la falta de principios y valores éticos los cuales han provocado una mala conducta ética que afecta al desempeño laboral y por ende provoca desventajas competitivas dentro de la misma. También, los colaboradores tienen un alto grado de desconocimiento sobre los derechos y obligaciones de la empresa.

(Cedeño & Ganchozo, 2023) en su trabajo de investigación realizado en la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, titulado: “Clima laboral y desempeño del personal del centro de salud tipo A Calceta IESS. período 2021”, se basa en la evaluación de la incidencia del clima laboral del centro de salud tipo A Calceta IESS el cual cuenta con todos los recursos necesarios para un eficiente clima laboral, en donde las autoridades una vez realizada la investigación puedan acoger un plan de mejora el cual sea socializado con los colaboradores y de esta manera disminuir la deficiencia laboral, además al acogerse al plan de mejora propuesta el éxito no solo estará basado en el desempeño laboral sino también en la atención a los usuarios.

(Ramirez, 2018) en su trabajo de titulación realizado en la Escuela de Posgrado Cesar Vallejo titulado:” Desempeño Laboral y los Valores Éticos en Servidores Públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas”, concluye que existe una relación significativa entre el desempeño laboral y los valores éticos de los colaboradores, además el 72% de los encuestas menciona que los valores éticos tienen un alto nivel por lo que se entiende que la organización tiene claro sus valores éticos y su cumplimiento.

(Rodríguez B. , 2020) en su trabajo de investigación realizado en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, titulado: “Análisis al clima laboral como factor clave para la optimización del rendimiento de los empleados del Gad de la Parroquia de Tonsupa” menciona que: existe desconocimiento en su estructura organizacional por parte de los colaboradores en lo que refiere a normas políticas reglamentos, lo que debilita a la institución en el rendimiento y productividad laboral que afecta tanto a los colaboradores como a la institución. Además, su clima laboral presenta dificultades por lo que se evidencia baja productividad laboral.

(Calderón, 2018) en su trabajo de titulación realizado en la Universidad Central del Ecuador, titulado: “La indeterminación de responsabilidad del funcionario público como elemento que impide el ejercicio de la Acción de Repetición en el Ecuador” menciona que: la contraloría General de Estado en la actualidad no determina el grado de responsabilidad de los funcionarios públicos presuntamente responsables de la violación de los derechos para ejercer la Acción de Repetición tal como establece el numeral 2 del Art. 212 de la Constitución de la República.

## **2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

### ***La ética y responsabilidad de los servidores públicos***

(Yurén, 2013) indica que la ética profesional es: Parte de una cultura profesional que incluye un conjunto de saberes, creencias, valores y esquemas de acción que orientan las prácticas en el campo profesional. Como parte de la cultura, se transmite de una generación a otra mediante procesos de socialización y enculturación; sus elementos son más o menos compartidos por quienes se reconocen con derechos y obligaciones para ejercer la profesión; sirve de pauta de lectura a los profesionales para dar sentido a sus actividades en el contexto en el que actúan y está en la base de las prácticas profesionales y de las estructuras que sostienen la profesión.

### ***Responsabilidad***

(Febres, 2007) menciona en su revista que la responsabilidad significa: Responder, dar respuesta al llamado de otro. Está íntimamente ligada a la vocación, palabra proveniente del latín *vocatio* o acción de llamar. Tiene que ver con cumplir con las obligaciones personales, familiares, laborales y ciudadanas; con rendir cuentas; con obedecer a la propia conciencia,

a las autoridades y a Dios, no como un acto pasivo de esclavitud, sino como el ejercicio del compromiso que dignifica a cada persona.

### *Servidor publico*

(López, 2019) menciona: El servidor público es una persona que en su actividad tiene una función social, es el nexo entre el poder del Estado con la sociedad. Es también conocido como funcionario público o burócrata, trabaja para la administración del Estado; en la alcaldía, en el hospital público, en la policía, en el colegio, en la presidencia, en el ministerio, en los juzgados, en las empresas públicas, en las embajadas, en el cuerpo de bomberos entre otras instituciones.

En este sentido la ética y la responsabilidad están estrechamente relacionadas en el ámbito público. la ética se refiere al conjunto de normas morales que guían la conducta de las personas en cualquier ámbito de la vida, ayudando a determinar lo correcto y lo incorrecto y como se debe actuar, además define las normas de conducta y convivencia, estableciendo un marco para vivir en armonía y respeto mutuo. Por su parte la responsabilidad implica cumplir con estas normas asumiendo las consecuencias de nuestras acciones.

Es importante distinguir la ética de la moral, en este contexto la moral son los valores que los individuos construyen basándose en sus creencias personales, mientras que la ética proporciona un criterio para evaluar la conducta tanto a nivel individual como colectivo. En resumen, la ética es una guía de conducta mientras que la moral es una construcción de costumbres.

En el contexto del servicio público, la ética y la responsabilidad de los servidores públicos son esenciales para el crecimiento y prestigio de la institución, por lo que actuar con ética y responsabilidad no solo eleva el prestigio de la institución, sino que también asegura que las actividades que realizan los servidores públicos se lleven a cabo de manera íntegra y responsable. Depende en gran medida de la conducta ética y responsable de los servidores públicos para que la institución tenga un excelente prestigio.

Por lo tanto, el cumplir con los principios éticos y la responsabilidad por parte de los servidores públicos son fundamentales para el desarrollo institucional. Un compromiso firme con estos valores asegura que los servidores públicos actúen con integridad en todas

sus actividades, reconociendo que las consecuencias de sus acciones recaerán sobre ellos. Esta conducta ética y responsable contribuye a crear una institución confiable y respetada capaz de cumplir eficazmente con sus objetivos y de ganarse la confianza de la ciudadanía.

### ***Clima laboral***

(García, 2008, pág. 110) menciona que el clima laboral: Son todas las características que constituyen el ambiente de trabajo y lógicamente influyen en el comportamiento de los empleados positiva o negativamente, ¿Como se sienten los empleados habitualmente? No es una cuestión valida y lógicamente afecta de una manera o de otra a los clientes externos.

Toda institución ya sea pública o privada está influenciada por su clima laboral el mismo que puede ser positivo o negativo. Las instituciones públicas, en particular tienen una responsabilidad adicional porque se deben a la ciudadanía, y el clima laboral en el que viven sus servidores públicos afecta directamente la percepción y satisfacción de la ciudadanía a la que brindan sus servicios. un ambiente de trabajo satisfactorio y positivo se refleja en una mayor satisfacción ciudadana, ya que los servidores públicos desempeñan sus funciones de manera más eficiente y con mayor compromiso.

Cuando el clima laboral es positivo y se fomenta la productividad, la institución no solo cumple con sus objetivos institucionales, sino que también se alcanza los objetivos personales de los empleados. Esto a su vez, resulta en una mayor satisfacción tanto para los empleados la institución como para la ciudadanía. Por lo tanto, el mantener un clima laboral positivo es esencial para el éxito de la institución especialmente en el sector público, donde la calidad del servicio prestado tiene un impacto directo en el bienestar de la ciudadanía.

## **Unidad I**

### **2.3.Perspectiva general de la parroquia San Luis**

#### **2.3.1. Reseña Histórica de la Parroquia San Luis**

### *Ilustración 1 Reseña Histórica de la Parroquia San Luis*



*Fuente: (Gobierno Autonomo Descentralizado Parroquial San Luis, 2023)*

Antes de la llegada de los españoles fue dominio de la aguerrida raza de los Puruhaes comprobado por los hallazgos en excavaciones realizadas en zonas denominadas Changañag, Aguizacte, Llallas Llacta; pertenecieron a la parcialidad de los Llallas súbditos de los Puruhaes; en sus inmediaciones se hallaba la parcialidad de los Asquis que habitaban el Yayaloma y se comunicaban mediante señales de luces con las tribus de Licán con el transcurso del tiempo fue creciendo con otros pueblos.

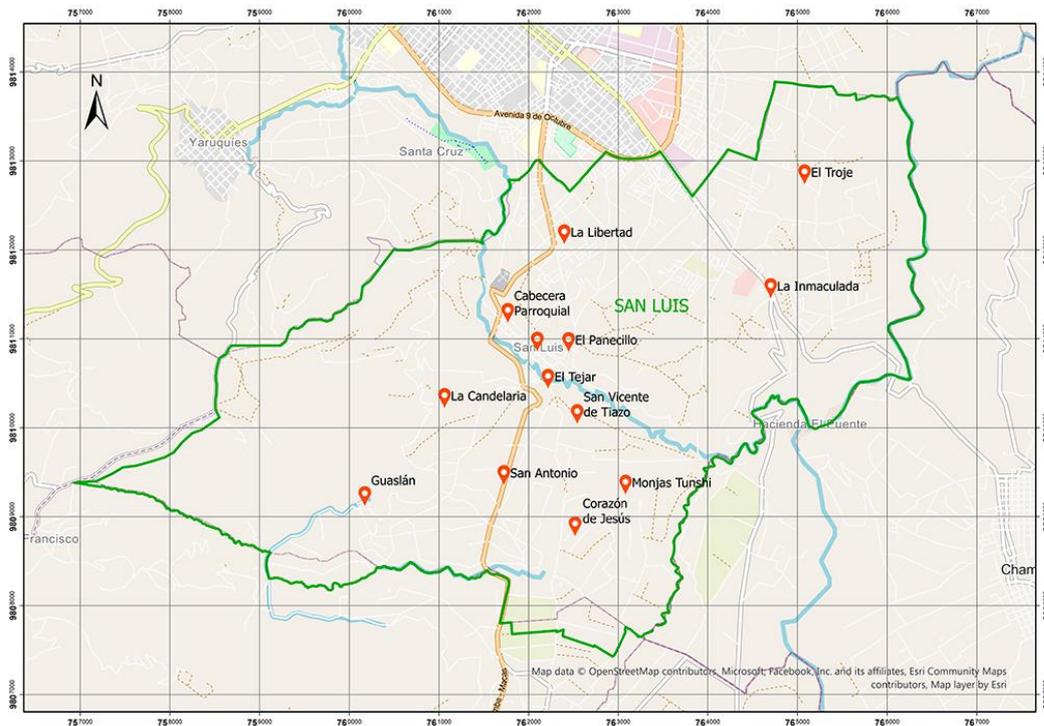
Luego de la conquista española, la población de San Luis no tiene fecha determinada de fundación. Al fundar la Aldea de Riobamba el 9 de Julio de 1575, la Real Audiencia comisionó a Don Juan Clavijo para que recorriera el Distrito entre las Provincias de Tungurahua y Chimborazo, el Sr. Clavijo en su recorrido fue reuniendo a los indígenas en lugares cómodos y fundando poblaciones pequeñas siendo una de ellas San Luis.

La primera población como tal, tuvo su asiento en la planicie de la colonia norte pero la aridez y la sequía de los terrenos como también la falta de agua obligó a los habitantes a realizar un segundo asentamiento a orillas del río Chibunga aproximadamente en el año 1.700 el cual prevalece hasta nuestros días.

La conformación y organización de las comunidades integrantes de la parroquia actual deviene de épocas posteriores. (Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San Luis, 2023)

### 2.3.2. Mapa de la Parroquia San Luis

*Ilustración 2 Mapa de la Parroquia San Luis*



*Feunte:(Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San Luis, 2023)*

#### ***Límite político***

La parroquia San Luis está localizada a 2662 msnm., en el centro del Cantón Riobamba entre los 78° 38' 39" de longitud Occidental, y 1° 42' 19" de latitud Sur, y limita:

Norte: Ciudad Riobamba

Sur: Parroquia Punín

Este: Cantón Chambo

Oeste: Parroquias Yaruyquíes y Cacha (Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San Luis, 2023)

### 2.3.3. Símbolos Parroquiales San Luis

### *Ilustración 3 Escudo de la Parroquia San Luis*



(Gobierno Autonomo Descentralizado Parroquial San Luis, 2023)

El marco que lo encierra es un escudete formado por líneas mixtas. Su interior forma tres secciones, separadas por una línea horizontal la superior y por una perpendicular las dos inferiores.

El tercero superior deja ver el bello paisaje que forman sus campos vehemente cultivados, las elevaciones aledañas a Riobamba y a cuyas faldas se asienta el floreciente pueblo de San Luis cobijada por la hermosa cúpula, símbolo de la altura de espíritu y de la fe del alma de sus habitantes. Al fondo el cielo azul diáfano y sereno nos dice de la cándida hermosura y suave virtud de la mujer sanlueña.

El tercero inferior izquierdo, en un fondo azul y blanco y altura de San Luis, se destaca un acabado y exuberante y prolífero el “cuerno de la abundancia” en cuyo extremo se ve la perenne riqueza de estas tierras; que, como una bendición de la naturaleza guardan siempre en sus entrañas al producto que es la riqueza y esperanza económica del pueblo.

El tercero inferior derecho presenta el flanco oriental de la población, con sus arbustos y sembríos que son el matiz de la belleza de la región y por cuyos riscos cruza caprichosa una vía de comunicación, arteria de vida que se lleva y trae el comercio de San Luis dentro y fuera de del país. Las tres partes del escudo son síntesis cabal y completa de la pujanza creadora, del

espíritu dinámico y del trabajo tesonero. Luis A. Sánchez P. Pbro. (Gobierno Autonomo Descentralizado Parroquial San Luis, 2023)

*Ilustración 4 Bandera de la Parroquia San Luis*

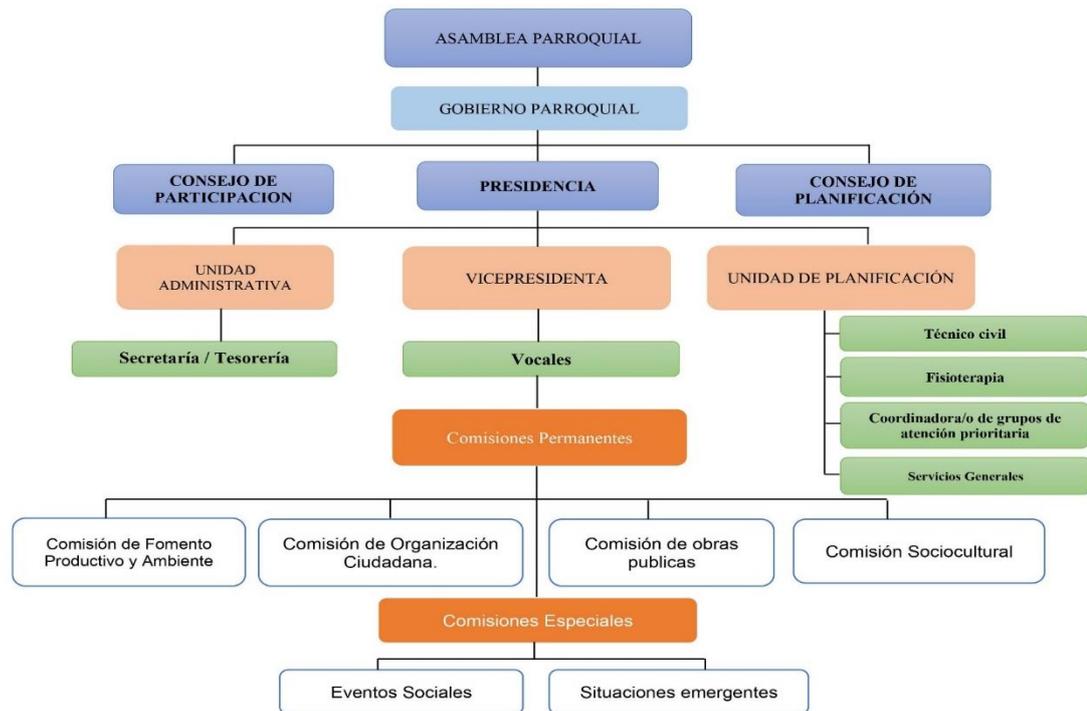


(Gobierno Autonomo Descentralizado Parroquial San Luis, 2023)

- La bandera que representa la parroquia de San Luis consta de dos colores verde y amarillo.
- El verde simboliza la fertilidad y hermosura de sus campos con todo su esplendor.
- El amarillo representa la maduración y riqueza de sus frutos, y el esplendor de todos sus productos del campo. (Gobierno Autonomo Descentralizado Parroquial San Luis, 2023)

#### **2.3.4. Estructura organizativa de Gad Parroquial**

*Ilustración 5 Orgánico Funcional del Gad Parroquial San Luis*



(Gobierno Autonomo Descentralizado Parroquial San Luis, 2023)

## Unidad II

### 2.4.Ética y responsabilidad de los servidores públicos

#### 2.4.1. La ética

La Ética tiene que ver con el análisis y la práctica de comportamientos adecuados y beneficiosos para los otros y para nosotros. El análisis ético debe ser el escenario indispensable del quehacer social, a nivel de Estado, de empresas o corporaciones, o de individuos. Sin embargo, esto no acontece. (Ordoñez, 2008)

Por otra parte (Cochea, 2013) identifica a la ética como: “La disciplina del conocimiento que estudia las actitudes, hábitos y costumbres del ser humano, estudia y explica el porqué de la conducta humana y propone formas deseables para actuar”.

#### 2.4.2. Moral

Desde la etimología, la palabra moral viene del latín moralis que significa lo que se hace por costumbre. En la actualidad la palabra moral tiene además el sentido de lo que se hace por costumbre en una comunidad y época determinadas, esto significa que lo que es moral en una determinada parte del mundo, puede no serlo en otra y que la moral cambia a través del tiempo a medida que los seres humanos les dan significado a sus actuaciones y a las ventajas o daños

que estas pueden causar. Todos los actos que realizamos los seres humanos tienen un sentido moral, es decir que son realizados según lo aprendido en una cultura, sin embargo, existen actos que son producto de sentimientos pasajeros e irracionales que derivan en impulsos y que no conllevan ni ética, ni moralidad, sino tan solo el placer momentáneo. (Boff, 2003, pág. 2)

### **2.4.3. Ética profesional**

En el libro denominado ética general y profesional indica que: La ética profesional está vinculada con el desempeño profesional, en un macro-espacio donde el desempeño profesional, rebosante de creatividad, pone a prueba el esfuerzo permanente por hacer realidad el ideal de servicio, utopía para alcanzar por lo menos relativamente la felicidad, el ideal más elevado del ser humano, aquí en este mundo. Como la ética general, la ética profesional se identifica por el método científico que aplica al estudio de las normas que provienen de la sociedad, de los valores y fines, de las relaciones múltiples de los profesionales, entre sí, con el cliente y con el prójimo, de los requisitos que exige la realización del acto moral y, en general, al comportamiento moral de los profesionales en el desarrollo de sus actividades. (Ronquillo, 2018, pág. 204).

### **2.4.4. Objeto Principal de la ética**

El objeto principal de la ética según Sánchez (2005) “es lograr una vida activa en la que el individuo tenga una conducta libre y responsable orientada a la realización del bien mediante el cumplimiento del deber”.

Cuando un individuo posee ética se despierta en él un espíritu de servicio y, en consecuencia, actúa con responsabilidad. La ética muestra los distintos comportamientos existentes en el ser humano lo que permite forjar el carácter al mostrar los diferentes caminos para actuar, ya sea de manera correcta o errónea. La ética enseña que se encuentra en poder de cada individuo hacer lo conveniente o lo nocivo. (Vásquez, 2016, pág. 28).

La regla del comportamiento ético o camino recto, controla el orden de nuestros actos de acuerdo a la naturaleza racional. Pero la ética no es una disciplina que sólo enuncie actitudes, también auxilia al individuo para encontrar el equilibrio o “justo medio”, del que ya se ha hablado. Cuando éste se alcanza se practica en los semejantes. Quien así actúa obtiene el reconocimiento y aprecio de quienes le rodean; por el contrario, cuanto más se practiquen los antivalores mayores será el desprestigio de quien así se conduce pudiendo llegar a ser repudiado y despreciado. (Vásquez, 2016, pág. 29).

#### **2.4.5. La ética en la administración pública**

La ética en la administración pública es fundamental porque forma parte de la cultura organizativa, la cual es necesaria para la conducta del personal al ayudarlo a crecer y a desarrollarse en armonía. La ética está presente en cada actuación laboral y orientan el comportamiento. (Vásquez, 2016, pág. 30)

En la administración pública los valores éticos, son indispensables al ser parte de la cultura organizativa, la cual es vital en la conducta del personal coadyuvando al crecimiento y desarrollo de empresas e instituciones. Los valores éticos del personal que labora en la administración pública conforman el marco de referencia que guía el pensamiento y la acción de éstos hacia la consecución de los objetivos e intereses considerados institucionalmente. Los valores éticos de cualquier organización se reflejan en la calidad de la toma de decisiones. (Vásquez, 2016, pág. 30).

La ética en la administración pública es un pilar fundamental para un buen funcionamiento institucional y la confianza de la ciudadanía en sus instituciones, los servidores públicos tienen la responsabilidad de actuar con integridad, transparencia y compromiso hacia el bien común, el cual va más allá del cumplimiento de leyes. La ética en este ámbito no solo involucra la honestidad y la eficiencia el manejo de los recursos sino también la justicia en la toma de decisiones y la equidad en el trato hacia los ciudadanos.

#### **2.4.6. La ética pública**

Cuando se habla de Ética pública, no es que se trate de una ética especial para este sector, se refiere sencillamente a la ética aplicada y puesta en práctica en el ámbito público. La ética aplicada en los servidores públicos implica un cambio esencial en las actitudes de cada individuo que se traduce en actos concretos orientados hacia el interés público. En palabras de Weber implica lograr una “ética de la responsabilidad”. (Bautista, 2005, pág. 24).

#### **2.4.7. Qué se persigue con la ética pública**

La Ética Pública tiene por objeto hacer que las personas que ocupen un cargo público lo hagan con diligencia y honestidad como resultado de la razón humana, la conciencia, la madurez de juicio, la responsabilidad y el sentido del deber. Una adopción verdadera de la ética exige un profundo cambio de concepción, de actitud psíquica, de mentalidad, que impida pensamientos corruptos. (Bautista, 2005, pág. 26).

#### **2.4.2. Servidor público**

Para (Naessens, 2010) identifica al servidor público como: “Toda persona física que ha formalizado su relación laboral con el Estado a través de un nombramiento expedido previamente por el órgano administrativo competente, que lo faculte legalmente para desempeñar un empleo, cargo o comisión dentro del gobierno”.

Los servidores públicos deben apegar su actuación al marco constitucional y legal, cumpliendo ciertos requisitos para acceder a un cargo. Están sujetos a un régimen de inhabilidades e incompatibilidades propias del cargo que desempeñan para evitar que hagan un ejercicio abusivo de sus funciones. Cualquier gobernado puede reclamar o denunciar la conducta indebida por parte del servidor público el cual deberá atenerse a la sanción correspondiente que determine la Constitución o las respectivas leyes. (Naessens, 2010)

La (Constitución de la República del Ecuador, 2008) menciona que:” Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público”. (Art. 229).

Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia. (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Art. 229

Ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones, o por sus omisiones, y serán responsables administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)Art. 233.

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana. En ningún caso el ejercicio de la autonomía permitirá la secesión del territorio nacional. Constituyen gobiernos autónomos descentralizados las juntas parroquiales rurales, los concejos municipales, los concejos

metropolitanos, los consejos provinciales y los consejos regionales. (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Art. 238.

Haciendo referencia a (Constitución de la República del Ecuador, 2008) indica que: “Cada parroquia rural tendrá una junta parroquial conformada por vocales de elección popular, cuyo vocal más votado la presidirá. La conformación, las atribuciones y responsabilidades de las juntas parroquiales estarán determinadas en la ley”. Art. 255.

Los gobiernos parroquiales rurales ejercerán las siguientes competencias exclusivas, sin perjuicio de las adicionales que determine la ley:

1. Planificar el desarrollo parroquial y su correspondiente ordenamiento territorial, en coordinación con el gobierno cantonal y provincial.

2. Planificar, construir y mantener la infraestructura física, los equipamientos y los espacios públicos de la parroquia, contenidos en los planes de desarrollo e incluidos en los presupuestos participativos anuales.

3. Planificar y mantener, en coordinación con los gobiernos provinciales, la vialidad parroquial rural.

4. Incentivar el desarrollo de actividades productivas comunitarias, la preservación de la biodiversidad y la protección del ambiente.

5. Gestionar, coordinar y administrar los servicios públicos que le sean delegados o descentralizados por otros niveles de gobierno.

6. Promover la organización de los ciudadanos de las comunas, recintos y demás asentamientos rurales, con el carácter de organizaciones territoriales de base.

7. Gestionar la cooperación internacional para el cumplimiento de sus competencias.

8. Vigilar la ejecución de obras y la calidad de los servicios públicos. (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Art. 267.

### **2.4.3. La ética pública y su relación con el servidor público**

La ética pública es la disciplina que estudia y analiza el perfil, la formación y el comportamiento responsable y comprometido de las personas que se ocupan de los asuntos

públicos, generando un cambio de actitud en ella al inculcarles valores de servicio público. Los valores en la administración pública son fundamentales porque forman parte de la cultura organizativa, la cual es necesaria para la conducta del personal al ayudarlo a crecer y a desarrollarse en armonía. Los valores éticos están presentes en cada actuación laboral y orientan el comportamiento. (Naessens, 2010, pág. 4)

La administración pública es responsable de los servicios que brinda: salud, educación, vivienda, transporte, alumbrado público, alcantarillado, asistencia social, mercados, espectáculos públicos, seguridad pública, protección civil, parques y jardines, turismo, acciones culturales, recolección de basura, etc. para lo cual debe tener en cuenta los siguientes principios: continuidad, suficiencia, rapidez, seguridad, economía, calidad, innovación, eficiencia, con el objeto de hacer de los servicios públicos «instrumentos satisfactorios de la sociedad». (Naessens, 2010, pág. 6)

Un buen desempeño en la prestación del servicio público, con calidad y eficiencia, ayudará a recuperar la credibilidad y el reconocimiento perdidos por parte de la ciudadanía. Cada servicio público es llevado a cabo a través del servidor público, elemento humano fundamental para el buen manejo y funcionamiento de las instituciones. El personal que labora en ellas facilita el normal desempeño de la institución al integrarse y desarrollarse en ella, en beneficio de la administración gubernamental. (Naessens, 2010, pág. 8).

#### **2.4.4. Normas éticas en los servidores públicos**

Normas éticas Reglas que se deben seguir o las que se deban ajustar a las conductas, tareas y actividades. Las normas éticas establecen las acciones que permiten llegar hacia los valores éticos y fundamentalmente, son la confidencialidad, veracidad y fidelidad.

- Confidencialidad: todo lo que se observe u oyerá, deberá quedar reservado por otra u otras personas.

- Veracidad: no mentir como acto tácito de interrelación con las demás personas.

- Fidelidad: ser leal al saber y entendimiento. (Coasaca, Celi, Campos, Méndez, 2016, pág. 232)

Las personas que trabajan en el servicio público, al actuar de un modo éticamente correcto, van a ser más eficaces y eficientes en sus tareas, lo que se verá reflejado en la confianza y credibilidad de la ciudadanía a la que sirven. Mediante la ética pública se busca lograr un

cambio de actitud en los servidores públicos a fin de forjar en ellos una conducta integral, con sentido de responsabilidad, lealtad a la institución para la que trabajan y compromiso con los objetivos de la misma. (Naessens, 2010, pág. 8).

#### **2.4.5. Valores éticos en los servidores públicos**

Así mismo Yegres (como se cito en Vilchez, 2012). apunta: Por Valores se entienden aquellas formas de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades nuestras y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana.

La dimensión ético-moral en la gestión pública está estrechamente conectada con dos valores que le exigen al servidor Público un comportamiento coherente en todos los ámbitos a los que aluden: la Integridad y la Transparencia. La Integridad hace alusión al comportamiento recto, probo e intachable, es decir, al cabal cumplimiento de Principios Éticos en el desempeño de la función pública, y en particular al manejo honrado y pulcro de los bienes públicos. (Vilchez, 2012, pág. 238)

La Transparencia, en cambio, se refiere al comportamiento claro, evidente, que no deja dudas y que no presenta ambigüedad. Es lo contrario de la opacidad, que no deja ver, que esconde. Se sitúa en el ámbito de la comunicación, del suministro de información, de la rendición de cuentas a la sociedad. De igual manera, y sin restar importancia se destacan a continuación algunos de los valores que se manifiestan en la convivencia laboral de los servidores públicos y que generalmente son empleados en la mayoría de las decisiones que afectan al colectivo. (Vilchez, 2012, pág. 240)

Responsabilidad. -Es la voluntad del individuo de asumir las consecuencias de sus decisiones, persiguiendo beneficiar a la sociedad.

Respeto. -Asumir una actitud que garantice las acciones propias y de otros se desarrollen en consideración de los derechos de los demás.

Justicia. -Es la voluntad de dar a cada cual lo que le corresponde otorgando el mismo trato y acceso sin ninguna distinción.

Solidaridad. - Es la acción desprendida del individuo signada por valores y principios éticos que le orienten a favor del bien común. (Vilchez, 2012, pág. 240).

## **Unidad III**

### **2.5. Clima Laboral**

Cuando se habla de clima organizacional, se hace referencia al ambiente laboral físico y no tan físico, que de alguna forma afectan al comportamiento del trabajador. Ambientes físicos, que deben contar con la seguridad, las condiciones adecuadas y las herramientas necesarias para ejecutar las tareas correspondientes, tales espacios ofrecen al colaborador una sensación segura para realizar de forma efectiva sus actividades. (Bayón, 2019).

El clima organizacional es el ambiente humano en el que desarrollan su actividad los trabajadores de una organización. Se dice que existe un buen clima en una organización cuando la persona trabaja en un entorno favorable y por tanto puede aportar sus conocimientos y habilidades. El clima influye en la motivación y el comportamiento de las personas, en su actitud en su actitud en el trabajo y por tanto en su rendimiento. (Bager, 2009).

El clima laboral es un factor importante dentro de las organizaciones, especialmente en las instituciones públicas, es un reflejo de la cultura organizacional y los valores que se promueven internamente. Un ambiente laboral positivo no solo mejora la satisfacción y bienestar de los empleados, sino que también tiene un impacto directo con la calidad de los servicios aportados a la ciudadanía. Los empleos que se sienten valorados, respetados y bien acogidos en su entorno laboral están más motivados para ofrecer un servicio eficiente y de calidad. Además, un buen clima laboral fortalece la reputación de la institución, ya que la ciudadanía percibe una atención de calidad y profesional.

El clima laboral en las instituciones públicas debe ser positivo, por lo que dependerá de la calidad del servicio que brinde el servidor público a la ciudadanía, el mismo que influirá directamente en el prestigio de la institución. Es necesario considerar como estas instituciones reciben y aportan a sus empleos ya que esta afecta la percepción que los trabajadores tienen en su entorno laboral. Para asegurar un clima laboral favorable, es esencial que el personal encargado de la acogida brinde toda la información relevante sobre la institución, facilitando así la integración del nuevo empleado. A continuación, se explicará los pasos a seguir para recibir a un empleado en la institución de la mejor manera.

#### **2.5.2. Acogida del empleado en la organización.**

Cuando un empleado llega a una organización por primera vez, esta debe tener preparado un plan de acogida. Es muy importante la primera imagen que recibe de la empresa.

Previamente, en el proceso de reclutamiento hay que atenderle amablemente notificándoles el comienzo, las pruebas que tendrá, las entrevistas y la duración aproximada del mismo. Si es elegido hay que notificárselo de forma oficial. (Bager, 2009, pág. 21)

#### *2.5.2.1. Primer día de la incorporación a la institución.*

Corresponde al responsable del área de dirección de personas diseñar un plan y acogida con el objetivo de que el nuevo empleado capte el interés que la organización demuestra hacia su persona, la forma de preocuparse por ella desde el primer día. El plan de acogida debe tener el siguiente contenido:

#### *2.5.2.2. Presentaciones*

El personal de una organización tiene que estar informado de la incorporación de un nuevo trabajador. Para comunicar la incorporación de un empleado al resto de la organización se emplean las nuevas tecnologías. Se envía por correo electrónico un mensaje, con una frase de bienvenida, con la siguiente información: Nombre y apellido del nuevo empleado- su origen- Departamento de trabajo al que se incorpora- de que empresa proviene y cargo que tenía- incorporación. (Bager, 2009, pág. 21)

#### *2.5.2.3. Conocimiento de la organización*

Se le explicara al empleado la misión, visión y valores de la empresa, la organización, las líneas de negocio, los productos que se fabrican, los canales de comunicación y la estrategia. A continuación, se hará una visita las instalaciones de la empresa en el caso de que no las conozca. (Bager, 2009, pág. 21)

#### *2.5.2.4. Seguimiento del nuevo empleado*

El plan de acogida no termina cuando acaba el primer día de trabajo del empleado. Un nuevo trabajador necesita orientación, apoyo y ayuda durante cierto tiempo. Tanto el responsable directo como el responsable del área de dirección de personas de la organización tienen que preocuparse de este cometido y hacer un seguimiento en los primeros meses con el objeto de verificar si el contrato de trabajo cumple con las

expectativas, también el contrato psicológico, y si el empleado está motivado. (Bager, 2009, pág. 21).

### **2.5.3. Características del clima laboral.**

- Estabilidad laboral y económica. Evitar los despidos injustificados y ofrecer un salario digno y acorde al puesto de trabajo y a las habilidades de la gente.
- Equilibrio con la vida personal. Respetar los tiempos personales, los horarios de entrada y salida, y los días de descanso.
- Relaciones interpersonales profesionales. La convivencia entre todas las personas, sin importar su puesto de trabajo, sexo, edad, etc., debe regirse por el respeto, la empatía y la tolerancia. Esto, además, beneficiará la efectividad del trabajo en equipo.
- Condiciones flexibles. Llegar a acuerdos sobre la modalidad de trabajo del personal (presencial, en casa, híbrido) y los horarios de trabajo.
- Desarrollo profesional. Fomentar una cultura de crecimiento individual y colectivo a través de capacitaciones continuas.
- Reconocimiento y feedback. Crear espacios de comunicación transparente, tanto para reconocer el cumplimiento de tareas, como para corregir errores y buscar nuevas soluciones.
- Atención a la salud. Preocuparse por el estado físico y mental de las y los colaboradores, y facilitar la atención médica oportuna.
- Lugar de trabajo adecuado. Si el trabajo es presencial, brindar espacios limpios, ordenados, cómodos y bien iluminados. Si el trabajo es remoto, proporcionar el equipo y las herramientas necesarias. (American Express, 2023).

### **2.5.4. Dimensiones del clima laboral**

Para (Sandoval, 2004). “Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles (vulnerable Afectable, influenciable) de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos”.

(Bordas, 2016) en su libro gestión estratégica del clima laboral propone ocho dimensiones principales del clima laboral:

- Autonomía: es el grado en que los miembros de la organización perciben que pueden tomar decisiones y solucionar problemas sin consultar cada paso a sus

superiores y en general, el grado en que se anima a los empleados a ser autosuficientes y a tomar iniciativas propias.

- Cooperación y apoyo: grado en que los miembros perciben que en la organización existe un buen ambiente de compañerismo, cordialidad y apoyo a su desarrollo en la organización.
- Reconocimiento: el grado en que los miembros de la organización perciben que reciben un reconocimiento adecuado a su trabajo y su contribución a la organización.
- Organización y estructura: Grado en que los miembros de la organización perciben que los procesos de trabajo están bien organizados y coordinados, son claros y eficientes, sin excesivas restricciones organizacionales o formulismos burocráticos.
- Innovación: grado en que los miembros perciben que existe receptividad para expresar e implementar nuevas ideas, métodos y procedimientos y en general.
- Transparencia y equidad: Grado en que los miembros de la organización perciben que las prácticas y políticas organizacionales son claras, equitativas y no arbitrarias, especialmente en cuanto a valoración del desempeño y oportunidades de promoción.
- Motivación: Grado en que los miembros perciben que en la organización se pone énfasis y se motiva el buen desempeño y la producción destacada generándose implicación y compromiso con la actividad realizada.
- Liderazgo: modo en que los miembros de la organización perciben a la dirección y a los líderes, su comportamiento, así como su estilo de relación con el resto de los empleados. (Bordas, 2016)

#### **2.5.5. Instrumentos para medir el clima organizacional.**

Para la organización aproximarse a las distintas características que conforman el clima laboral y cuando esta toma la decisión de medirlo, puede aplicar instrumentos como la observación, las encuestas, los cuestionarios o las entrevistas; para ello se realiza un sondeo de opinión de todos los trabajadores acerca de la percepción que ellos tienen de la organización y luego se hace un estudio cuidadoso de las características de la empresa. (Castro, 2017)

#### **2.5.6. Medición del clima organizacional**

Hoy por hoy, las tácticas de dirección y desarrollo de los trabajadores son un factor relevante que admite el éxito de los objetivos organizacionales. Copeme (como se cito en Castro, 2017)

Dentro de este campo existen procesos que intervienen, tales como: “capacitación, remuneración, condiciones de trabajo, motivación, clima organizacional, etc. El factor humano constituye un elemento vital para el desarrollo de los procesos de cualquier organización”.

Afirma que investigaciones acerca del comportamiento humano han revelado que un trabajador motivado y satisfecho tiene un desempeño óptimo en la organización. En este contexto, un trabajador satisfecho puede reducir el ausentismo, mientras que con la motivación los trabajadores se van a comprometer con su trabajo dando más de lo pedido. Copeme (como se cita en Castro, 2017).

Copeme (citado en Castro, 2017, pág. 18) afirma que con la encuesta de Clima organizacional se puede hacer la medición del grado de satisfacción de los trabajadores, mientras que con la motivación se debe realizar un trabajo más amplio desde el comienzo de su trabajo para identificar los aspectos que los motivan.

Con la valoración del clima laboral se puede saber la percepción que tienen los trabajadores de la organización, de esta forma se pueden conocer la satisfacción o los temas que tienen valor y las causas de insatisfacción que son las que van a llevar al trabajador a tener actitudes negativas ante la organización. (Castro, 2017, pág. 19)

La valoración del clima laboral le faculta a la organización: Evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización. Brindar las bases para la planeación e intervención orientadas hacia el mejoramiento de la calidad de vida, la productividad del trabajo, la armonía en las relaciones interpersonales y el desarrollo de la eficiencia de la organización a corto, mediano o largo plazo. Realizar seguimiento oportuno al desarrollo de la organización y prever los problemas antes que generen consecuencias que afecten la productividad o el ambiente laboral. Tovar (Citado en Castro, 2017 pag.19).

Se puede concluir que el clima laboral se puede medir a través de encuestas, entrevistas o la observación, y el efecto será positivo o negativo, con lo anteriormente citado, se alcanzarán los cimientos para precisar estrategias para la toma de acciones preventivas y correctivas y el diseño de propuestas que contribuyan al mejoramiento del ambiente organizacional. (Castro, 2017).

#### **2.5.7. Claves para optimizar el clima organizacional.**

Existen numerosas claves que se pueden tener en cuenta para contribuir a la optimización del clima organizacional, estas son algunas de ellas:

- El éxito de la medición tiene que ver con el juicio y las exigencias de mejoramiento, teniendo en cuenta las inquietudes de los trabajadores con un fin positivo.
- No se debe conocer de modo propio las apreciaciones de los trabajadores, o manifestaciones de desagrado por las críticas enunciadas.
- Toda información que se recolecte debe ser manejada anónimamente y con confidencialidad, para no deteriorar la confianza del trabajador.
- Es importante la retroalimentación de los resultados arrojados al terminar el proceso, explicando al trabajador los hallazgos más importantes, y las acciones que se tomarán en la implementación de la mejora. Se puede concluir que estas claves suministran al trabajador confianza sobre los beneficios de esta gestión, así como la transparencia y credibilidad en las mediciones que se hagan posteriormente.: Tovar (como se cita en Castro, 2017).

## **Unidad VI**

### **2.6. Código de ética**

Antes de hablar del significado de código de ética hay que partir del concepto de ética organizacional, la cual se basa en la cultura organizacional, la cual se entiende como el conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes, tradiciones entre los grupos existentes en todas las organizaciones.

La cultura organizacional puede ser considerada como un sistema de significaciones, expresiones, categorías, imágenes, modos de vida, creencias, valores, reglas, normas, procedimientos que son aceptados, pública y colectivamente, en el seno de un grupo social, transmitidos a través de las generaciones. Belalcázar (como se cita en Arroyo, 2018).

Además, se debe conocer sobre el concepto de cultura organizacional en donde (Arroyo, 2018) manifiesta que es: La personalidad de la empresa que integra sus objetivos, filosofía empresarial, misión, visión, valores y formas de hacer las cosas. Se compone de la cultura individual de cada persona colaboradora, pero que, a su vez, debe interiorizar desde el primer

momento en que ingresa a la organización, por ende, le permea en su propia cultura. Al integrar la organización actúa como un agente dentro de la cultura organizacional.

Una vez entendido sobre la cultura organizacional la autora (Arroyo, 2018) menciona que: El código de ética es un instrumento promotor de la ética organizacional, que integra los valores corporativos. Su propósito es impulsar, consolidar y velar por una cultura de valores y principios éticos que guíen la labor cotidiana de los trabajadores y la toma de decisiones de las autoridades administrativas de la entidad.

El Código de ética se construye de forma colaborativa en la organización, pues recoge los valores corporativos, que parten de los valores individuales de sus integrantes, de allí que demanda la participación de todos los miembros de la entidad. La participación de la alta jerarquía resulta fundamental, pues incrementa el compromiso de su parte para cumplirlo, dado que los valores plasmados reflejan sus valores personales (Arroyo, 2018).

### **2.6.1. Valores corporativos**

Uno de los pilares de la ética organizacional es el conjunto de valores que posee la organización. Estos son entendidos como un grupo de creencias que la empresa tiene sobre determinadas conductas específicas y sobre los fines u objetivos de su existencia. Los valores son definidos por cada organización y constituyen la base desde la cual sus líderes actúan, a partir de los cuales se establecen planes y estrategias organizacionales, se puede afirmar que dirigen a las organizaciones. Son los principios básicos que deben ser cumplidos si se quiere sobrevivir en esa organización. (Arroyo, 2018).

### **2.6.2. Por qué una institución debe poseer un código de ética**

Poseer un código de ética trae beneficios para las empresas e instituciones tales como: mejorar la imagen institucional y la reputación de sus colaboradores, desincentivar prácticas corruptas y antiéticas, construir relaciones sólidas con los proveedores, acreedores, prestadores de servicios y otros terceros vinculados, prevenir violaciones legales y reglamentarias debido a que los códigos ayudan a evitar estos actos y en caso de detectarlos, mitigar sus efectos. (Arroyo, 2018)

Los códigos de ética sirven de instrumento para prevenir conflictos, tanto internos como externos, en virtud de que también alcanzan a los terceros relacionados con la institución. También, logran mejorar la eficiencia, eficacia y economía con la que se administran los

recursos institucionales, permiten generar lealtad, cooperación y compañerismo entre los trabajadores lo cual incide positivamente en el clima organizacional. Finalmente, como aspecto de mayor relevancia, son un pilar para construir una cultura organizacional basada en la ética organizacional al incluir a todos los estratos de la empresa, y guiar al personal (Arroyo, 2018).

## CAPÍTULO III

### 3. METODOLOGÍA

#### 3.1.Método Hipotético deductivo

En la investigación se utilizó el método hipotético-deductivo, el cual combina el razonamiento lógico con la formulación de la hipótesis, lo que permite llegar a obtener conclusiones basadas en hechos concretos y aceptados como válidos. Por consiguiente (Sánchez, 2019) explica que el método hipotético deductivo está centrado en la comprobación de la hipótesis partiendo de premisas, una universal (leyes y teorías científicas, denominada: enunciado nomológico) y otra empírica (denominada enunciado entimemático, que sería el hecho observable que genera el problema y motiva la indagación), a través de este método se analizó de manera desglosada las variables ética, responsabilidad de los servidores públicos del Gad Parroquial San Luis, además de revisar como se relacionan cada una de estas variables con el clima laboral, revisión que permitió conseguir conclusiones generales de todo el trabajo de investigación..

#### 3.2.Tipo de Investigación

##### 3.2.1. Investigación descriptiva.

(Rodriguez E. , 2005) explica que: la investigación descriptiva comprende la descripción, registro análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes, o sobre como una persona, grupo o cosa, se conduce o funciona en el presente. La investigación descriptiva trabaja sobre las realidades y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta. Para ello se empleó la descripción, con el objetivo de recopilar información suficiente y relevante que permitió analizar la actual actuación ética de los servidores públicos del Gad Parroquial San Luis. Así mismo se buscó comprender la existencia del clima laboral de la organización. Cabe destacar que el trabajo de investigación tuvo un apoyo documental, ya que fue necesario extraer material bibliográfico y otros documentos relevantes para el sustento del trabajo de investigación.

##### 3.2.2. Diseño de la investigación

Para la recolección y análisis de datos de la investigación, se utilizó el diseño no experimental dado que la información se obtuvo de fuentes primarias y se analizó sin la necesidad de manipular las variables de estudio, los datos se estudiaron tal como ocurrieron en la realidad, reflejando finalmente la actual actuación ética y responsable de los servidores públicos con el clima laboral del Gad Parroquial San Luis.

### **3.3.Población y muestra.**

#### *3.3.1. Población*

La población de estudio es: un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados. Es necesario aclarar que cuando se habla de población de estudio, el término no se refiere exclusivamente a seres humanos, sino que también puede corresponder a animales, muestras biológicas, expedientes, hospitales, objetos, familias, organizaciones, etc. (Arias & Villacis, 2016). En este sentido la población de estudio fueron los servidores públicos del Gad Parroquial San Luis, el cual está compuesto de la siguiente manera:

Presidente

Vicepresidenta

3 vocales

Secretario-Tesorero

Encargada de Fisioterapia

Encargada de Grupos Prioritarios

Técnico de Planificación

Encargado de servicios generales

Con un total de población de estudio de 10 funcionarios públicos.

#### *3.3.2. Muestra*

Para (Arias & Villacis, 2016) “La muestra Es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación”. Para llevar a cabo la investigación se

ha tomado como muestra para el estudio al total de servidores públicos del Gad Parroquial San Luis por ser una población pequeña que no requiere un cálculo muestral.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

#### *3.4.1. Técnicas.*

Estas técnicas o herramientas son formas de obtener información en el campo de investigación, a través de estas el investigador se vale para conseguir datos que permitan la obtención de resultados y conclusiones de primera mano. (Arias F. , 2012). En este sentido se priorizo el uso del instrumento que permitirán describir la ética y responsabilidad de los servidores públicos, así como su influencia en el clima laboral del Gad Parroquial San Luis. Esto se logró por medio de una encuesta dirigida a los servidores públicos de la organización

#### *3.4.2. Instrumento*

En el trabajo de investigación la técnica más adecuada fue la encuesta la cual tiene como objetivo obtener información sobre la opinión que tiene cada uno de los servidores públicos, de esta manera se aplicó un cuestionario de encuesta, el mismo que estuvo planteado en un adecuado orden y referidas al tema en estudio, el cuestionario se compone por ítems de respuesta cerrada, ofreciendo al encuestado dos opciones de respuesta.

### **3.5. Técnicas de procesamiento de la información**

Para el análisis de datos se utilizó tablas y gráficos estadísticos de la información obtenidos en base a las técnicas e instrumentos aplicados en el trabajo de investigación. Se utilizo el programa general Microsoft Excel que ayudo a determinar frecuencias y porcentajes obtenidas en el cuestionario de encuesta. La interpretación y elaboración de resultados se realizó en Microsoft Word en donde se identificaron los resultados conseguidos en el cuestionario.

## CAPITULO IV

### 4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 4.1. Análisis

##### 1.-Su edad esta entre?

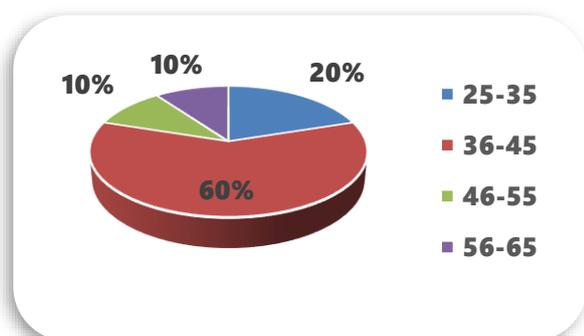
Tabla 1 Edad de los encuestados

Indicador	Frecuencia	%
25-35	2	20%
36-45	6	60%
46-55	1	10%
56-65	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios del Gad Parroquial San Luis

Elaborado: Valeria Ugsiña

Gráfico 1 Edad de los encuestados



Fuente: Tabla 1

Elaborado por: Valeria Ugsiña

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En relación a la pregunta Edad de los encuestados, se pudo verificar que del 100% de los encuestados, el 20% se encuentra en una edad de 25 a 53 años, el 60% tienen una edad entre 36 y 45 años, el 10% tienen una edad entre 46 y 55 años, el 10% están en una edad de 56 a 65 años. Entonces se establece que en el Gad Parroquial San Luis la mayoría de servidores públicos se encuentran en una edad promedio de 36 a 45 años.

## 2.- Género

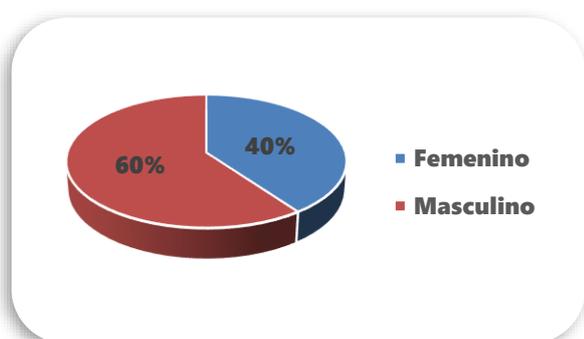
Tabla 2 Género de los encuestados

Indicador	frecuencia	%
Femenino	4	40%
Masculino	6	60%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios del Gad Parroquial San Luis

Elaborado: Valeria Ugsiña

Gráfico 2 Género de los encuestados



Fuente: Tabla 2

Elaborado por: Valeria Ugsiña

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En relación a la pregunta Género de los encuestados, el 40% de los servidores públicos es de género Femenino, mientras que el 60% de los servidores públicos es de género masculino. Esto refleja en que la mayoría de servidores públicos dentro del Gad Parroquial San Luis es de género Masculino.

## 3.- ¿Conoce Ud. Acerca de la Misión, visión, valores de su institución?

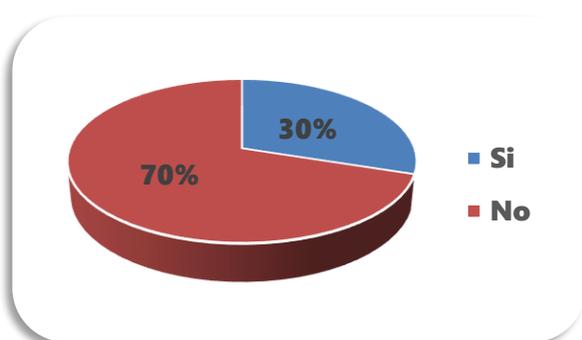
Tabla 3 Cultura organizacional del GAD SAN LUIS

Indicador	Frecuencia	%
Si	3	30%
No	7	70%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios del Gad Parroquial San Luis

Elaborado: Valeria Ugsiña

Gráfico 3 Cultura organizacional del GAD SAN LUIS



Fuente: Tabla 3

Elaborado por: Valeria Ugsiña

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En relación a la pregunta ¿Conoce Ud. Acerca de la Misión, visión, valores de su institución?, de 10 encuestados 3 respondieron que si mientras que los 7 restantes respondieron que no. Esto refleja que un 70% no conoce sobre la cultura organizacional del Gad San Luis, mientras que el 30% restante manifiesta que sí. En este sentido la falta de capacitaciones charlas sobre la cultura organizacional hace que la mayoría de servidores públicos no conozca sobre misión visión valores de la institución cabe recalcar que son de gran importancia.

#### 4.- Escoja la mejor opción según su criterio, la ética es:

Tabla 4 Significado de la ética

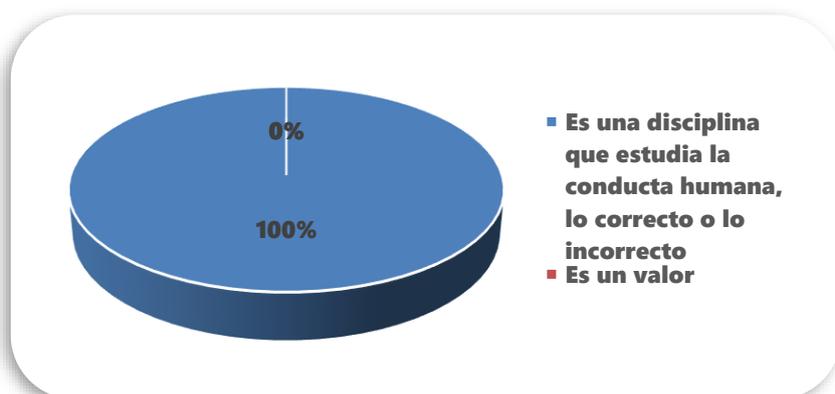
Indicador	frecuencia	%
-----------	------------	---

Es una disciplina que estudia la conducta humana, lo correcto o lo incorrecto	10	100%
Es un valor		0%
Es una estrategia		0%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios del Gad Parroquial San Luis

Elaborado: Valeria Ugsiña

Gráfico 4 Significado de la ética



Fuente: Tabla 4

Elaborado por: Valeria Ugsiña

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En relación a la pregunta número 4, de los 10 encuestados, el 100% conoce sobre el significado de la ética, los servidores públicos del Gad San Luis seleccionaron que la ética es una disciplina que estudia la conducta humana, lo correcto o lo incorrecto.

### 5.- Cree Ud. que las actividades que realiza lo hacen de manera ética?

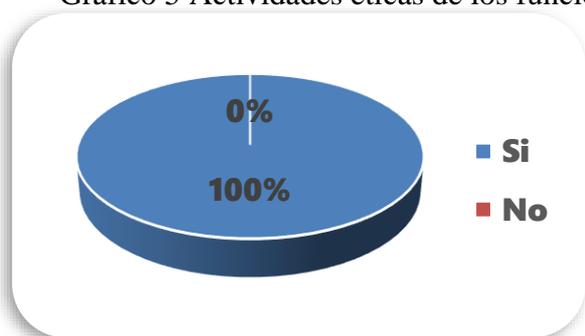
Tabla 5 Actividades éticas de los funcionarios

Indicador	Frecuencia	%
Si	10	100%
No		
Total	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios del Gad Parroquial San Luis

Elaborado: Valeria Ugsiña

Gráfico 5 Actividades éticas de los funcionarios



Fuente: Tabla 5

Elaborado por: Valeria Ugsiña

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En relación a la pregunta ¿Cree Ud. que las actividades que realiza lo hacen de manera ética?, de los 10 encuestados el 100% de los servidores públicos del Gad San Luis manifiestan que realizan sus actividades de manera ética, enfatizando que como servidores públicos están bajo un régimen sancionatorio, además que existen varios servidores públicos (vocales) que se deben al pueblo que los eligió.

### 6.- Cree Ud. ¿Que es necesario conocer sobre la cultura organizacional de su institución?

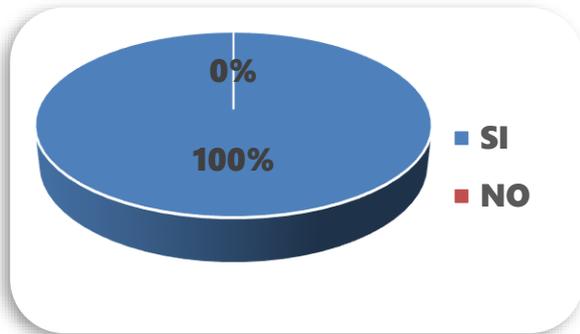
Tabla 6 Conocimiento sobre Cultura organizacional de la institución

Indicador	Frecuencia	%
SI	10	100%
NO	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios del Gad Parroquial San Luis

Elaborado: Valeria Ugsiña

Gráfico 6 Conocimiento sobre Cultura organizacional de la institución



Fuente: Tabla 6

Elaborado por: Valeria Ugsiña

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En relación a la pregunta Cree Ud. ¿Que es necesario conocer sobre la cultura organizacional de su institución?, de los 10 encuestados el 100% de los funcionarios públicos indicaron que es de suma importancia conocer sobre la cultura organización de la institución, como son valores normas, además indican que el conocer dichos valores ayudaría de alguna manera al cumplimiento de objetivos institucionales.

### 7.- Ud. cumple con responsabilidad las actividades encomendadas por su superior?

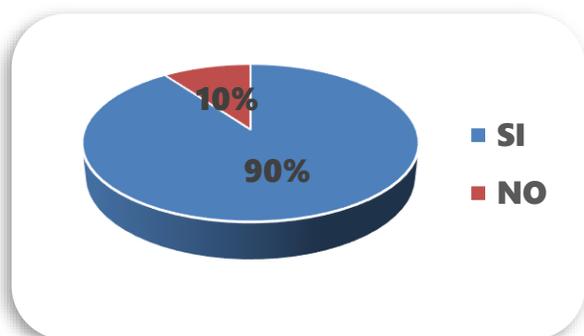
Tabla 7 Responsabilidad en las actividades de la institución

Indicador	frecuencia	%
SI	9	90%
NO	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios del Gad Parroquial San Luis

Elaborado: Valeria Ugsiña

Gráfico 7 Responsabilidad en las actividades de la institución



Fuente: Tabla 7

Elaborado por: Valeria Ugsiña

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En relación a la pregunta. - Ud. cumple con responsabilidad las actividades encomendadas por su superior?, de los 10 encuestados, 9 respondieron que si, y solo un funcionario público respondió no, esto refleja que el 90% de los servidores públicos siempre cumple con responsabilidad las actividades encomendadas por su superior además enfatizando las obligaciones que tienen como servidores públicos, mientras que el 10% expresa que no siempre se cumple con responsabilidad todas actividades ya sea por falta de recursos u otra causa.

### 8.- Ud. Cree que la responsabilidad es sumamente importante dentro de su institución?

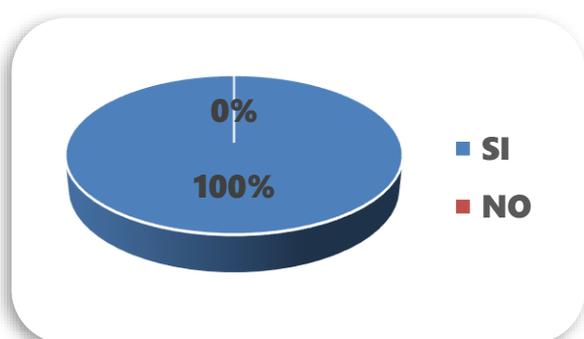
Tabla 8 Importancia de la responsabilidad en la institución

Indicador	frecuencia	%
SI	10	100%
NO	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios del Gad Parroquial San Luis

Elaborado: Valeria Ugsiña

Gráfico 8 Importancia de la responsabilidad en la institución



Fuente: Tabla 8

Elaborado por: Valeria Ugsiña

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo con la tabla N°8 sobre la pregunta ¿Ud. Cree que la responsabilidad es sumamente importante dentro de su institución?, de los 10 encuestados, el 100% de los servidores públicos consideran que la responsabilidad es importante dentro de la institución debido a que la misma es un valor que debe tener una persona y mucho más al hablar de cargos públicos, la responsabilidad es primordial.

### 9.- Existe un código de ética en su institución?

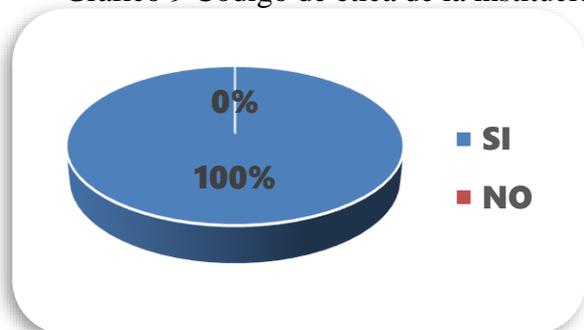
Tabla 9 Código de ética de la Institución

Indicador	Frecuencia	%
Si	0	0%
No	10	100%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios del Gad Parroquial San Luis

Elaborado: Valeria Ugsiña

Gráfico 9 Código de ética de la institución



Fuente: Tabla 9

Elaborado por: Valeria Ugsiña

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la respuesta en relación a la existencia de un código de ética, de los 10 encuestados, los 10 servidores públicos mencionan que no existe un código de ética. Esto refleja que es necesario la creación de un código de ética. considerando que el mismo establece normas de conducta que guían a los funcionarios en la toma de decisiones y en el comportamiento profesional promoviendo de esta manera la honestidad, transparencia y equidad.

### 10.- Cree Ud. necesario la implementación de un código de ética?

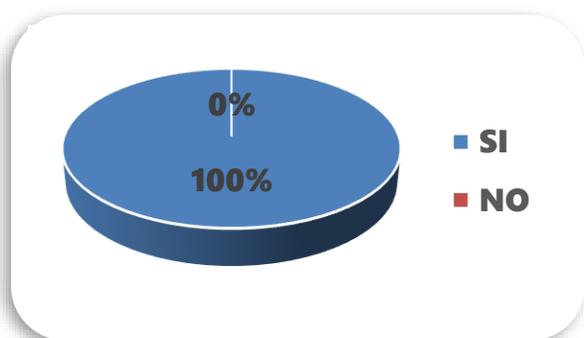
Tabla 10 Implementación de un código de ética

Indicador	frecuencia	%
Si	10	100%
No	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios del Gad Parroquial San Luis

Elaborado: Valeria Ugsiña

Gráfico 10 Implementación de un código de ética



Fuente: Tabla 10

Elaborado por: Valeria Ugsiña

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 10 se observa que, de 10 encuestados, 10 respondieron que sí, esto indica que el 100% de los encuestados están de acuerdo con la implementación de un código de ética, ya que la falta de un código de ética puede generar problemas de comportamiento, corrupción y falta de responsabilidad por parte de los servidores públicos.

## 11.- Ud. Piensa que la implementación de un código de ética le ayudaría en:

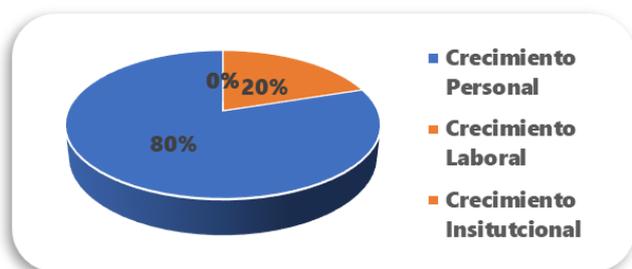
Tabla 11 Beneficios del código de ética

Indicador	Frecuencia	%
Crecimiento Personal	0	0%
Crecimiento Laboral		0%
Crecimiento Institucional	2	20%
Todas las anteriores	8	80%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios del Gad Parroquial San Luis

Elaborado: Valeria Ugsiña

Gráfico 11 Beneficios del código de ética



Fuente: Tabla 11

Elaborado por: Valeria Ugsiña

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Con respecto a la tabla N° 11, se aprecia que de los 10 encuestados, 2 respondieron que un código de ética le ayudaría en el crecimiento institucional, mientras que los 8 restantes manifestaron que un código de ética le ayudaría en el crecimiento personal, crecimiento laboral, crecimiento institucional, porque consideran que un código de ética además de tener sus valores el mismo ayudaría en la credibilidad e imagen de la institución.

**12.- Para Ud. El clima laboral es el ambiente humano en el que desarrollan sus actividades los trabajadores de una organización.**

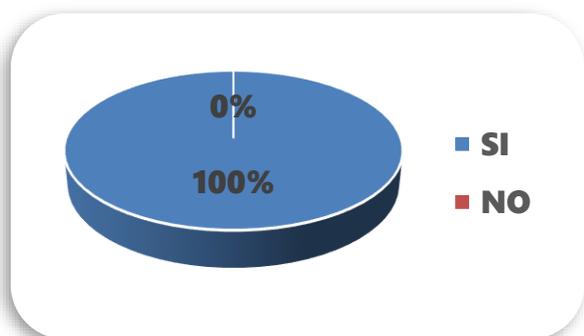
Tabla 12 Significado del clima laboral

Indicador	Frecuencia	%
Si	10	100%
No	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios del Gad Parroquial San Luis

Elaborado: Valeria Ugsiña

Gráfico 12 Significado del clima laboral



Fuente: Tabla 12

Elaborado por: Valeria Ugsiña

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Con respecto a la pregunta, Para Ud. El clima laboral es el ambiente humano en el que desarrollan sus actividades los trabajadores de una organización. El 100% de los servidores públicos manifiestan que sí, enfocándose en que el clima laboral no solo es para el sector privado sino publico inclusive familiar.

**13.-Como Ud. Considera al clima laboral actual de su institución?**

Tabla 13 Clima laboral actual de la institución

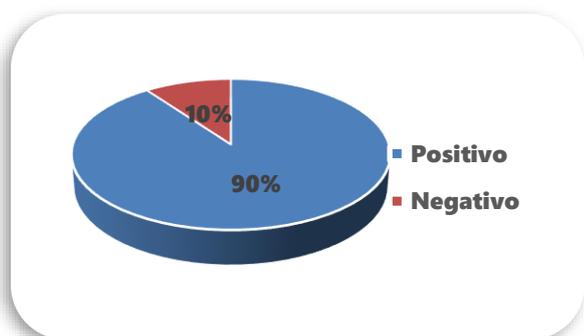
Indicador	frecuencia	%
Positivo	9	90%

Negativo	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios del Gad Parroquial San Luis

Elaborado: Valeria Ugsiña

Gráfico 13 Clima laboral actual de la institución



Fuente: Tabla 13

Elaborado por: Valeria Ugsiña

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En relación a la pregunta ¿Como Ud. Considera al clima laboral actual de su institución?, de los 10 encuestados, 1 responde negativo, mientras que los 9 restantes responden positivo lo que refleja que el 90% de los servidores públicos del Gad parroquial San Luis opinan que el clima laboral actual es positivo, considerando que existe un entorno de trabajo saludable el mismo que permite que los empleados se sientan motivados, valorados y comprometidos con los objetivos institucionales.

### 14.- Ha sido Ud. reconocido por el trabajo realizado en su institución?

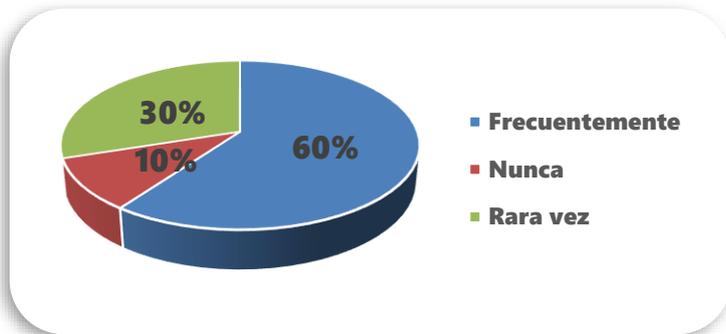
Tabla 14 Reconocimiento por el trabajo realizado

Indicador	Frecuencia	%
Frecuentemente	6	60%
Nunca	1	10%
Rara vez	3	30%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios del Gad Parroquial San Luis

Elaborado: Valeria Ugsiña

Gráfico 14 Reconocimiento por el trabajo realizado



Fuente: Tabla 14

Elaborado por: Valeria Ugsiña

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 14 sobre el reconocimiento por el trabajo realizado, de los 10 encuestados 6 opinan que frecuentemente, 1 responde que nunca, 3 manifiestan que rara vez, lo que refleja que el 60% de los servidores públicos han sido reconocidos por el trabajo que realizan dentro de la institución indicando el reconocimiento tanto del líder como de la ciudadanía.

**15.- ¿A la hora de tomar decisiones como institución, Cree Ud. que influye el clima laboral?**

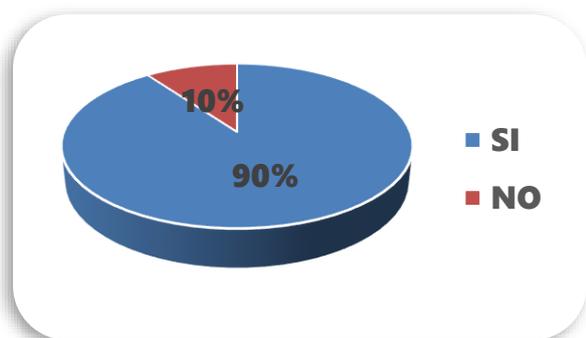
Tabla 15 La toma de decisiones influye en el clima laboral

Indicador	frecuencia	%
SI	9	90%
NO	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios del Gad Parroquial San Luis

Elaborado: Valeria Ugsiña

Gráfico 15 La toma de decisiones influye en el clima laboral



Fuente: Tabla 15

Elaborado por: Valeria Ugsiña

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Con relación a la tabla N° 15 respecto a la toma de decisiones influye en el clima laboral de los 10 encuestados el 90% cree que si influye el clima laboral en la toma de decisiones mientras que el 10% restante cree que no, lo que significa que la mayoría de servidores públicos consideran que para tomar decisiones institucionales el clima laboral si influye ya que es fundamental para fomentar un entorno de toma de decisiones eficientes, participativas y responsables que no solo beneficie a los servidores públicos sino también mejore los servicios ofrecidos a la ciudadanía.

### 16.-Dentro de su institución existe el trabajo en equipo?

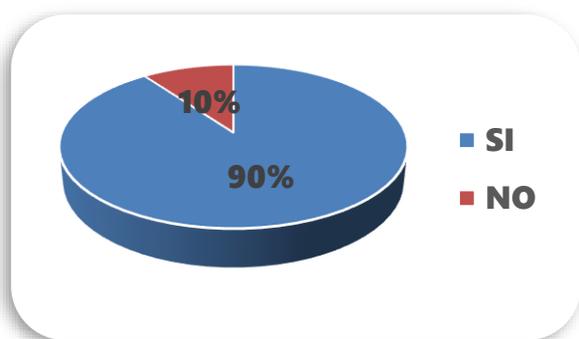
Tabla 16 Trabajo en equipo

Indicador	frecuencia	%
Si	9	90%
No	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios del Gad Parroquial San Luis

Elaborado: Valeria Ugsiña

Gráfico 16 Trabajo en equipo



Fuente: Tabla 16

Elaborado por: Valeria Ugsiña

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo con la pregunta ¿Dentro de su institución existe el trabajo en equipo?,

Del 100% de los encuestados, el 90% responde si, mientras que el 10% restante menciona que no, esto se refleja en que la mayoría de servidores públicos creen que, si existe trabajo en equipo, considerando que el mismo es fundamental para el existo de la organización, ya que permite a los empleados combinar sus habilidades conocimientos para alcanzar objetivos comunes que ente caso serian objetivos institucionales.

### 17.- Se siente Ud. comprometido con la institución?

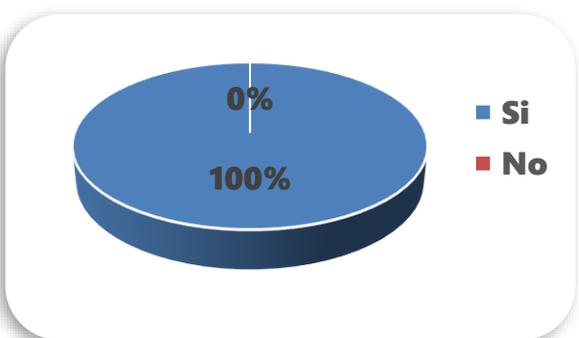
Tabla 17 Compromiso con la institución

Indicador	frecuencia	%
Si	10	100%
No	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios del Gad Parroquial San Luis

Elaborado: Valeria Ugsiña

Gráfico 17 Compromiso con la institución



Fuente: Tabla 17

Elaborado por: Valeria Ugsiña

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la tabla N° 17 sobre el compromiso con la institución, del 100% de los encuestados, la totalidad tiene compromiso con la institución, lo que refleja un clima laboral positivo, trabajo en equipo, todo este conjunto hace que la institución sea competitiva, cumpla con los objetivos. Este compromiso es esencial para fomentar una cultura organizacional basada en la ética, la mejora continua y la responsabilidad.

#### 18.- Considera Ud. que con la implementación de un código de ética mejoraría el clima laboral en la institución?

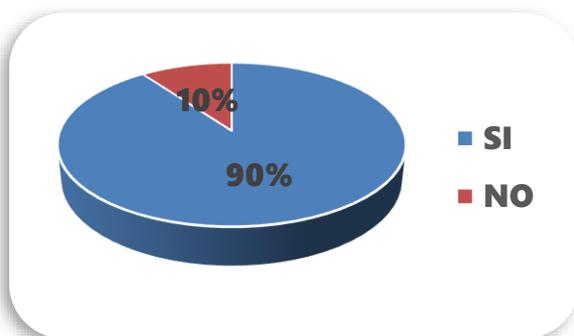
Tabla 18 Código de ética y clima laboral

Indicador	frecuencia	%
Si	9	90%
No	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios del Gad Parroquial San Luis

Elaborado: Valeria Ugsiña

Gráfico 18 Código de ética y clima laboral



Fuente: Tabla 18

Elaborado por: Valeria Ugsiña

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo con la pregunta ¿Considera Ud. que con la implementación de un código de ética mejoraría el clima laboral en la institución?, del 100% de los encuestados, la totalidad considera que la implementación de un código de ética mejoraría el clima laboral de la institución, cabe

recaltar que el clima actual de la institución es positivo, pero mejoraría más implementando dicho código de ética.

## 4.2. Comprobación de la Hipótesis

La hipótesis del trabajo de titulación muestra que “La ética y responsabilidad de los servidores públicos influye en el clima laboral del Gad Parroquial San Luis en el período 2023”.

### 4.2.1. Comprobación de la hipótesis por el método del chi cuadrado

Planteamiento de la hipótesis

H<sub>0</sub>: La ética y responsabilidad de los servidores públicos no influye en el clima laboral del Gad Parroquial San Luis en el período 2023.

H<sub>1</sub>: La ética y responsabilidad de los servidores públicos influye en el clima laboral del Gad Parroquial San Luis en el período 2023.

Nivel de significación

A=0,05

Especificación del estadístico chi cuadrado

$$x^2 = \frac{\sum(FO - FE)^2}{FE}$$

X<sup>2</sup>= Chi cuadrado

Σ= Sumatoria

FO= Frecuencia Observada

FE= Frecuencia esperada

*Tabla 19 Resumen de la encuesta referente a la Ética y responsabilidad*

INDICADOR	SI	NO	Total
3. ¿Conoce Ud. Acerca de la Misión, visión, valores de su institución?	3	7	10

6.- Cree Ud. ¿Que es necesario conocer sobre la cultura organizacional de su institución?	10	0	10
7.- Ud. cumple con responsabilidad las actividades encomendadas por su superior?	9	1	10
9.- Existe un código de ética en su institución?	0	10	10
10.- Cree Ud. necesario la implementación de un código de ética?	10	0	10
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>18</b>	

Elaborado por: Valeria Ugsiña

*Tabla 20 Resumen de la encuesta referente al clima laboral*

<b>INDICADOR</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>Total</b>
12.- Para Ud. El clima laboral es el ambiente humano en el que desarrollan sus actividades los trabajadores de una organización.	10	0	10
15.- ¿A la hora de tomar decisiones como institución, Cree Ud. que influye el clima laboral?	9	1	10
16.-Dentro de su institución existe el trabajo en equipo?	9	1	10
18.- Considera Ud. que con la implementación de un código de ética mejoraría el clima laboral en la institución?	9	1	10
17.- Se siente Ud. comprometido con la institución?	10	0	10
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>3</b>	<b>50</b>

Elaborado por: Valeria Ugsiña

## Calculo estadístico del chi cuadrado

Tabla 21 Frecuencias Observadas

CATEGORÍA	SI	NO	TOTAL
ÉTICA Y RESPONSABILIDAD	32	18	50
CLIMA LABORAL	47	3	50
TOTAL	79	21	100
	79%	21%	

Elaborado por: Valeria Ugsiña

Tabla 22 Frecuencias Esperadas

CATEGORÍA	SI	NO	TOTAL
ÉTICA Y RESPONSABILIDAD	39,5	10,5	50
CLIMA LABORAL	39,5	10,5	50

Elaborado por: Valeria Ugsiña

Gráfico 19 Tabla de distribución Chi Cuadrado

TABLA 3-Distribución Chi Cuadrado  $\chi^2$

P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el chi cuadrado tabulado,  $\nu$  = Grados de Libertad

$\nu/p$	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3	0,35	0,4	0,45	0,5
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424	1,3233	1,0742	0,8735	0,7083	0,5707	0,4549
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189	2,7726	2,4079	2,0996	1,8326	1,5970	1,3863
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416	4,1083	3,6649	3,2831	2,9462	2,6430	2,3660
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886	5,3853	4,8784	4,4377	4,0446	3,6871	3,3567
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893	6,6257	6,0644	5,5731	5,1319	4,7278	4,3515
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581	7,8408	7,2311	6,6948	6,2108	5,7652	5,3481
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032	9,0371	8,3834	7,8061	7,2832	6,8000	6,3458
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301	10,2189	9,5245	8,9094	8,3505	7,8325	7,3441
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421	11,3887	10,6564	10,0060	9,4136	8,8632	8,3428
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420	12,5489	11,7807	11,0971	10,4732	9,8922	9,3418
11	31,2635	28,7291	26,7569	24,7250	21,9200	19,6752	17,2750	15,7671	14,6314	13,7007	12,8987	12,1836	11,5298	10,9199	10,3410
12	32,9092	30,3182	28,2997	26,2170	23,3367	21,0261	18,5493	16,9893	15,8120	14,8454	14,0111	13,2661	12,5838	11,9463	11,3403
13	34,5274	31,8830	29,8193	27,6882	24,7356	22,3620	19,8119	18,2020	16,9848	15,9839	15,1187	14,3451	13,6356	12,9717	12,3398
14	36,1239	33,4262	31,3194	29,1412	26,1189	23,6848	21,0641	19,4062	18,1508	17,1169	16,2221	15,4209	14,6853	13,9961	13,3393
15	37,6978	34,9494	32,8015	30,5780	27,4884	24,9958	22,3071	20,6030	19,3107	18,2451	17,3217	16,4940	15,7332	15,0197	14,3389
16	39,2518	36,4555	34,2671	31,9999	28,8453	26,2962	23,5418	21,7931	20,4651	19,3689	18,4179	17,5646	16,7795	16,0425	15,3385
17	40,7911	37,9462	35,7184	33,4087	30,1910	27,5871	24,7690	22,9770	21,6146	20,4887	19,5110	18,6330	17,8244	17,0646	16,3382
18	42,3119	39,4220	37,1564	34,8052	31,5264	28,8693	25,9894	24,1555	22,7595	21,6049	20,6014	19,6993	18,8679	18,0860	17,3379
19	43,8194	40,8847	38,5821	36,1908	32,8523	30,1435	27,2036	25,3289	23,9004	22,7178	21,6891	20,7638	19,9102	19,1069	18,3376
20	45,3142	42,3358	39,9969	37,5663	34,1696	31,4104	28,4120	26,4976	25,0375	23,8277	22,7745	21,8265	20,9514	20,1272	19,3374
21	46,7963	43,7749	41,4009	38,9322	35,4789	32,6706	29,6151	27,6620	26,1711	24,9348	23,8578	22,8876	21,9915	21,1470	20,3372
22	48,2676	45,2041	42,7957	40,2894	36,7807	33,9245	30,8133	28,8224	27,3015	26,0393	24,9390	23,9473	23,0307	22,1663	21,3370
23	49,7276	46,6231	44,1814	41,6383	38,0756	35,1725	32,0069	29,9792	28,4288	27,1413	26,0184	25,0055	24,0689	23,1852	22,3369
24	51,1790	48,0336	45,5584	42,9798	39,3641	36,4150	33,1962	31,1325	29,5533	28,2412	27,0960	26,0625	25,1064	24,2037	23,3367
25	52,6187	49,4351	46,9280	44,3140	40,6465	37,6525	34,3816	32,2825	30,6752	29,3388	28,1719	27,1183	26,1430	25,2218	24,3366
26	54,0511	50,8291	48,2898	45,6416	41,9231	38,8851	35,5632	33,4295	31,7946	30,4346	29,2463	28,1730	27,1789	26,2395	25,3365
27	55,4751	52,2152	49,6450	46,9628	43,1945	40,1133	36,7412	34,5736	32,9117	31,5284	30,3193	29,2266	28,2141	27,2569	26,3363
28	56,8918	53,5939	50,9936	48,2782	44,4608	41,3372	37,9159	35,7150	34,0266	32,6205	31,3909	30,2791	29,2486	28,2740	27,3362
29	58,3006	54,9662	52,3355	49,5878	45,7223	42,5569	39,0875	36,8538	35,1394	33,7109	32,4612	31,3308	30,2825	29,2908	28,3361

Fuente: [http://labrad.fisica.edu.uy/docs/tabla\\_chi\\_cuadrado.pdf](http://labrad.fisica.edu.uy/docs/tabla_chi_cuadrado.pdf)

Tabla 23 Calculo del chi cuadrado

FO	FE	(O-E)	(O-E) <sup>2</sup>	(FO-FE) <sup>2</sup> /FE
32	39,5	-7,5	56,25	1,42405063
47	39,5	7,5	56,25	1,42405063
18	10,5	7,5	56,25	5,35714286
3	10,5	-7,5	56,25	5,35714286
				13,562387

Elaborado por: Valeria Ugsiña

**X<sup>2</sup> calculado= 13,56**

**X<sup>2</sup> tabla=3,84**

#### 4.2.2. Verificación de la hipótesis

$13,56 > 3,84 \Rightarrow H_0$  Se rechaza la hipótesis nula

La hipótesis nula se rechaza debido a que el valor de chi cuadrado calculado (13,56) es mayor que el valor de chi cuadrado tabla (3,84), por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa que dice “La ética y responsabilidad de los servidores públicos influye en el clima laboral del Gad Parroquial San Luis en el período 2023”.

## CAPITULO V

### 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Conclusiones.

en conclusión, la investigación ha demostrado que la ética y responsabilidad de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San Luis tiene un impacto directo en el clima laboral de la institución. Se ha evidenciado que la responsabilidad y el compromiso de los funcionarios son factores claves para fomentar un ambiente laboral positivo, lo que contribuye al bienestar de los colaboradores y a la eficiencia en el cumplimiento de sus funciones.

Se ha podido verificar que existe una relación significativa entre la ética y la responsabilidad de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San Luis, los servidores públicos de la institución tienen un entendimiento claro del concepto de ética y además conocen las responsabilidades relacionadas a sus funciones. Así mismo están conscientes de sus derechos y obligaciones, así como de las sanciones que podrían enfrentar, incluyendo sumarios administrativos por incumplimiento. En cuanto a los vocales ellos conocen plenamente las responsabilidades que asumen en sus respectivas comisiones, recordando que fueron elegidos por la población. Este compromiso ético y responsable no solo fortalece la confianza ciudadana, sino que además garantiza su gestión transparente y orientada al desarrollo de la parroquia.

Se ha identificado que los servidores públicos del Gobierno Parroquial San Luis no tienen un conocimiento claro de la cultura organizacional, lo que evidencia una oportunidad de mejorar en este aspecto, de la misma forma se ha observado la falta de un código de ética institucional, el cual es un instrumento clave que podría fortalecer la eficiencia organizacional al proporcionar lineamientos claros para el actuar ético y profesional de los colaboradores. Además, el clima laboral se ve influenciado en la toma de decisiones institucionales. Por ello la implementación de un código de ética resultaría fundamental para el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales.

## **5.2.Recomendaciones**

Se recomienda al Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San Luis priorizar y reforzar la ética y responsabilidad como pilares fundamentales en la gestión institucional, estos valores no solo deben ser promovidos, sino también integrados como parte de una cultura organizacional sólida, que fomente el compromiso efectivo de los colaboradores con la institución. Al adoptar a la ética como una doctrina y la responsabilidad como un valor central se favorecerá el desarrollo de un clima laboral positivo y sostenible, este progreso dependerá en gran medida del trabajo en equipo.

Se sugiere al Gobierno Parroquial San Luis organice charlas informativas sobre la ley del servidor público, con el objetivo que todos los colaboradores, incluidos los vocales, entiendan claramente sus derechos, obligaciones y sanciones relacionados con su rol como servidores públicos. Estas charlas ofrecerán un espacio para discutir la ley en detalle, aclarar dudas y asegurar que todos los miembros de la institución estén bien informados sobre la normativa que rige su desempeño. De esta manera se reducirá el riesgo de incumplimiento y sanciones.

Se sugiere al Gobierno Parroquial San Luis implemente una estrategia de motivación que incentive a los servidores públicos a familiarizarse con la cultura organizacional de la institución incluyendo aspectos claves como la misión visión y valores institucionales. Esta estrategia podría incluir actividades de integración, talleres y materiales informativos que ayuden a los colaboradores a comprender y adoptar estos elementos en su desempeño diario. Adicionalmente es fundamental la implementación de un código de ética institucional que establezca de manera clara las conductas esperadas dentro y fuera de la institución, orientando a los servidores públicos sobre lo que deben o no deben hacer en su rol, este código servirá como guía para garantizar el comportamiento responsable y ético contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales. De esta manera el Gobierno Parroquial de San Luis se convertirá en uno de los más eficientes y transparentes.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- American Express. (05 de Enero de 2023). *American Express*. Recuperado el 22 de Agosto de 2024, de Beneficios de un clima laboral positivo: <https://www.americanexpress.com/es-mx/negocios/trends-and-insights/articles/clima-laboral-positivo/>
- Arias, F. (2012). *Introducción a la metodología Científica* (Vol. 6 Edición). Espisteme.
- Arias, J., & Villacis, M. (2016). Protocolo de investigación . *Alergia Mexico*, 202.
- Arroyo, J. I. (2018). Los Códigos De Ética Y Los Códigos De Conducta En La Promoción De La Ética Organizacional. *Revista Nacional de Aministracion*, 88-94.
- Baguer, Á. (2009). *Direccion de personas un Timon en la tormenta*. España: Diaz de Santos.
- Bautista, D. (Abril de 2005). *Repositorio de la Universidad Internacional de Andalucia*. Obtenido de La Ética Y La Corrupción En La Política Y La Administración Pública: [https://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/45/0007\\_Diego.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/45/0007_Diego.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bayón, J. (2019). *Cultura Empresarial*. España: Elearning S,A.
- Boff, L. (2003). *Ética y Moral*. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55984212/Etica\\_y\\_moral-libre.pdf?1520377476=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEtica\\_y\\_Moral.pdf&Expires=1723781149&Signature=RgnpIVAgYA4RdCzuuwJLWFWmjYxgF7ncM4DPBi3uCILCixerVIZIVYbFsQDQiNTopLe8dKJlqd3](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55984212/Etica_y_moral-libre.pdf?1520377476=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEtica_y_Moral.pdf&Expires=1723781149&Signature=RgnpIVAgYA4RdCzuuwJLWFWmjYxgF7ncM4DPBi3uCILCixerVIZIVYbFsQDQiNTopLe8dKJlqd3)
- Bordas, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: Universidad Nacional de Educacion a Distancia.
- Calderón, S. D. (2018). *Repositorio de la Universidad Central del Ecuador*. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de La indeterminación de responsabilidad del funcionario público como elemento que impide el ejercicio de la Acción de Repetición en el Ecuador: <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/de7cea8a-9064-49e4-9832-0b2400e33c24/content>
- Castro, C. (Abril de 2017). *Repositorio de la Universidad Militar Nueva Granada*. Recuperado el 20 de Agosto de 2024, de Factores internos que influyen en el clima organizacional como potencializador de desempeño laboral: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16665/castropi%20C3%B1a%20mariacarolina2017.pdf?sequence=1>

- Cedeño & Ganchozo, A. &. (Julio de 2023). *Repositorio ESPAM*. (C. E. MFL, Ed.) Recuperado el 2024 de Agosto de 03, de Clima laboral y desempeño del personal del Centro de Salud tipo a Calceta IESS período 2021: <http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/2196>
- Coasaca, Celi, Campos, Méndez. (26 de Septiembre de 2016). *Repositorio de la Universidad de San Martín de Porres*. Recuperado el 16 de Agosto de 2024, de Ética profesional y su concepción responsable para la investigación científica: <https://www.usmp.edu.pe/campus/pdf/revista22/articulo7.pdf>
- Cochea, L. V. (2013). *Repositorio Institucional de la UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA*. (2. La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ed.) Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/1128/1/TESIS%20EDLABORAL.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Asamblea Nacional del Ecuador*. Obtenido de Sección Tercera; Servidoras y Servidores Públicos: [https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion\\_d\\_e\\_bolsillo.pdf](https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_d_e_bolsillo.pdf)
- Febres, R. (2007). Para crecer en un valor . *Educacion en valores*, 119-120.
- García, M. (2008). *Manual de Marketing* . Madrid : Esic.
- Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San Luis. (10 de Abril de 2023). *Página Oficial Gad San Luis*. Obtenido de Página Oficial Gad San Luis: <https://sanluis.gob.ec/index.php/la-parroquia/historia/resena-historica>
- López, F. (10 de abril de 2019). *El Telegrafo el decano digital*. Obtenido de El servidor Público: <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/articulas/15/el-servidor-publico>
- Naessens, H. (Septiembre de 2010). *Hald Open Science*. Recuperado el 16 de 08 de 2024, de Ética Pública y Transparencia: <https://shs.hal.science/halshs-00531532/document>
- Ordoñez, J. M. (2008). *Ética y Sociedad*. Cuenca, Ecuador: Printed in Ecuador. Recuperado el 14 de Agosto de 2024, de <https://etica.uazuay.edu.ec/sites/etica.uazuay.edu.ec/files/public/%C3%89tica%20y%20Sociedad%20%28libro%29.pdf>
- Ramírez, R. L. (Agosto de 03 de 2018). *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. Recuperado el 2024, de Desempeño Laboral y los Valores Éticos en Servidores Públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31839/ramirez\\_mr.pdf?squence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31839/ramirez_mr.pdf?squence=1&isAllowed=y)

- Rodriguez, B. (Octubre de 2020). *Repositorio de la Pontifica Universidad Catolica del Ecuador*. Obtenido de Análisis Al Clima Laboral Como Factor Clave Para La Optimización Del Rendimiento De Los Empleados Del Gad Tonsupa: <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/978d8c55-a4ad-4c10-9558-ea5b1fc24dba/content>
- Rodriguez, E. (2005). *Metodología de la Investigación*. México: Hector Merino Rodriguez. Recuperado el 09 de 17 de 2024
- Ronquillo, L. (2018). *Ética General y profesional* (2 ed.). (L. R. Triviño, Ed.) Manta, Ecuador: Mar y Trinchera. Recuperado el 15 de 08 de 2024, de [https://etica.uazuay.edu.ec/sites/etica.uazuay.edu.ec/files/public/%C3%89tica-general-y-profesional-DIGITAL\\_0.pdf](https://etica.uazuay.edu.ec/sites/etica.uazuay.edu.ec/files/public/%C3%89tica-general-y-profesional-DIGITAL_0.pdf)
- Sánchez, F. (15 de Junio de 2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigacion en Docencia Universitaria*, 7. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
- Sandoval, M. d. (2004). *Scala Learning*. Recuperado el 22 de 08 de 2024, de Concepto y Dimensiones del clima Organizacional: [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24151w/r\\_s11\\_02.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24151w/r_s11_02.pdf)
- Vásquez, R. (Marzo de 2016). *Repositorio de la Universidad de Carabobo*. Obtenido de La Ética Y Su Trascendencia En Elcomportamiento Laboral De Los Funcionarios De La Contraloria Del Estado Yaracuy : <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/4739/1/rvasquez.pdf>
- Vilchez, Y. (2012). Ética y moral una mirada desde la gerencia pública. *Formacion Gerencial*, 239.
- Yurén, T. (2013). *Ética profesional y praxis: Una revisión desde el concepto de " agencia"*. Obtenido de Ética profesional y praxis: Una revisión desde el concepto de " agencia": <https://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v35n142/v35n142a16.pdf>

## 7. PROPUESTA



### **MISIÓN**

El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San Luis coordina y gestiona el plan de desarrollo y ordenamiento territorial, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los habitantes. Se encamina en construir una parroquia productiva, organizada, pluricultural, equitativa y segura, basándose en el respeto, desarrollo humano, y la coordinación ciudadana.

### **VISIÓN**

Para el 2030, el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San Luis contribuirá para ser un territorio inclusivo, seguro y sostenible, con políticas que promuevan la participación activa de todos los habitantes. Se garantizará la dignidad y la estabilidad social, fomentando un desarrollo armónico con el medio ambiente y una comunidad comprometida con el bienestar colectivo.

### **Código de ética**

#### **OBJETIVO**

Plantear un código de ética para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San Luis, el mismo que se plasmará en un documento escrito sobre la conducta de los funcionarios públicos. Este código establecerá las normas de comportamiento esperadas, fomentando la excelencia el respeto, la confianza y el compromiso en el desempeño de los funcionarios públicos.

#### **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El siguiente código de ética es de absoluto cumplimiento para todos los funcionarios públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial San Luis. Su aplicación abarca las relaciones con la autoridad, compañeros de trabajo, ciudadanía, entidades vinculadas a la competencia de la institución y la sociedad en general.

#### **VALORES INSTITUCIONALES**

Las acciones y conductas de los funcionarios públicos del Gobierno autónomo descentralizado parroquial San Luis deberán alinearse con los siguientes valores institucionales.

### **Excelencia**

Todos los miembros del Gad Parroquial San Luis reconocen que la eficiencia es clave para alcanzar la excelencia, aplicando normas y conductas orientadas a la optimización de recursos, con el objetivo de mejorar continuamente los procesos, a través de:

- ❖ Calidad
- ❖ Orientación al servicio
- ❖ Eficiencia
- ❖ Disciplina
- ❖ Creatividad

### **Confianza**

Se basa en la credibilidad respaldada por la experiencia en las acciones, procesos y declaraciones de la institución y del personal. Esto genera confianza tanto para la ciudadanía como para los miembros de la institución, la misma que contribuye a la seguridad y estabilidad en la administración de los recursos, a través de:

- ❖ Transparencia
- ❖ Lealtad
- ❖ Honestidad
- ❖ Responsabilidad

### **Respeto**

Todos los funcionarios del Gobierno autónomo descentralizado parroquial San Luis reconocen el respeto como un valor transversal, tanto personal como profesional, y en todas las interrelaciones con la ciudadanía y compañeros, manteniendo una actitud positiva y orientada al servicio reflejado a través de:

- ❖ Cordialidad
- ❖ Puntualidad
- ❖ Empatía
- ❖ Compromiso

Se lo debe generar con la institución, la sociedad y el estado ecuatoriano, reflejándose en el ejemplo de trabajo y buenas prácticas. Esto garantiza que quienes los rodean se beneficien del esfuerzo individual orientado a lograr resultados colectivos eficientes, esto implica superar las obligaciones establecidas, manteniendo una actitud proactiva a través de:

- ❖ Trabajo en equipo

- ❖ Buena actitud
- ❖ Solidaridad
- ❖ Aprendizaje continuo

### **COMPROMISO ÉTICO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL SAN LUIS**

Mediante los valores institucionales, asumen el compromiso de cumplir y promover conductas éticas en el ejercicio de cada una de sus funciones, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de la ciudadanía a través de una gestión eficiente y responsable en la administración de los recursos.

Por lo tanto, en todo momento se honrará y fortalecerá el buen prestigio de la institución con la transparencia de cada uno de los funcionarios, a nivel local y nacional.

### **CUMPLIMIENTO DE LEYES Y REGLAMENTOS**

Los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San Luis cumplirán de manera obligatoria con la constitución de la Republica, ley orgánica del servicio público, reglamentos internos y demás normas y procedimientos aplicados en el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales establecidas en las leyes vigentes del ecuador.

### **CONFLICTO DE INTERESES**

Es responsabilidad de los funcionarios públicos el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San Luis evitar cualquier situación que denote un conflicto de interés, y en caso de que ocurra deberá notificarlo por escrito a la autoridad correspondiente. Esto con el fin de garantizar transparencia y el buen funcionamiento de la institución.

### **SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL SAN LUIS**

El Servidor público del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San Luis es una persona orientada a obtener resultados, eficiente, dinámico que contribuye a tener un clima laboral positivo, buscando no solo el crecimiento personal, sino un crecimiento institucional, todo esto con el objetivo de mejorar continuamente el servicio público que se ofrece a la ciudadanía.

### **COMPORTAMIENTOS ÉTICOS ESPERADOS**

- ❖ Ser puntual en la jornada laboral y en reuniones planificadas
- ❖ Mantener el espacio de trabajo limpio y cuidar los recursos asignados
- ❖ Mantener un comportamiento profesional evitando conflictos.

- ❖ Demostrar compromiso transparencia y convicción en el cumplimiento de metas institucionales
- ❖ Compartir conocimientos respetando la confidencialidad de la institución.
- ❖ Fomentar el desarrollo profesional del equipo y gestionar los recursos necesarios para mejorar las competencias.
- ❖ Valorar las ideas y aportes que contribuyan al mejoramiento de los procesos.
- ❖ Promover una cultura de lealtad, respeto, honradez solidaridad, valorando las diferencias culturales, religiosas, políticas.
- ❖ Garantizar igualdad de oportunidades y trato justo a todos los funcionarios
- ❖ Cumplir con todas las normas de seguridad e higiene para prevenir accidentes laborales.
- ❖ Ser respetuoso y brindar atención cortes enfocada en asesorar y dar solución eficiente a los requerimientos de la ciudadanía.
- ❖ Actuar con integridad y honestidad en todas las interacciones con la ciudadanía.

### **CONFIDENCIALIDAD Y USO DE LA INFORMACIÓN.**

Los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San Luis deberán proteger la información oficial la misma que podrá ser utilizada procesada almacenada y gestionada para fines específicos y establecidos por la institución y acorde a la ley.

En este sentido está prohibido:

- ❖ Entregar información oficial a personas no autorizadas
- ❖ Modificar o eliminar datos en las bases de información del sistema administrado por el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San Luis sin respaldo correspondiente.
- ❖ Compartir o facilitar contraseñas que son exclusivas de cada funcionario.

### **IMAGEN INSTITUCIONAL**

Los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San Luis deben mantener tanto dentro como fuera de la institución un comportamiento acorde a la buena imagen de la institución y al respeto de la reputación y dignidad de todos los miembros de la institución.

El Gad Parroquial San Luis respeta los derechos constitucionales de sus funcionarios incluyendo la libertad expresión sin embargo es fundamental que todos los funcionarios expresen sus opiniones de manera que no descrediten ni perjudiquen a la institución.

### **CULTURA ANTISOBORNO**

Los funcionarios el Gobierno autónomo descentralizado parroquial San Luis deberán en todo momento cumplir con todas las funciones que le han asignado conforme al reglamento interno que poseen, además deben tener conocimiento sobre lo dispuesto en el código orgánico

integrado penal en relación con los delitos que afectan la eficiencia de la administración pública, así como su vinculación con delitos económicos, tales como peculado enriquecimiento ilícito, tráfico de influencias entre otros, el objetivo es fomentar un ambiente libre de actos de corrupción y garantizar la gestión pública de la institución. Además, deberá denunciar dichos actos ante la autoridad.

### **RESPONSABILIDAD SOCIAL**

El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San Luis se compromete con el cuidado de su entorno y contribuye al mejoramiento sistemático de la sociedad actuando en beneficio de sus funcionarios, sus familias, y el entorno social y ambiental, como parte de su responsabilidad social, prioriza su relación con la ciudadanía a través de:

- ❖ Promover la democracia y el dialogo, utilizando canales oficiales de comunicación Facebook, pagina web del Gad Parroquial, para lograr intereses comunes con la ciudadanía.
- ❖ Apoyar acciones sociales y de voluntariado en beneficio de grupos vulnerables y del medio ambiente.
- ❖ Promover la inserción laboral equitativa de personas con discapacidad, asegurando igualdad de oportunidades.

### **OBLIGACIÓN DE DENUNCIAR**

Los servidores públicos del gobierno autónomo descentralizado parroquial san Luis tienen la obligación de denunciar cualquier acto de corrupción, procedimiento irregulares o comportamientos que, dentro o fuera de la jornada laboral pueda quebrantar las leyes, normas o el código de ética, esto se debe realizar a través de un documento escrito a la autoridad, o puede realizarlo al correo institucional, según la naturaleza de la denuncia se le dará el seguimiento legal correspondiente.

### **CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL**

El incumplimiento o falta de observación en lo dispuesto en el presente código de ética, será sancionado de acuerdo con la gravedad de la falta, conforme a lo dispuesto en la ley orgánica del servidor público, y su reglamento, esto sin perjuicio de las acciones penales que puedan aplicarse.

## 8. ANEXOS



Universidad Nacional de Chimborazo

Dirección de Posgrado

Maestría en Administración Pública Mención Desarrollo Institucional

Esta encuesta está dirigida a los servidores públicos de Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial San Luis.

**Objetivo:** Conocer la opinión que tienen los empleados del Gad Parroquial San Luis acerca de la ética y responsabilidad de los servidores públicos y el clima laboral de su institución.

**Instrucciones:** marque con una X según su criterio.

Cuestionario:

### Ética y responsabilidad

#### 1.- Su edad esta entre?

25-35

36-45

46-55

56-65

#### 2.- Género

Femenino

Masculino

#### 3.- ¿Conoce Ud. Acerca de la Misión, visión, valores de su institución?

Si

No

#### 4.- Escoja la mejor opción según su criterio, la ética es:

- ✓ Es una disciplina que estudia la conducta humana, lo correcto o lo incorrecto.....
- ✓ Es un valor.....
- ✓ Es una estrategia.....


**5.- Cree Ud. que las actividades que realiza lo hacen de manera ética?**

Si

No

**6.- Cree Ud. ¿Que es necesario conocer sobre la cultura organizacional de su institución?**

Si

No

**7.- Ud. cumple con responsabilidad las actividades encomendadas por su superior?**

Si

No

**8.- Ud. Cree que la responsabilidad es sumamente importante dentro de su institución?**

Si

No

**9.- Existe un código de ética en su institución?**

Si

No

**10.- Cree Ud. necesario la implementación de un código de ética?**

SI

No

**11.- Ud. Piensa que la implementación de un código de ética le ayudaría en:**

Crecimiento personal

Crecimiento laboral

Crecimiento institucional

Todas anteriores

**Clima laboral**

**12.- Para Ud. El clima laboral es el ambiente humano en el que desarrollan sus actividades los trabajadores de una organización.**

SI

No

**13.-Como Ud. Considera al clima laboral actual de su institución?**

Positivo

Negativo

**14.- Ha sido Ud. reconocido por el trabajo realizado en su institución?**

frecuentemente

Nunca

Rara vez

**15.- ¿A la hora de tomar decisiones como institución, Cree Ud. que influye el clima laboral?**

SI

No

**16.-Dentro de su institución existe el trabajo en equipo?**

Si

No

**17.- Se siente Ud. comprometido con la institución?**

Si

No

**18.- Considera Ud. que con la implementación de un código de ética mejoraría el clima laboral en la institución?**

Si

No

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**