

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI



DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título: Ética en la función pública de los servidores del GAD de la provincia de Cotopaxi y su relación con el clima organizacional.

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de magister en Administración Pública.

Autora:

Chillagana Pumashunta Evelin Magaly

Tutora:

Almeida Lara Libia Dolores Dra.

Latacunga –Ecuador

2025

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación: “Ética en la función pública de los servidores del GAD de la provincia de Cotopaxi y su relación con el clima organizacional” presentado por Chillagana Pumashunta Evelin Magaly para optar por el título Magíster en Administración Pública.

CERTIFICO

Que dicho Trabajo de Titulación ha sido revisado en todas sus partes y se considera que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación para la valoración por parte del Tribunal de Lectores que se designe y su exposición y defensa pública.

Latacunga, noviembre de 2025



Dra. Libia Dolores Almeida Lara

CC: 050179799-7

APROBACIÓN TRIBUNAL

El Trabajo de Titulación: Ética en la función pública de los servidores del GAD de la provincia de Cotopaxi y su relación con el clima organizacional, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastada, previo a la obtención del título de Magíster en Administración Pública. El trabajo reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la exposición y defensa.

Latacunga, noviembre de 2025

Mg. Mayra Alexandra Chicaiza Herrera

050326515-9

Presidente del tribunal

Mg. Angelita Azucena Falconi Tapia

050203767-4

Lector 2

Mg. Bryan Marcelo Barragán Pazmino

020228839-5

Lector 3

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico al ser más valioso que Dios puso en mi camino, a mi peque hija Paulette, quien fue mi compañera de clases mientras estaba dentro de mí, cuando éramos un equipo, cuando éramos solo ella y yo, dos vidas, dos almas en un solo cuerpo, hoy que ella tiene sus ocho meses de vida puedo decir que ha sido el mejor tiempo que eh podido pasar, es el lucerito que alumbra mi vida, ella es mi curita del corazón. Así también va dedicado este logro a mis estrellitas allá en el cielo Eusebio y Josefina, mis abuelitos lindos que fueron motivo de superación y ejemplo para mi vida profesional. (Promesa 2 de 2)

Abuelitos..... Estoy feliz, lo notan desde el cielo verdad.....?

Evelin Chillagana.

AGRADECIMIENTO

A mi hija, quien fue, es y será, mi compañera de mil travesías, porque ella estuvo conmigo de inicio a fin, Paulette, es mi razón de vivir y mi motivación..... Ella y yo somos para siempre.

A mis, padres quienes son el impulso para mejorar día a día, porque son mi apoyo en cualquier dificultad y porque siempre han querido que supere mis límites y han sido ese ejemplo de profesionalismo y humildad.

A mi herma, por su compañía y su paciencia, porque sé que si yo caigo ella está ahí para levantarme y porque ella es mi escudo protector.

A mis primitos Samir y Daniel porque son parte de nuestra familia y porque me han demostrado su valentía y su amor.

Los quiero mucho a todo, gracias por todo su apoyo y sobre todo por creer en mí.

Evelin Magaly Chillagana Puumashunta

RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA

Quien suscribe, declara que asume la autoría de los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Titulación.

Latacunga, noviembre de 2025



Evelin Magaly Chillagana Pumashunta

055005683-2

RENUNCIA DE DERECHOS

Quien subscribe, cede los derechos de autoría intelectual total y/o parcial del presente Trabajo de Titulación a la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Latacunga, noviembre de 2025

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Evelin Magaly Chillagana Pumashunta', is written over a horizontal line.

Evelin Magaly Chillagana Pumashunta

055005683-2

AVAL DEL PRESIDENTE

Quien subscribe, declara que el presente Trabajo de Titulación: Ética en la función pública de los servidores del GAD de la provincia de Cotopaxi y su relación con el clima organizacional, contiene las correcciones a las observaciones realizadas por los miembros del Tribunal en la predefensa.

Latacunga, noviembre de 2025



Mg. Mayra Alexandra Chicaiza Herrera

050326515-9

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Título: Ética en la función pública de los servidores del GAD de la provincia de Cotopaxi y su relación con el clima organizacional.

Autor: Chillagana Pumashunta Evelin Magaly

Tutor: Almeida Lara Libia Dolores Dra.

RESUMEN

La investigación aborda el estudio de la ética en la función pública y su relación con el clima organizacional en el GAD Provincial de Cotopaxi. El objetivo principal fue determinar la relación entre estas dos variables. Se aplicó una metodología mixta, con enfoque correlacional. La población de estudio estuvo compuesta por 534 servidores públicos, de los cuales se obtuvo una muestra referencial de 221 colaboradores, mismos que el 69.68% poseen nombramiento. Para garantizar la calidad del instrumento, se aplicó un cuestionario y una entrevista, y se validó su fiabilidad con el Alfa de Cronbach. El resultado obtenido mediante el coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0.865, lo que confirma una alta fiabilidad y consistencia interna del instrumento aplicado. Este valor indica que los ítems del cuestionario miden de manera coherente las variables de ética y clima organizacional. Para el análisis de los datos, se utilizó un medio estadístico de correlación de Spearman, el cual reveló una relación positiva significativa, entre ética y clima organizacional ($r = 0.782, p < 0.000$), es decir cuando una de las variables sube, la otra también tiende a subir, lo que implica que una mejor percepción de la ética se relaciona con una mejora en el bienestar colectivo y ambiente laboral dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi, al arrojar estos resultados de las variable de estudio se considera necesario la implementación de un manual de convivencia institucional y cadena de valores como mecanismo estratégico para conservar y continuar con la gestión ambiental y laboral dentro de la institución.

PALABRAS CLAVE: ética, clima organizacional, función pública.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Title: ETHICS IN THE PUBLIC FUNCTION OF THE GAD EMPLOYEES OF THE PROVINCE OF COTOPAXI AND ITS RELATIONSHIP WITH THE ORGANIZATIONAL CLIMATE.

Author: Chilagana Pumashunta Evelin Magaly

Tutor: Almeida Lara Libia Dolores Dra

ABSTRAC

This research addresses the study of ethics in public service and its relationship with organizational climate at the Cotopaxi Provincial Government. The main objective was to determine the relationship between these two variables. A mixed-methods approach with a correlational focus was used. The study population consisted of 534 public servants, from which a reference sample of 221 employees was obtained, 69.68% of whom held permanent positions. To ensure the quality of the instrument, a questionnaire and an interview were administered, and its reliability was validated using Cronbach's alpha. The Cronbach's alpha coefficient was 0.865, confirming high reliability and internal consistency of the instrument. This value indicates that the questionnaire items coherently measure the variables of ethics and organizational climate. For data analysis, Spearman's rank correlation coefficient was used, revealing a significant positive relationship between ethics and organizational climate ($r = 0.782, p < 0.000$). This indicates that when one variable increases, the other also tends to increase, implying that a better perception of ethics is related to an improvement in collective well-being and the work environment within the Decentralized Autonomous Government of the Province of Cotopaxi. Given these results for the study variables, the implementation of an institutional code of conduct and a value chain is considered necessary as a strategic mechanism to maintain and continue environmental and labor management within the institution.

Keywords: ethics, organizational climate, public official.

Marco Vinicio Aimacaña Hinojosa con cédula de identidad número:050303800-2 Licenciado/a en: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN INGLÉS con número de registro de la SENESCYT: 1010-08-863676; **CERTIFICO** haber revisado y aprobado la traducción al idioma inglés del resumen del trabajo de investigación con el título: Ética en la función pública de los servidores del GAD de la provincia de Cotopaxi y su relación con el clima organizacional, de: Evelin Magaly Chillagana Pumashunta aspirante a magister en ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Latacunga, noviembre, 2025.



Mg. Marco Vinicio Aimacaña Hinojosa
050303800-2

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN.....	1
Justificación	3
Planteamiento del problema	4
Objetivos de investigación.....	6
Objetivo general	6
CAPÍTULO I. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	7
1. Administración	7
2. Importancia.....	8
3. Características.....	9
3.1 Universalidad	10
3.2 Especificidad.....	10
3.3 Unidad Temporal	10
3.4 Unidad jerárquica.....	10
3.5 Subsistemas.....	10
3.6 Sistematización de controles.....	11
3.7 Asignación de pedidos	11
3.8 Secuencia para realizar un trabajo	11
3.9 Planeación de materiales.....	11
4. Administración Pública	11
5. Funciones de la Administración Pública	13
6. Estructura y Organización	14
7. Clima Organizacional	15

8.	Características.....	16
9.	Tipos de clima organizacional.....	18
9.1	Clima Organizacional Positivo.....	18
9.2	Clima Organizacional Negativo.....	18
9.3	Clima Organizacional Autoritario.....	18
9.4	Clima Organizacional Competitivo.....	19
9.5	Clima Organizacional Colaborativo.....	19
10.	Ventajas de un buen clima organizacional.....	19
11.	Ética.....	21
12.	La ética en la función pública.....	22
13.	Dimensiones de la ética en la función pública.....	22
14.	Gobiernos Autónomos Descentralizados.....	23
CAPITULO II. MATERIALES Y MÉTODOS.....		26
1.	Enfoque de la investigación.....	26
2.	Tipo de investigación.....	26
3.	Población y muestra.....	27
4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
4.1.	Técnicas.....	28
4.2.	Instrumentos.....	29
4.3.	Propuesta de investigación.....	31
4.4.	Procesamiento y análisis de la información.....	32
CAPITULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		33
1.	Análisis de resultados.....	33

1.1. Análisis Cuantitativo.....	33
1.2. Análisis Cualitativo.....	39
2 Discusión.....	42
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	54
ANEXOS.....	58
ANEXO 1.....	58
ANEXO2.....	61
ANEXO 3.....	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población de estudio.....	27
Tabla 2: Estadísticos de Fiabilidad del Instrumento	31
Tabla 3: Rango de fiabilidad.....	31
Tabla 4: Correlación entre Ética en la Función Pública y Clima Organizacional .	41
Tabla 5: Resumen estadístico de spearman	41
Tabla 6: Resultados del cuestionario de Ética	34
Tabla 7: Valoración porcentual de la ética en la función pública	35
Tabla 8: Resultados de clima organizacional.....	36
Tabla 9: Valoración porcentual de Clima Organizacional	37

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Honestidad y transparencia	61
Gráfico 2 Rectitud, honradez y honestidad	61
Gráfico 3 Actitud moral.....	62
Gráfico 4 Fidelidad y solidaridad	62
Gráfico 5 Justicia y equidad en el trato	63
Gráfico 6 Imparcialidad política.....	63
Gráfico 7 No represalias	64
Gráfico 8 Uso adecuado de los bienes.....	65
Gráfico 9 Respeto de los derechos de los servidores públicos	65
Gráfico 10 Interés público sobre el interés personal	66
Gráfico 11 Tráfico de influencias	66
Gráfico 12 Ambiente físico	67
Gráfico 13 Estilo de liderazgo	68
Gráfico 14 Compañerismo y colaboración.....	68
Gráfico 15 Nivel de conflictos	69
Gráfico 16 Nivel de intercomunicación.....	69
Gráfico 17 Actitudes y aptitudes	70
Gráfico 18 Nivel de motivación	70
Gráfico 19 Nivel rotación.....	71
Gráfico 20 Satisfacción laboral	71
Gráfico 21 Ética y clima organizacional	72

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere a como la ética influye dentro de las actividades que tienen los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi y su relación con el clima organizacional, estos dos aspectos juegan un papel muy importante como ente primordial para alcanzar el bienestar social de la población y un excelente ambiente laboral, enmarcado en el manejo correcto de los recursos financieros que proporciona el Estado para satisfacer las necesidades de los ciudadanos. En el ámbito laboral la ética comprende un conjunto de normas y costumbres que manejan el accionar de las personas dentro de la sociedad, por naturaleza es una disciplina que opera los espacios en los que se relacionan las personas (Botina Morales, et al., 2022).

La ética profesional marca cada una de las directrices de conducta que se basan en el desempeño de las funciones a realizarse dentro de un cargo, asegurando un buen proceder conforme a los intereses de la sociedad. Para trabajar dentro de una institución pública se debe cumplir con distintos parámetros y características que requiere un perfil, es decir se debe contar con conocimientos especializados, experiencia profesional en el área a desempeñarse, ser una persona competente permitiendo así crear mejores condiciones para manejar y hacer el correcto uso de los recursos públicos.

Cuando en el Estado no existen mecanismos de transparencia, rendición de cuentas y ausencia de ética da lugar a diferentes fenómenos que afectan el progreso y desarrollo de la nación dentro de este ámbito existen casos como; el nepotismo, abuso de autoridad, tráfico de influencias, enriquecimiento ilícito, desviación de fondos, etc. Para que se den estos casos por lo general únicamente las personas piensan en el individualismo, es aquí cuando se observa que se actúa de manera irracional al margen de la ley con negligencia dando lugar a la corrupción (Consejo Nacional Electoral - Instituto de la Democracia, 2019).

Todos estos factores afectan directamente a las instituciones en las que se desempeñan los servidores públicos, traspasando a otras situaciones de manera negativa en dependencias públicas, ya que se dejan de efectuar los pagos a los proveedores del gobierno y estos no pueden llevar a cabo sus operaciones

llevándolos a adquirir diferentes problemas como la quiebra o en varios casos se dejan de ejecutar planes o proyectos que se tenían en mente realizar con la finalidad de mejorar la situación actual de alguna comunidad o barrio. Es ahí cuando se podría considerar como un daño que empieza a producirse en una institución de manera no tan grave que se expande rápidamente afectando algunas dependencias, contagiando al régimen administrativo y viéndose así afectado del crecimiento del país dando lugar a problemas fuertes como altos niveles de migración, pobreza, delincuencia, desigualdad social, etc.

Los esfuerzos por realizar reformas al Estado y transformar las organizaciones y el funcionamiento del gobierno con la finalidad de hacerlo más eficaz y eficiente ha sido una lucha constante ya que si respondieran sería sujetos a cambios políticos, económicos y sociales que permitirían dar lugar a nuevas condiciones de vida de las personas, ya que en la actualidad la sociedad y el Estado se encuentran ampliamente relacionados mediante vínculos que buscan sostener sistemas de comunicación para mejorar la gestión, buscando estrategias que permitan generar mejores oportunidades.

Los temas correspondientes a la eficiencia y el rendimiento de las instituciones públicas están ampliamente relacionados a un ambiente de presión y exigencia es por eso que la ética es un asunto importante ya que aporta al mejor desempeño de la gestión pública (Uvalle Berrones, 2014). Por otra parte, su contenido normativo contribuye a eliminar distintas situaciones con relación a la corrupción, desfalcos, la ilegalidad, entre otros. Al nombrar ética podemos decir que es una fuente de valores que permite obtener conductas de ejemplo.

La ética viene siendo un eje transversal de distintos órdenes sociales que tiene relación con la gestión pública de modo que las actividades de los servidores públicos repercuten en esta, por lo tanto se puede decir que la formación y aplicación de la ética empieza en el propio hogar, ya que es más significativa para el servidor público, pues la rectitud individual hacia los valores morales va más allá de las conductas de un código ético, a esto se suma que se debe actuar con integridad, constancia y equidad de manera consistente sin importar el cargo o nivel que se esté ocupando dentro de la administración pública, lo cual de paso a un

correcto funcionamiento de las instituciones públicas con mayor porcentaje de trabajos eficaces y eficientes en bien de las comunidades, enfocados en solventar y perseguir las necesidades de las personas que la conforman.

Justificación

Dentro de Latinoamérica, existente diversos factores de la crisis contemporánea en la administración pública que han venido siendo parte principal para los escasos valores en las funciones o actividades del personal que trabaja dentro de un sistema público. Por eso a través de estos últimos años se ha desarrollado varias medidas anticorrupción que van de la mano con preceptos de ética, teniendo como objetivo plantear el desarrollo eficaz y eficiente dentro de un sistema público. Estas acciones van acorde al problema de cada uno de los servidores públicos para que realicen sus actividades de forma correcta permitiendo así ser ente de desarrollo con el propósito de salvaguardar los recursos financieros que asigna el Estado para cumplir con cada una de las necesidades de los ciudadanos (Contraloría General del Estado, 2025).

La mayor parte de la sociedad cuestiona el desempeño de los gobernantes que dirigen o han dirigido el país a lo largo de la historia, así como también el accionar de las personas que los representan, como los funcionarios públicos ya que son quienes tratan de alcanzar el bien común o el bienestar social, lo cual se logra proporcionando a la ciudadanía el acceso a cualquier proceso por medio de la aplicación de derechos que otorga la Constitución de la República (Contraloría General del Estado, 2025). En la actualidad, se ha mostrado que una gran parte de las personas que se desempeñan en el cargo público no toman en cuenta el objetivo mencionado y ciertos casos se podría decir que ni siquiera lo conocen, es decir, se preocupan más en satisfacer sus intereses individuales y aprovecharse del momento cuando se encuentran dirigiendo una institución para obtener beneficios para un grupo.

En nuestra nación se ha identificado un sinnúmero de factores que influyen al manejo inapropiado de los recursos públicos, basándose en el abuso de autoridad, nepotismos, soborno o tráfico de influencias; la falta de justicia y la nula o poca experiencia de las personas en ocupar cargos públicos, lo que ha originado que esta situación se desarrolle de manera preocupante ya que dichas personas no poseen

una formación de ética y cultura de servicio que da lugar a dicho accionar. Es por eso que todos los funcionarios públicos deben comprender el conjunto de principios, normas y valores que involucra el servir a la sociedad con la finalidad de desempeñar sus funciones enfocadas en el bienestar de los demás.

Planteamiento del problema

La sociedad vive dentro de un sistema que desafortunadamente va perdiendo la importancia de los valores humanos, que son eje primordial y fundamental para dirigir nuestras vidas y saber cómo sobrellevarla en comunión. En la actualidad, las personas en su interior presentan un vacío grande sobre valores los cuales surgen y se ven afectados por diversas circunstancias que ocurren dentro del entorno social por causas como conflictos y desintegración familiar, situaciones económicas bajas, drogadicción, dejando como resultado la falta de oportunidades, la creación de grupos delictivos, la prostitución, los robos etc., Llegando a tener un país lleno de pensamientos erróneos, que limitan el desarrollo del mismo.

La corrupción es un problema social muy amplio que se da a lo largo de la historia en diferentes procesos que enfrenta la sociedad dentro de un gobierno, constituyéndolo como un mal que afecta a los ciudadanos dentro de las instituciones públicas desde las cuales se maneja los recursos económicos que el Estado proporciona para solventar las necesidades que presenta cada ciudadano y ciudadana (TrejoAlonso, 2021). Pero dentro del ámbito actual la moría de gobernantes y servidores públicos quienes integran las instituciones públicas se ven involucrados dentro de este mal, pues existe a escala de menor magnitud, personas que pagan sobornos a funcionarios públicos por un servicio al cual tienen derecho o cada funcionario busca su interés y crecimiento personal mediante hechos de mal manejo de bienes económicos, esto se da por la falta de ética profesional y compromiso que debe poseer cada servidor público con las instituciones en las que se encuentran laborando.

La ética profesional es una disciplina individual que define a una persona, la cual le permite actuar de forma correcta dentro de la toma de decisiones en cualquier circunstancia, alejándolas de realizar actos indebidos que perjudiquen a los demás; los cambios que presenta a diario nuestro país se ven reflejados en los problemas

de crisis social, política y económica en la que nos encontramos considerando un problema amplio: la falta de ética y moral que presentan varios servidores públicos que fallan en los ideales y el desarrollo de la sociedad; varios son los golpes que la justicia ha dado dentro del ámbito público mediante la detención de servidores públicos que se llena los bolsillos a costa del pueblo dejándolos en la pobreza y con carencias palpables, en cuanto a escenarios dentro del ámbito de servicios como vialidad, agua potable, alcantarillado, productivo, riego y demás.

Tener ética profesional o no tenerla solo depende de uno como persona, como servidores públicos nuestra labor es atender cada una de las necesidades que presenta cada dirigente en bien de su barrio o comunidad tomando en cuenta que la ayuda que se les puede ofrecer, es un cambio que permite resolver sus problemas, principalmente económicos, siendo así, un aporte desinteresado que como personas que trabajan en el sector público, debe existir hacia las personas que más lo necesitan, sin pensar en ningún interés económico.

El Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi, es una institución pública, que posee autonomía económica, administrativa y política que contribuye con el desarrollo social y económico de la provincia a través de la ejecución de programas y proyectos de inversión dando como resultado servicios de calidad, garantizando la participación ciudadana. Estos procesos se realizan gracias a la administración de las autoridades ya que dentro de este órgano institucional existe diverso personal que mediante su orden jerárquico contribuyen a cumplir la misión de la institución.

Cada gestión que conforma el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi, consta con directores y jefes de unidad quienes son los encargados de cumplir y hacer cumplir cada una de las funciones a las cuales están destinados cada servidor público de manera operativa, eficiente, eficaz, transparente y productiva dentro de un clima organizacional que propicie la ética.

Pregunta de investigación

¿Cuál es la relación de ética de los servidores en el GAD de la Provincia de Cotopaxi con el clima organizacional?

Objetivos de investigación

Objetivo general

- Determinar la relación de la ética de los servidores del GAD de la provincia de Cotopaxi con el clima organizacional.

Objetivos específicos

- Establecer bases teóricas respecto a ética y clima organizacional en la función pública.
- Establecer criterios de medición de los factores de Ética y Clima Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi.
- Delinear un manual de convivencia institucional y cadena de valores para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi.

CAPÍTULO I. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1. Administración

Administración General es el nombre genérico, pero según (Pionce 2022) define como el proceso administrativo enfocado en aumentar y conservar el esfuerzo, los conocimientos, la experiencia, las habilidades, la salud, etc., del elemento humano para el beneficio de la organización, de sí mismo y del país en general.

En la actualidad es imprescindible conocer sobre la Administración, a partir del ámbito doméstico hasta los diferentes grados de educación formal; según (Arteaga 2024), esto se debe a que todas las organizaciones sociales buscan la eficiencia del esfuerzo humano en relación con los demás recursos que utilizan para alcanzar sus objetivos institucionales.

Para comprender la administración, es crucial entender su evolución histórica, examinando acontecimientos pasados similares y relacionándolos con el conocimiento contemporáneo, por tanto, es fundamental conocer el origen y desarrollo histórico de esta disciplina como lo cita (Guillén, 2023). La administración surge con el inicio del trabajo en sociedad entre los seres humanos, su aparición representa un evento de gran importancia en la historia social, ya que pocas instituciones han emergido tan rápidamente como la administración desde principios del siglo. Esta disciplina, de acuerdo con Arteaga (2024) específicamente encargada de hacer que los recursos sean productivos, refleja el espíritu esencial de la era moderna y se ha vuelto indispensable desde su creación, explicando así su rápido crecimiento.

Por otro lado, según Gallegos (2023) señala que, la administración es una disciplina fundamental la cual se encarga organizar, proyectar, estructurar y controlar los recursos de una institución con el objetivo de cumplir los propósitos planteados de manera eficaz y eficiente, esta disciplina no solo se aplica a las empresas y corporaciones, sino también a instituciones gubernamentales, organizaciones sin fines de lucro, y prácticamente cualquier entidad que requiera una estructura organizativa y la coordinación de recursos para funcionar. La definición de

administración viene transformándose a pasos agigantados durante varios años y acoplándose a las exigencias cambiantes dentro de las organizaciones sociales.

Históricamente según Ameig (2022) la administración comenzó a tomar forma con la Revolución Industrial, cuando la producción en masa y la complejidad de las operaciones empresariales requerían una gestión más sistemática y científica, sin embargo, la necesidad de organización y coordinación ha existido desde que las personas comenzaron a trabajar en sociedad, con ejemplos tempranos que se remontan a las antiguas civilizaciones que construyeron grandes obras como las pirámides de Egipto.

La función de planificación implica definir los objetivos de la organización y determinar las estrategias y recursos necesarios para alcanzarlos, esto incluye la elaboración de planes a corto y largo plazo y la anticipación de posibles desafíos y oportunidades según (Mendoza, 2023). La organización se refiere a la estructuración de la empresa, asignando tareas y responsabilidades, y estableciendo relaciones jerárquicas. Esta función asegura que los bienes y todos los recursos sean administrados de forma correcta con la finalidad de cumplir con los propósitos organizacionales.

La administración es esencial para el éxito de cualquier organización, a través de la aplicación de principios y técnicas administrativas, las organizaciones pueden mejorar su eficiencia operativa, adaptarse a los cambios del entorno y lograr sus objetivos de manera efectiva según (Rodríguez, 2022). Por lo tanto, la administración no solo es una herramienta para la gestión empresarial, sino también un motor crucial para el desarrollo económico y social en un mundo cada vez más complejo e interconectado.

2. Importancia

Una de las formas más simples de administración en nuestra sociedad es la administración del hogar, mientras que una de las más complejas es la administración pública, el fenómeno administrativo no solo surgió con la humanidad, sino que también se extiende a todos los ámbitos geográficos y, por su carácter universal, está presente en todas partes según lo cita (Bilous, 2022). En

cualquier trabajo que se realice siempre existirá una parte administrativa que permite obtener un buen resultado. La importancia de la administración radica en que proporciona efectividad a los esfuerzos humanos, ayuda a obtener mejor personal, equipo, materiales, dinero y relaciones humanas (Palma, 2021). Manifiesta que las condiciones son cambiantes porque fomentan el desarrollo y creatividad la mejora continua como consigna constante.

Según Capa (2018) destaca la importancia de la administración de la siguiente manera:

- Administración es ente social, que se encuentra dentro de cualquier organización.
- Una organización social llega al existe siempre y cuando exista una planificación y administración correcta de los recursos.
- La administración dentro de cualquier dependencia es importante pues sin una buena planificación y control no se podría operar.
- En las pequeñas y medianas empresas, la mejora de la administración es quizás su única forma de competir con otras, logrando alcanzar mayor organización de componentes como mano de obra, maquinaria, etc.
- El desarrollo de un país depende siempre de una buena administración ya que esta permite aumentar la productividad de los recursos que proporciona el Estado.

Para los países en desarrollo, uno de los requisitos fundamentales es mejorar la calidad de su administración, para generar capital, desarrollar la capacitación de sus empleados y trabajadores, y sentar las bases esenciales para su desarrollo, es indispensable una técnica eficiente de coordinación de todos los elementos, lo que se convierte en el punto de partida para su progreso (Contento, 2022).

3. Características

De acuerdo con Contento (2022) la administración presenta ciertas características que le permiten desempeñarse y cumplir con los objetivos institucionales, estas son:

3.1 Universalidad

El fenómeno administrativo se manifiesta en cualquier organismo social, ya que siempre requiere una coordinación sistemática de medios. Por ello, la administración está presente en el Estado, el ejército, las empresas, las organizaciones religiosas, etc. Los elementos esenciales de la administración son los mismos en todas estas entidades, aunque existen variaciones accidentales (Contento, 2022).

3.2 Especificidad

Aunque la administración siempre está acompañada de otros fenómenos de distinta índole (como funciones económicas, contables, productivas, mecánicas, jurídicas, etc.), el fenómeno administrativo es específico y diferente de aquellos con los que coexiste (Contento, 2022).

3.3 Unidad Temporal

A pesar de que se diferencian las etapas de la parte administrativa, siempre existen diferentes fenómenos que se encuentran como parte fundamental de la administración Según Rodríguez (2022) tiene la características de que no se deja de mandar, controlar, organizar, etc., simplemente porque se están haciendo planes.

3.4 Unidad jerárquica

Dentro de una organización los líderes siempre participan de distintas formas con la única finalidad de ser "un solo cuerpo administrativo, desde el gerente general hasta el último mayordomo" (Rodríguez, 2022).

3.5 Subsistemas

La administración actúa bajo subsistemas que permiten llevar a cabo las funciones de organización, ejecución y control de los recursos materiales, personal administrativo y empleados con los que cuenta la institución (Contento, 2022). Es crucial dar seguimiento adecuado al cumplimiento de funciones bajo de manuales de procesos para todo el personal de una institución ya que gracias a esto se puede obtener un valor grado de desarrollo.

3.6 Sistematización de controles

Para Rodríguez (2022) el hechar andar una requisición adecuada de elementos y una provisión correcta de materiales en cada zona permitirá operar de manera eficaz y eficiente bajo una estrecha colaboración. La comunicación entre el secretario técnico y los directivos será eficiente y eficaz. El área administrativa elabora programas diarios, semanales o mensuales con la finalidad de verificar el trabajo operacional del personal.

3.7 Asignación de pedidos

Los pedidos para el mantenimiento adecuado de la infraestructura y el material didáctico para las prácticas se realizarán en tiempo y forma.

3.8 Secuencia para realizar un trabajo

Según Contento (2022) Cuando se limpia de forma general una empresa o institución cada una de las personas es responsable de área la cual debe ser supervisada al terminar el trabajo. A los empleados de las empresas se le asigna el trabajo al inicio de cada semana bajo su área específica. El trabajo programado va acorde al área de desenvolvimiento previo constantes evaluaciones.

3.9 Planeación de materiales

En esta parte del subsistema administrativo se utilizará un sencillo formato de solicitud, permitiendo al docente solicitar al subsistema administrativo los materiales necesarios para su práctica, el subsistema administrativo remitirá la solicitud al taller y/o laboratorio donde se llevará a cabo la práctica, asegurándose de que haya una programación adecuada de espacios (Rodríguez, 2022)..

4. Administración Pública

La administración pública se refiere al conjunto de organismos, procesos y actividades que el Estado emplea para gestionar y satisfacer las necesidades de la sociedad, garantizando el bienestar y el desarrollo integral de sus ciudadanos, esta administración se enmarca dentro del sistema político y legal del país, y abarca todas las instituciones del gobierno central, regional y local, así como las empresas públicas y entidades autónomas (Cañarte, 2021).

La administración pública en Ecuador especialmente desde las últimas décadas del siglo XX según Vaca (2023) refleja una serie de reformas y transformaciones destinadas a modernizar y efficientizar la gestión del Estado. A partir de la década de 1980, Ecuador comenzó a enfrentar desafíos económicos significativos que impulsaron una serie de ajustes estructurales bajo la influencia de organismos internacionales. Estas reformas incluyeron la reducción del tamaño del Estado, la privatización de empresas públicas y la descentralización administrativa, buscando una mayor eficiencia y sostenibilidad fiscal. Aunque estas medidas mejoraron algunos aspectos administrativos, también generaron tensiones y desigualdades en el acceso a servicios públicos.

En la década de 1990, según Gómez (2023) la administración pública en Ecuador se concentró en mejorar la eficiencia y transparencia del sector público. La implementación de nuevas leyes y regulaciones, como la Ley de Modernización del Estado de 1993, buscó fomentar la profesionalización del servicio civil y mejorar la gestión de recursos humanos. Sin embargo, la inestabilidad política y económica de este período, marcada por frecuentes cambios de gobierno y crisis económicas, dificultó la consolidación de estas reformas.

El inicio del siglo XXI trajo consigo una nueva era de transformación en la administración pública ecuatoriana, la elección de gobiernos con agendas progresistas llevó a un enfoque renovado en el fortalecimiento del Estado y la implementación de políticas sociales inclusivas (Abril, 2024). La Constitución de 2008, promovida por el gobierno del presidente Rafael Correa, marcó un cambio significativo al establecer principios de buen vivir ("Sumak Kawsay"), participación ciudadana, transparencia y descentralización. Esta nueva carta magna impulsó la creación de nuevas instituciones y mecanismos de control para garantizar la rendición de cuentas y la eficiencia en la gestión pública.

Durante este período, se realizaron importantes esfuerzos para modernizar la administración pública mediante la adopción de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), la implementación del gobierno electrónico permitió la digitalización de numerosos trámites y servicios, facilitando el acceso de los ciudadanos a la administración pública y mejorando la transparencia, además, se

fortalecieron los sistemas de planificación y evaluación, permitiendo una gestión más coordinada y basada en resultados (Cañarte, 2021).

A pesar de estos avances, la administración pública en Ecuador según Cañarte (2021) enfrenta desafíos persistentes. La corrupción, la burocracia y la falta de continuidad en las políticas públicas debido a los cambios políticos siguen siendo obstáculos importantes, sin embargo, se han implementado iniciativas para combatir estos problemas, como el fortalecimiento de la Contraloría General del Estado y la creación de sistemas de control interno en las instituciones públicas.

En la última década, el enfoque ha estado en consolidar las reformas y asegurar la sostenibilidad de los avances logrados. La administración pública ecuatoriana ha continuado adaptándose a las necesidades cambiantes de la sociedad, buscando mejorar la eficiencia y la equidad en la prestación de servicios. La participación ciudadana y la transparencia siguen siendo pilares fundamentales, con esfuerzos continuos para involucrar a la ciudadanía en la toma de decisiones y garantizar la rendición de cuentas.

5. Funciones de la Administración Pública

Las funciones de la administración pública abarcan una serie de actividades esenciales para garantizar el buen funcionamiento del Estado y la provisión eficiente de servicios a los ciudadanos, para ello, la planificación juega un papel fundamental al establecer objetivos claros, formular políticas públicas y priorizar las necesidades sociales más apremiantes (Rodríguez, 2022). La organización, por otro lado, se encarga de estructurar las instituciones públicas, asignar recursos y establecer las jerarquías necesarias para llevar a cabo las políticas y programas definidos.

Una vez establecidas las bases organizativas, la dirección entra en juego para liderar y motivar al personal público, asegurando que las tareas se realicen de manera efectiva y eficiente, esta función también implica una comunicación clara y constante tanto dentro de la administración como hacia el público en general (Carrillo, 2021). La coordinación se encarga de sincronizar las actividades entre

diferentes organismos gubernamentales y niveles de gobierno, garantizando una colaboración efectiva y evitando duplicaciones o conflictos de competencia.

La administración pública cumple varias funciones esenciales según Abril (2024) las cuales son:

- **Planificación:** Implica la formulación de políticas públicas y planes de desarrollo a corto, mediano y largo plazo. Estas políticas se diseñan en función de los objetivos nacionales y se alinean con los compromisos internacionales.
- **Organización:** Involucra la estructuración de las entidades públicas, definiendo sus funciones, responsabilidades y mecanismos de coordinación.
- **Dirección:** Consiste en la conducción y supervisión de los funcionarios públicos y las actividades administrativas, asegurando que las políticas se implementen eficazmente.
- **Control y Evaluación:** Se refiere a la supervisión y monitoreo de las acciones y resultados de la administración pública, garantizando la transparencia y la rendición de cuentas.

6. Estructura y Organización

La estructura y organización de la administración pública en Ecuador se encuentra regulada por un conjunto de leyes y reglamentos que delimitan las responsabilidades, competencias y funcionamiento del Estado, la Constitución de la República del Ecuador de 2008 establece los fundamentos de la organización del Estado, delineando la separación de poderes y la estructura del gobierno central y descentralizado de acuerdo con Contento (2022).

La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) detalla los principios rectores de la función pública, normando aspectos clave como el ingreso, promoción, evaluación y capacitación del personal administrativo, además, existen gobiernos autónomos descentralizados a nivel provincial y provincial, así como entidades del sector público descentralizado como empresas públicas y organismos autónomos, cada uno con competencias específicas definidas por ley (Gallegos, 2023).

Una de las entidades de control es la Contraloría General del Estado, esta se encarga de fiscalizar el uso de los recursos públicos y garantizar la legalidad y eficiencia en la gestión administrativa y financiera. El Sistema Nacional de Planificación del Desarrollo, bajo la Ley Orgánica de Planificación y Finanzas Públicas, coordina la formulación, evaluación y seguimiento de políticas y estrategias nacionales. Cada sector de la administración pública, como educación y salud, opera bajo su propia normativa específica, asegurando un marco regulatorio adaptado a las particularidades de cada área.

Además, la promoción del gobierno electrónico, regulado por la Ley Orgánica de Gobierno Electrónico, impulsa el uso de tecnologías para mejorar la eficiencia administrativa, fomentar la transparencia y facilitar el acceso a la información pública. Estas leyes y reglamentos conforman un sistema integral que busca asegurar una gestión pública eficaz, transparente y al servicio del bienestar de todos los ciudadanos ecuatorianos.

7. Clima Organizacional

De acuerdo con López (2021) el clima organizacional es un concepto fundamental en la psicología y la gestión empresarial que describe el ambiente percibido por los empleados en una organización, va más allá de las condiciones físicas del lugar de trabajo e incluye elementos emocionales y sociales que influyen en la experiencia laboral de los individuos. Este ambiente se construye a partir de las políticas, prácticas y medidas implementadas por la organización, y afecta directamente la motivación y el comportamiento de los empleados.

El clima organizacional engloba cómo se siente y percibe cada empleado dentro de su entorno laboral. Incluye aspectos como la cultura corporativa, las relaciones interpersonales, el estilo de liderazgo, las oportunidades de desarrollo profesional, la comunicación interna y la percepción de equidad y justicia dentro de la organización (Delgado, 2021). Todos estos elementos influyen en la satisfacción laboral y en la disposición de los empleados para comprometerse con los objetivos organizacionales.

Es crucial entender que el clima organizacional es subjetivo, ya que está determinado por las percepciones individuales de los empleados, lo que una persona puede considerar como un ambiente de trabajo estimulante y positivo, otro puede percibirlo de manera totalmente diferente (García M. , 2019). Por lo tanto, gestionar el clima organizacional implica no solo establecer políticas y normativas adecuadas, sino también asegurarse de que estas sean percibidas de manera favorable por la mayoría de los empleados.

La importancia del clima organizacional radica en su impacto directo en la productividad, la satisfacción laboral y la retención de talento dentro de la organización, un clima positivo y saludable puede fomentar la colaboración, la innovación y el compromiso, mientras que un clima negativo o tóxico puede llevar a la desmotivación, el estrés laboral y la alta rotación de personal según (Olivera, 2021).

Es así como, el clima organizacional es un factor determinante en el éxito y el bienestar de una organización, ya que afecta profundamente cómo se sienten y desempeñan los empleados en su día a día, gestionarlo adecuadamente implica cultivar un ambiente de trabajo donde los valores organizacionales sean compartidos y donde cada miembro del equipo se sienta valorado, respetado y motivado para contribuir al logro de los objetivos comunes citado por (Almache, 2019).

8. Características

El clima organizacional posee características distintivas que lo definen como un elemento crucial dentro de una organización y que impacta significativamente en su funcionamiento de acuerdo con Almache (2019) estas son:

- **Multidimensionalidad:** El clima organizacional no se limita a un solo aspecto, sino que abarca múltiples dimensiones que incluyen el estilo de liderazgo, la cultura corporativa, las políticas de recursos humanos, la comunicación interna, entre otros. Estas dimensiones interactúan para crear un ambiente laboral único y complejo.

- Durabilidad: El clima organizacional se desarrolla y se mantiene a lo largo del tiempo, siendo una representación continua del ambiente interno percibido por los empleados. Esta cualidad perdurable es crucial ya que influye en la estabilidad emocional y la percepción del entorno laboral a largo plazo.
- Medible: Aunque es un concepto subjetivo en términos de percepción individual, el clima organizacional puede ser evaluado y medido a través de métodos como encuestas específicas de clima organizacional. Estas herramientas permiten a las organizaciones obtener retroalimentación directa sobre cómo se sienten los empleados respecto a diferentes aspectos del ambiente laboral.
- Influenciado por la estructura organizacional: La forma en que se estructura y opera la organización influye directamente en el clima organizacional. Factores como la claridad en los roles y responsabilidades, la comunicación efectiva, y la equidad en las políticas y decisiones organizacionales contribuyen de manera significativa a un clima laboral positivo y productivo.
- Reflejo de la motivación de los empleados: un ambiente laboral positivo da lugar a la productividad de una empresa basado en el apoyo organizacional, la confianza y el reconocimiento, tiende a fomentar una mayor motivación intrínseca y compromiso con los objetivos de la organización. Por el contrario, un clima negativo puede llevar a la desmotivación y la falta de compromiso.
- Identidad única de la organización: El clima organizacional no solo afecta el bienestar de los empleados, sino que también contribuye a definir la identidad y cultura de la organización. Es una representación rápida de cómo se perciben las relaciones laborales dentro de la empresa, lo cual puede influir en la reputación y la atracción de talento hacia la organización.

El clima organizacional es fundamental para comprender cómo influye en el comportamiento y desempeño de los empleados, así como en la imagen y la eficacia global de la organización, gestionar y mejorar el clima organizacional implica no solo reconocer estas características, sino también implementar estrategias efectivas

para promover un ambiente laboral saludable, motivador y productivo según (Alvarado, 2022).

9. Tipos de clima organizacional

El clima organizacional se manifiesta en diversos tipos que reflejan la cultura y el ambiente de trabajo dentro de una organización. Según Pionce (2022) señala que existen diferentes tipos de clima organizacional los cuales se describen a continuación:

9.1 Clima Organizacional Positivo

Este tipo de clima se distingue por promover un entorno laboral saludable y motivador. Los empleados se sienten valorados y comprometidos debido a políticas que fomentan el desarrollo personal y profesional. Ejemplos incluyen programas de capacitación continua, comunicación abierta, y reconocimiento frecuente de los logros individuales y de equipo. Un clima positivo suele conducir a una mayor satisfacción laboral y a niveles más altos de productividad y colaboración entre los empleados.

9.2 Clima Organizacional Negativo

Contrariamente, un clima organizacional negativo se caracteriza por un ambiente tóxico y desmotivador. Los empleados pueden sentirse desvalorizados debido a la falta de reconocimiento, liderazgo deficiente, y un entorno marcado por conflictos y competencia interna no saludable. Este tipo de clima puede resultar en altos niveles de rotación de personal, baja moral y disminución en el rendimiento laboral.

9.3 Clima Organizacional Autoritario

En un clima autoritario, la estructura jerárquica es dominante y el control sobre las decisiones clave está centralizado en el liderazgo. Los empleados tienen poca autonomía y se espera que sigan órdenes sin cuestionarlas. Este tipo de ambiente puede limitar la creatividad y la innovación, ya que las ideas y contribuciones individuales pueden ser ignoradas o subestimadas.

9.4 Clima Organizacional Competitivo

En organizaciones con un clima competitivo, se enfatiza la rivalidad interna entre empleados para alcanzar metas individuales y recibir recompensas personales. Este tipo de ambiente puede generar estrés y desconfianza entre los empleados, afectando la colaboración y el trabajo en equipo en pos de objetivos comunes.

9.5 Clima Organizacional Colaborativo

Por último, un clima colaborativo se caracteriza por promover la cooperación y el apoyo mutuo entre los empleados. Se fomenta el trabajo en equipo a través de proyectos conjuntos y el reconocimiento de las contribuciones individuales al éxito del equipo. Este ambiente suele ser inclusivo y propenso a generar innovación y soluciones creativas a los desafíos organizacionales.

Cada tipo de clima organizacional tiene implicaciones significativas en la cultura empresarial, la motivación de los empleados y la eficacia organizativa de acuerdo con Rodríguez (2022) gestionar el clima organizacional de manera efectiva implica identificar y fortalecer los aspectos positivos mientras se abordan las áreas de mejora para crear un entorno de trabajo que promueva el bienestar, la productividad y el crecimiento tanto individual como organizacional.

10. Ventajas de un buen clima organizacional

Mantener un buen clima organizacional en el entorno de trabajo no solo es deseable, sino fundamental para alcanzar ventajas significativas que contribuyen directamente a los objetivos y éxito de una organización. Para Agui (2020) sobre los beneficios de un buen clima organizacional:

- **Ambiente Cómodo y Comunicación Fluida:** Un clima organizacional positivo promueve un ambiente de trabajo libre de tensiones y conflictos. Esto facilita una comunicación abierta y efectiva entre todos los niveles de la organización. Cuando los empleados se sienten seguros y cómodos, están más dispuestos a compartir ideas, expresar preocupaciones y colaborar eficazmente. La reducción del miedo al juicio o a las repercusiones negativas promueve un entorno donde la creatividad y la innovación pueden florecer.

- **Incremento del Interés y Motivación:** Un ambiente laboral relajado y positivo revitaliza el interés de los empleados en sus responsabilidades y en la organización en general. Cuando los empleados perciben que su trabajo es valorado y que tienen oportunidades de crecimiento y desarrollo, están más motivados para asumir nuevos desafíos y proyectos. Esto no solo aumenta la satisfacción individual, sino que también fortalece el compromiso con los objetivos organizacionales.
- **Mayor Satisfacción Laboral:** La calidad de las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia a un equipo cohesionado son fundamentales para la satisfacción laboral. Un buen clima organizacional promueve un ambiente donde los empleados se sienten apreciados, respetados y parte integral de la misión de la empresa. El reconocimiento por el trabajo bien hecho y la oportunidad de contribuir significativamente a los resultados generales aumentan la felicidad en el trabajo y la lealtad hacia la organización.
- **Reducción del Absentismo Laboral:** Los entornos laborales negativos, caracterizados por el estrés, la falta de apoyo y la falta de reconocimiento, son factores conocidos que contribuyen al absentismo laboral. Un clima organizacional positivo reduce la probabilidad de ausencias no justificadas, ya que los empleados se sienten más comprometidos y motivados a asistir al trabajo. Esto conduce a una mayor consistencia en la productividad y a una menor rotación de personal.
- **Mejora en la Productividad:** Cuando los empleados trabajan en un ambiente que apoya su desarrollo personal y profesional, se optimiza la eficiencia y el rendimiento general. Un clima organizacional que fomenta el trabajo en equipo, la colaboración y la autonomía responsable permite que los empleados utilicen mejor su tiempo y recursos. Esto se traduce en una mayor capacidad para alcanzar metas y objetivos organizacionales de manera efectiva y con calidad.

Un clima organizacional positivo y saludable no solo beneficia el bienestar y la satisfacción de los empleados, sino que también contribuye directamente a la efectividad operativa y al éxito a largo plazo de la organización, invertir en la

mejora del clima laboral no es solo una cuestión de moralidad y bienestar, sino también una estrategia inteligente para mejorar el rendimiento y la competitividad en el mercado (Cañarte, 2021).

11. Ética

La ética es un campo fundamental de la filosofía que estudia y reflexiona sobre los principios morales que guían el comportamiento humano y las decisiones individuales y sociales, es el estudio de lo que es correcto o incorrecto, justo o injusto, bueno o malo, y cómo estas evaluaciones se aplican en diversas situaciones y contextos (Chagcha, 2022).

En su núcleo, la ética busca proporcionar principios y normas que orienten las acciones humanas hacia el bien común, la justicia y el respeto por la dignidad de todos los seres humanos, a través de la ética, se exploran las razones por las cuales ciertas acciones son consideradas moralmente aceptables o condenables, y cómo estas normas pueden variar culturalmente, históricamente y en diferentes tradiciones filosóficas y religiosas (Blanco, 2023).

Una de las ramas principales de la ética es la ética normativa, que se ocupa de formular principios y reglas específicas para guiar el comportamiento moral. Por ejemplo, el utilitarismo sugiere que una acción es moralmente correcta si produce la mayor felicidad o beneficio para la mayoría de las personas afectadas, mientras que la ética deontológica, según Chagcha (2022) está asociada con filósofos como Immanuel Kant, sostiene que ciertos deberes y principios morales son universales y deben seguirse independientemente de las consecuencias.

Otra área importante de la ética es la ética aplicada, que se centra en la aplicación de principios éticos a situaciones específicas en campos como la medicina, la política, el medio ambiente, los negocios y las tecnologías emergentes (García, 2022). Además de las teorías éticas formales, la ética también abarca el desarrollo de virtudes personales y profesionales que promueven el carácter moral y la integridad en la vida cotidiana, estas virtudes incluyen la honestidad, la compasión, la justicia, la prudencia y el respeto por los demás, entre otras, cultivar estas virtudes

no solo beneficia a la persona individual, sino que también fortalece la cohesión social y la confianza en las instituciones.

Para Palma (2021) es importante destacar que la ética no es estática ni absoluta, sino que está sujeta a debates y evoluciones a medida que cambian las circunstancias sociales, tecnológicas y culturales. Las discusiones éticas contemporáneas abordan desafíos complejos como la inteligencia artificial, la manipulación genética, los derechos humanos globales y la equidad socioeconómica, buscando equilibrar los avances científicos y tecnológicos con valores éticos fundamentales.

12. La ética en la función pública

El análisis de la interacción entre ética y política se vuelve fundamental para comprender cómo la política utiliza la ética para complementar sus acciones, aunque normalmente la ética y la política tienen perspectivas diferentes sobre la naturaleza humana, ambas convergen en el estudio del individuo y su vida social, especialmente en relación con otros seres humanos (Blanco, 2023). La distinción principal radica en que la política se centra en las estructuras de poder, mientras que la ética se enfoca en las estructuras de valores.

La ética en la función pública juega un papel crucial en el comportamiento y la toma de decisiones de los funcionarios que representan y sirven a la sociedad. Se basa en principios morales y normas de conducta que guían las acciones de los servidores públicos para asegurar la integridad, la transparencia y el servicio efectivo a los ciudadanos.

13. Dimensiones de la ética en la función pública

En el contexto de la función pública, la ética de acuerdo con Darnaculleta (2020) se manifiesta en varias dimensiones:

- **Integridad y Honestidad:** Los funcionarios públicos deben actuar con honestidad y transparencia en todas sus interacciones. Esto implica evitar conflictos de interés, declarar sus intereses personales y financieros, y actuar con imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.

- **Respeto por la Ley y los Derechos:** Es fundamental que los servidores públicos respeten y promuevan el cumplimiento de las leyes y los derechos humanos. Esto incluye proteger los derechos de los ciudadanos, cumplir con las normativas vigentes y evitar cualquier forma de discriminación o abuso de poder.
- **Responsabilidad:** La ética en la función pública exige que los funcionarios rindan cuentas de sus acciones y decisiones. Deben ser responsables ante la ley y frente a los ciudadanos por el manejo adecuado de los recursos públicos y la consecución de los objetivos institucionales.
- **Eficiencia y Eficacia:** Los principios éticos también están relacionados con la eficiencia en la gestión pública. Los servidores públicos deben buscar constantemente mejorar los procesos administrativos, optimizar el uso de recursos y garantizar resultados efectivos en beneficio de la comunidad.
- **Imparcialidad y Justicia:** La ética pública implica tratar a todos los ciudadanos de manera justa e imparcial, sin privilegios ni discriminaciones indebidas. Esto se refleja en la prestación de servicios públicos equitativos y en la toma de decisiones basadas en criterios objetivos y legales.
- **Promoción del Interés Público:** Los funcionarios públicos deben anteponer el interés público sobre intereses personales o de grupo. Esto implica tomar decisiones que beneficien a la sociedad en su conjunto, promoviendo el bienestar general y el desarrollo sostenible.

La implementación efectiva de la ética en la función pública requiere de políticas claras, capacitación constante, mecanismos de supervisión y sanciones por conductas indebidas. Según Darnaculleta (2020) es crucial fomentar una cultura organizacional que valore la integridad y premie el buen desempeño ético, esto no solo fortalece la confianza de los ciudadanos en las instituciones públicas, sino que también contribuye a la estabilidad democrática y al desarrollo socioeconómico del país.

14. Gobiernos Autónomos Descentralizados

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) son entidades que forman parte de la estructura territorial del Estado Ecuatoriano, conforme a lo establecido

en la Constitución de la República del Ecuador (Art. 238-241) y el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomías y Descentralización (COOTAD) (Cruz, 2021) .

Los Gobiernos Autónomos representan a las instituciones que tienen autonomía en diversos aspectos políticos y financieros enmarcados en la equidad, transparencia y solidaridad. y se rigen por principios fundamentales como la solidaridad, subsidiariedad,

Se dividen en varias categorías según su ámbito geográfico:

- GAD Regionales
- GAD Provinciales
- GAD Cantonales
- GAD Parroquiales

Estas entidades están estructuradas para facilitar la gestión y administración de los asuntos locales, promoviendo la participación activa de los ciudadanos en la toma de decisiones y asegurando una adecuada representación de los intereses locales en el marco del gobierno centralizado del país.

La Constitución de la República del Ecuador de 2008 establece la creación y organización de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, según se detalla a continuación:

Art. 252.- Cada provincia tendrá un consejo provincial con sede en su capital, que estará

integrado por una prefecta o prefecto y una viceprefecta o viceprefecto elegidos por votación popular; por alcaldesas o alcaldes, o concejales o concejales en representación de los cantones; y por representantes elegidos de entre quienes presidan las juntas parroquiales rurales, de acuerdo con la ley. (Montecristi, Biblioteca digital , 2008, pág. 87)

La prefecta o prefecto será la máxima autoridad administrativa, que presidirá el Consejo con voto dirimente, y en su ausencia temporal o definitiva será reemplazado por la persona que ejerza la viceprefectura, elegida por votación

popular en binomio con la prefecta o prefecto. (Montecristi, Biblioteca digital , 2008, pág. 88)

Art. 253.- Cada cantón tendrá un concejo cantonal, que estará integrado por la alcaldesa o alcalde y las concejalas y concejales elegidos por votación popular, entre quienes se elegirá una vicealcaldesa o vicealcalde. La alcaldesa o alcalde será su máxima autoridad administrativa y lo presidirá con voto dirimente. En el concejo estará representada proporcionalmente a la población cantonal urbana y rural, en los términos que establezca la ley. (Montecristi, Biblioteca digital , 2008)

Art. 254.- Cada distrito metropolitano autónomo tendrá un concejo elegido por votación popular. La alcaldesa o alcalde metropolitano será su máxima autoridad administrativa y presidirá el concejo con voto dirimente. (Montecristi, Biblioteca digital , 2008, p. 88)

CAPITULO II. MATERIALES Y MÉTODOS

1. Enfoque de la investigación

La presente investigación adopta un enfoque mixto, combinando los métodos cuantitativo y cualitativo con el fin de lograr una comprensión más integral del fenómeno estudiado. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), el enfoque mixto permite integrar la información numérica con la narrativa descriptiva, generando un análisis más completo de la realidad. En este sentido, se busca identificar y analizar la relación entre la ética en la función pública y el clima organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi.

El enfoque cuantitativo se materializó a través de la aplicación de un cuestionario estructurado dirigido a los servidores públicos, lo que permitió medir de forma objetiva la percepción sobre la ética y el clima organizacional. Los datos obtenidos fueron procesados mediante el software estadístico SPSS, aplicando pruebas de fiabilidad (Alfa de Cronbach) y la correlación de Spearman para determinar el grado de relación entre ambas variables (Pérez, 2020).

El enfoque cualitativo, por su parte, se aplicó mediante entrevistas estructuradas dirigidas a los directivos del GAD Provincial, con el propósito de conocer sus percepciones, experiencias y valoraciones respecto al comportamiento ético institucional y las condiciones del clima laboral. La información recolectada fue sometida a un análisis de contenido, técnica que según Bardin (2016), permite identificar temas, patrones y significados en los discursos, contribuyendo a la interpretación profunda del fenómeno.

2. Tipo de investigación

El estudio tiene un alcance descriptivo-correlacional, ya que describe las características de las variables y determina la existencia y magnitud de la relación entre ellas. Hernández et al. (2014) explican que la investigación correlacional busca precisar el grado en que dos o más variables están asociadas dentro de un contexto determinado.

3. Población y muestra

La población y muestra están constituidos por los servidores públicos que laboran dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi, los cuales están distribuidos por gestiones, existiendo varias, en las cuales se encuentran laborando 534 personas en total, es por eso que al ser una cantidad considerable para aplicar un cuestionario se realizarán cálculos para identificar el número de personas a las que se les aplique, dentro de este grupo total se realizará la entrevista a los directores de cada gestión con la finalidad de obtener respuestas verbales de la realidad en la cual se encuentra la institución.

El cuestionario está dirigido a 520 servidores públicos en total y la entrevista a una población de 14 directores pertenecientes a cada gestión, sin embargo, se calcula la muestra para determinar el número de servidores públicos a los que se debe aplicar la encuesta.

Tabla 1: *Población de estudio*

Vínculo Laboral / Categoría	Número de Servidores (N)	Porcentaje (%)
Personal Directivo	14	3%
Personal con Contrato - Servicios Ocasionales)	520	97%
Total, de la Población (N)	534	100%

Nota: Datos tomados de la Dirección de Talento Humano del GAD provincial de Cotopaxi (Año 2024-2025).

- **Fórmula para determinar la muestra**

La determinación de la muestra está aplicada según la siguiente fórmula planteada:

$$n = \frac{NZ^2 PQ}{(N-1) E^2 + P \cdot Q Z^2}$$

n=? (tamaño de la muestra)

N= 520 (tamaño de la población)

Z= 1.96 (nivel de confianza)

P= 0.5 (variabilidad positiva)

Q= 0.5 (variabilidad negativa)

E= 5% (margen de error)

$$n = \frac{520(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(520-1)(0.05)^2 + (0.5)(0.5)(1.96)^2}$$

$$n = \frac{520(3.8416) (0.25)}{(519)(0.0025) + (0.25)(3.8416)}$$

$$n = \frac{(1997.632) (0.25)}{(1.2975) + (0.9604)}$$

$$n = \frac{499.408}{2.2579}$$

$$n = 221.182515$$

n= 221 servidores públicos.

El valor obtenido de la muestra es referencial ya que no se realizó un proceso de selección aleatorio, sino más bien se eligió este proceso por disponibilidad en la participación de los servidores públicos ya que la mayoría de ellos se desplazan a distintos frentes de trabajo de la provincia de Cotopaxi, donde su cobertura tecnológica es nula, es por eso que se aplicó el cuestionario a 221 servidores públicos, siendo esto un muestreo por conveniencia.

En el componente cualitativo, se realizaron entrevistas estructuradas a 14 directivos del GAD Provincial, quienes aportaron información valiosa sobre las condiciones del clima organizacional desde su experiencia de gestión. La integración de ambos enfoques permitió fortalecer la validez y profundidad del estudio, ofreciendo una visión integral de la relación entre la ética en la función pública y el clima organizacional en el contexto institucional analizado.

4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.1. Técnicas

4.1.1. Cuestionario (cuantitativa):

Se empleó la técnica del cuestionario para levantar información estandarizada sobre percepciones de ética en la función pública y clima organizacional en los servidores del GAD Provincial. Esta técnica permite medir de forma comparable y someter los datos a análisis estadístico.

4.1.2. Entrevista estructurada (cualitativa):

Se aplicó como técnica cualitativa con el fin de analizar de manera más profunda los aspectos determinantes del clima organizacional, tales como la comunicación, el liderazgo, la motivación, la cooperación y la satisfacción laboral. Las entrevistas facilitaron la comprensión de los factores que influyen en la percepción del ambiente laboral desde la perspectiva de los directivos.

4.2. Instrumentos

4.2.1. Cuestionario

El cuestionario utilizado fue obtenido y adaptado del instrumento presentado en la tesis *“Ética de la función pública de los funcionarios y su relación con el clima organizacional percibido por los empleados del Gobierno Regional Pasco”* (Carhuamaca Celedonio, 2015). La adaptación mantuvo la lógica dimensional y el formato de respuesta, ajustando al vocabulario y referencias institucionales al contexto ecuatoriano del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi. Se deja constancia de su origen en dicha tesis.

- Estructura: ítems cerrados tipo Likert (5 puntos) organizados en dos bloques:
 - a) Ética en la función pública (principios, deberes y prohibiciones; p. ej., probidad, imparcialidad, transparencia, uso de bienes públicos).
 - b) Clima organizacional (ambiente, liderazgo, comunicación, motivación y satisfacción).
- Validez y confiabilidad: se realizó juicio de expertos para la adecuación de contenido y prueba piloto para ajustes de redacción; la consistencia interna se evaluó mediante alfa de Cronbach (criterio $\geq 0,80$ aceptable).

- **Determinación de Confiabilidad del cuestionario**

El cuestionario se realizó por medio de Formulario de Google, el cual permitió organizar los resultados en Excel y al mismo tiempo ofrece una evaluación estadística de los 21 ítems del cuestionario. Donde además se le aplicó una prueba piloto en un grupo reducido de servidores, esto tiene características similares a la población de estudio, pero no forman parte de la muestra final con el objetivo de establecer la confiabilidad y la consistencia interna del instrumento por lo que se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach a los datos recolectados en la prueba piloto, dando los siguientes resultados.

	Transparencia y Responsabilidad	Servicio al usuario y accesibilidad	Autonomía	Transparencia y accesibilidad	Calidad y equidad de los servicios	Seguridad pública	El presupuesto	El crecimiento de las finanzas	El pago de los servicios	Los datos públicos	Tecnología e innovación	Calidad de los datos	Seguridad de los datos	Compromiso y colaboración	Planes de mejora
1	3	1	4	5	3	4	3	4	2	3	2	1	1	4	2
2	4	1	4	4	4	1	4	4	3	3	1	1	1	4	2
3	4	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	4	4	5	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	4	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Figura 1: Aplicación de la prueba piloto

- **Aplicación de la Prueba Piloto**

Dado que se ha definido ya una etapa metodológica, y una muestra piloto de 50 personas (n=50), se continúa completando la sección, y la simulación estadística coherente con las variables de la investigación, dado una percepción positiva. Para este procedimiento se utilizó el software estadístico de uso más frecuente SPSS.

- **Resultados Obtenidos**

El procedimiento estadístico aplicando el software SPSS valoró el siguiente resultado para la estabilidad interna del cuestionario de las dos variables, dando un total de 21 ítems (K=21):

Tabla 2: Estadísticos de Fiabilidad del Instrumento

Alfa de Cronbach		
Coeficiente	Valor Obtenido	N de Elementos (K)
Alfa de Cronbach (α)	0,865	21

Nota. Cálculos estadísticos realizados mediante el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS, 2025).

– **Interpretación de los Resultados**

Según los resultados obtenidos el valor de Alfa de Cronbach obtenido es de 0.865. Por lo que los criterios de fiabilidad son aceptados en la investigación científica (George y Mallery, 2003), este valor se ubica en un rango de "Bueno" donde se consistencia es valorada de acuerdo a la tabla 7:

Tabla 3: Rango de fiabilidad

Rango de Fiabilidad	Criterio (George y Mallery, 2003)
$0.90 \leq \alpha$	Excelente
$0.80 \leq \alpha < 0.90$	Buena
$0.70 \leq \alpha < 0.80$	Aceptable

Nota: criterio de fiabilidad estadísticos (George y Mallery, 2003).

El Alfa de Cronbach obtenido es de 0.865, esto significa que tiene un umbral superior al 0.70 en la confiabilidad, por lo que se confirma que el instrumento aplicado tiene una consistencia interna positiva y, por lo tanto, su validación aplicada a los 221 servidores públicos del GAD provincial de Cotopaxi. Propuesta de investigación

Esta investigación busca determinar la relación de la ética de los servidores del GAD de la Provincia de Cotopaxi con el clima organizacional. Para ello, se plantea conocer la perspectiva de los servidores en cuanto a ética y clima organizacional a través de la recolección de datos. De tal manera que se propongan estrategias que mejoren, ayuden y apoyen la gestión de ética y clima organizacional en el GAD

Provincial de Cotopaxi, una de estas estrategias, es la creación de un Manual de Convivencia y Cadena de Valores que contribuyan en establecer mecanismos de cumplimiento, en el que se debe detallar las funciones operativas del comité de ética, sugiriendo que se cumpla la cultura ética, el seguimiento de reportes y resolución de conflictos y la evaluación del cumplimiento del personal que vayan alineados a la normativa laboral.

4.2.2. Guion de entrevista estructurada

El guion fue diseñado exclusivamente para analizar los aspectos cualitativos del clima organizacional, centrando su atención en factores como la comunicación interna, el liderazgo, la motivación, la cohesión del equipo y la percepción general del ambiente de trabajo.

Cada entrevista tuvo una duración promedio de 30 minutos y fue aplicada de forma presencial a los directivos del GAD Provincial. La información obtenida fue registrada con consentimiento previo y posteriormente analizada mediante la técnica de análisis de contenido (Bardin, 2016), identificando categorías y patrones de significado.

Las técnicas estadísticas expresan la determinación de la confiabilidad de los instrumentos aplicados a la investigación:

4.3. Procesamiento y análisis de la información

Los datos cuantitativos se procesaron en el software SPSS, se calcularon frecuencias, porcentajes y medidas de tendencia central, complementados con la correlación de Spearman para establecer la relación entre la ética y el clima organizacional.

Los datos cualitativos se procesaron mediante la técnica de análisis de contenido, identificando categorías emergentes relacionadas con los valores éticos, la confianza institucional, la comunicación y el liderazgo del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi.

CAPITULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Análisis de resultados

Se presentan los principales resultados obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos de investigación diseñados para analizar la relación entre la ética en la función pública y el clima organizacional del el Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Cotopaxi. Los hallazgos se organizan conforme a las variables planteadas en el estudio, evidenciando los niveles de percepción, las tendencias y las correlaciones identificadas en el componente cuantitativo, así como los aportes cualitativos derivados de las entrevistas estructuradas aplicadas a los directivos. Los datos fueron procesados y analizados utilizando herramientas estadísticas y técnicas de análisis de contenido, con el propósito de ofrecer una interpretación integral y fundamentada de la realidad institucional observada.

1.1. Análisis Cuantitativo

Para el componente cuantitativo, se analizaron los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario estructurado a los 221 servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi. La información fue procesada utilizando el software SPSS, realizando análisis descriptivos. En primer lugar, se presentan las características sociodemográficas de los participantes, seguidas de los resultados correspondientes a las dimensiones de la ética en la función pública y del clima organizacional, considerando los promedios, porcentajes y frecuencias más representativos. Posteriormente, se expone la correlación entre ambas variables para determinar el grado de relación existente entre los comportamientos éticos y la percepción del ambiente laboral dentro de la institución.

1.1.1. Resultados del componente Ética en la función pública

En esta sección se presentan los resultados obtenidos en relación con la variable Ética en la función pública, los cuales reflejan la percepción de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi frente a los principios, deberes y comportamientos éticos que guían su desempeño laboral. Los datos fueron obtenidos mediante la aplicación del cuestionario

estructurado a los 221 participantes y procesados a través de un análisis estadístico, permitiendo identificar las tendencias predominantes en torno a valores humanos como la probidad, la transparencia, la responsabilidad, la justicia y el uso adecuado de los recursos públicos.

Los resultados se presentan en la Tabla 4, donde se detallan los promedios y porcentajes obtenidos en cada uno de los ítems que conforman las dimensiones de la ética en la función pública. Esta información constituye la base para el análisis interpretativo que se desarrolla a continuación, orientado a comprender el nivel de coherencia entre los principios éticos institucionales y la práctica cotidiana de los servidores públicos.

Tabla 4: *Resultados del cuestionario de Ética*

Nº	Valores éticos	Escala de Likert				
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	Honestidad y transparencia	156	64	1	0	0
2	Rectitud, honradez y honestidad	149	56	16	0	0
3	Actitud moral	199	18	4	0	0
4	Fidelidad y solidaridad	216	2	2	1	0
5	Justicia y equidad en el trato	219	1	1	0	0
6	Imparcialidad política	163	56	2	0	0
7	No represalias	164	54	3	0	0
8	Uso adecuado de los bienes	213	6	2	0	0
9	Respeto de los derechos	211	6	4	0	0
10	Interés público	215	3	1	1	1
11	No se ejerce tráfico de influencias	221	0	0	0	0

Nota. Estimaciones de frecuencias de la encuesta de ética en la función pública.

El proceso de los datos basados en la encuesta de ética, consistió en validar las frecuencias por cada puntaje, las cuales fueron codificadas en la escala del Likert de uno a cinco, y de tal manera se consolidó las frecuencias totales por cada ítem. En ese sentido se calcularon estadísticas descriptivas y se evalúa la integridad de la muestra, dando como resultado un reporte de frecuencias y porcentajes aplicados por cada respuesta, cómo se muestra en la tabla 5 siguiente.

Tabla 5: Valoración porcentual de la ética en la función pública.

Valores éticos	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECE S	CASI NUNCA	NUNCA
Honestidad y transparencia	70,59%	28,96%	0,45%	0,00%	0,00%
Rectitud, honradez y honestidad	67,42%	25,34%	7,24%	0,00%	0,00%
Actitud moral	90,05%	8,14%	1,81%	0,00%	0,00%
Fidelidad y solidaridad	97,74%	0,90%	0,90%	0,45%	0,00%
Justicia y equidad en el trato	99,10%	0,45%	0,45%	0,00%	0,00%
Imparcialidad política	73,76%	25,34%	0,90%	0,00%	0,00%
No represalias	74,21%	24,43%	1,36%	0,00%	0,00%
Uso adecuado de los bienes	96,38%	2,71%	0,90%	0,00%	0,00%
Respeto de los derechos	95,48%	2,71%	1,81%	0,00%	0,00%
Interés público	97,29%	1,36%	0,45%	0,45%	0,45%
No se ejerce tráfico de influencias	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Nota. Estimaciones de los porcentajes de las frecuencias en la encuesta de ética en la función pública.

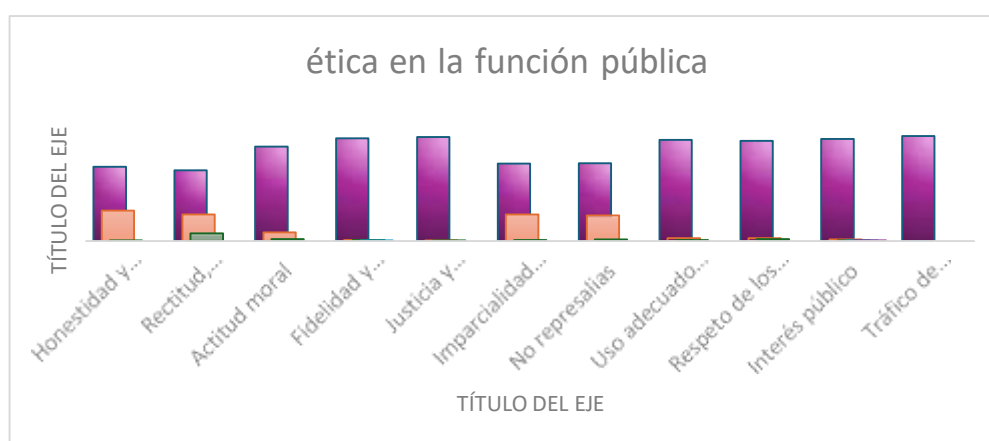


Figura 2. Ética en la función pública

Dentro de la encuesta aplicada la mayoría de los ítems Fidelidad, Justicia, Uso adecuado de bienes entre otros tienen porcentajes de respuesta en la categoría "**SIEMPRE**" o "**CASI SIEMPRE**" los cuales superan el 98%. Esto indica que, en general, los servidores distinguen que el cumplimiento de los valores éticos son una práctica solidificada y casi universal dentro del GAD provincial. Este diagnóstico inicial podría contradecir los problemas organizacionales que se intenta estudiar. Sin embargo, aun toca definir si existe algún punto de quere en la encuesta aplicada sobre el clima organizacional.

1.1.2 Resultados del componente Clima Organizacional

A continuación, se presentan los resultados correspondientes a la variable Clima Organizacional, obtenidos a partir del análisis de las respuestas emitidas por los 221 servidores públicos a los que se aplicó el cuestionario. Este componente permite identificar las percepciones relacionadas con el ambiente de trabajo, la comunicación interna, el liderazgo, la motivación y la satisfacción laboral dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi. Los datos, procesados mediante técnicas de estadística descriptiva, evidencian las tendencias generales y los niveles de percepción que los funcionarios mantienen respecto al entorno laboral institucional. Los resultados se muestran en la Tabla 6, en la que se detallan los promedios y porcentajes obtenidos en cada dimensión del clima organizacional, los cuales servirán de base para el análisis interpretativo que se desarrolla posteriormente.

Tabla 6: *Resultados de clima organizacional*

N°	Clima organizacional	Escala de Likert				
		MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
1	Ambiente físico	0	0	15	80	126
2	Estilo de liderazgo	0	0	0	20	201
3	Compañerismo y colaboración	0	0	0	46	175
4	Nivel de conflictos	0	0	0	48	173
5	Nivel de intercomunicación	0	0	0	59	162

6	Actitudes y aptitudes	0	2	5	100	114
7	Nivel de motivación	0	0	0	56	165
8	Nivel de rotación	0	2	5	203	11
9	Satisfacción laboral	0	2	5	93	121
10	Ética y clima organizacional	0	0	5	211	5

Nota. Estimaciones de frecuencias de la encuesta de ética en la función pública.

De la misma manera que el punto anterior, el proceso de los datos basados en la encuesta del clima organizacional consistió en validar las frecuencias por cada puntaje, las cuales fueron codificadas en la escala del Likert de 1-5, y de tal manera se consolidó las frecuencias totales por cada ítem. En ese sentido se calcularon estadísticas descriptivas y se evalúa la integridad de la muestra, dando como resultado un reporte de frecuencias y porcentajes aplicados por cada respuesta, cómo se muestra en la tabla 8 siguiente.

Tabla 7: Valoración porcentual de Clima Organizacional

Clima organizacional	MUY MALO	MAL O	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
Ambiente físico	0%	0%	7%	36%	57%
Estilo de liderazgo	0%	0%	0%	9%	91%
Compañerismo y colaboración	0%	0%	0%	21%	79%
Nivel de conflictos	0%	0%	0%	22%	78%
Nivel de intercomunicación	0%	0%	0%	27%	73%
Actitudes y aptitudes	0%	1%	2%	45%	52%
Nivel de motivación	0%	0%	0%	25%	75%
Nivel de rotación	0%	1%	2%	92%	5%
Satisfacción laboral	0%	1%	2%	42%	55%
Ética y clima organizacional	0%	0%	2%	95%	2%

Nota. Estimaciones de los porcentajes de las frecuencias en la encuesta del clima organizacional.



Figura 3. Clima Organizacional

La interpretación de resultados en el clima organizacional demuestra que al menos en cinco de las diez dimensiones tratadas con los enfoques de liderazgo, colaboración, conflictos, nivel de motivación, y Satisfacción, tiene estimaciones positivas en las categorías "BUENO" y "MUY BUENO" mismas que superan consistentemente el 90% de las respuestas. Esto indica que los aspectos interpersonales y la dirección son vistos positivamente. Sin embargo, se observan leves áreas de oportunidad para aplicar mejoras en el Ambiente físico y las Actitudes y aptitudes muestran una minoría significativa (alrededor del 7% al 10%) en categorías como "REGULAR", revelando que, aunque el clima es predominantemente positivo, existen aspectos de las condiciones laborales que podrían mejorarse

El análisis correlacionado de variables valida y confirma que la Ética de los servidores del GAD Provincial de Cotopaxi se relaciona de manera positiva y significativa con el clima organizacional. Esto determina una fuerte relación directa y estadísticamente significativa, la cual proporciona una base necesaria para justificar la propuesta de la investigación, (creación de un manual de convivencia y cadena de valores), demostrando que cada una de las partes que intervienen en este proyecto están enfocadas en fortalecer la ética directiva, el cual tendrá un impacto sustancial, inmedible para la mejora del clima laboral institucional en el GAD provincial de Cotopaxi.

1.2. Análisis Cualitativo

El componente cualitativo de la investigación se desarrolló a partir del análisis de contenido de las entrevistas estructuradas aplicadas a 14 directivos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi. Esta técnica permitió identificar los significados, percepciones y experiencias vinculadas con el clima organizacional, considerando categorías emergentes como liderazgo, comunicación, motivación, relaciones interpersonales y condiciones laborales. El proceso de análisis siguió las etapas propuestas por Bardin (2016): preanálisis, codificación, categorización e interpretación, lo que permitió pasar de la descripción literal de los discursos a la comprensión profunda de los fenómenos organizacionales observados.

En la fase de preanálisis, se realizó una lectura exhaustiva de las transcripciones de las entrevistas, con el objetivo de familiarizarse con el contenido y detectar unidades de sentido relacionadas con la dinámica laboral interna. Posteriormente, se procedió a la codificación abierta, en la que se agruparon fragmentos representativos en torno a categorías conceptuales previamente definidas. Estas categorías sirvieron de base para la categorización, que permitió establecer vínculos entre las percepciones de los participantes y las dimensiones teóricas del clima organizacional.

En primer lugar, los directivos coincidieron en que la comunicación interna es un elemento determinante para la cohesión organizacional, destacando que la existencia de canales formales no siempre garantiza la fluidez ni la transparencia de la información. Algunos participantes mencionaron la necesidad de fortalecer los espacios de diálogo entre niveles jerárquicos, ya que las decisiones institucionales suelen concentrarse en las áreas directivas, limitando la participación del personal operativo.

En cuanto al liderazgo, se evidenció una percepción heterogénea: mientras algunos directivos lo describen como participativo y orientado al trabajo en equipo, otros señalaron que persisten prácticas de dirección vertical y centralizada. Este contraste sugiere la coexistencia de estilos de liderazgo diversos, que influyen directamente en la percepción de equidad y en el sentido de pertenencia dentro de la organización.

Respecto a la motivación laboral, los entrevistados reconocieron la importancia del reconocimiento institucional y las oportunidades de desarrollo profesional, pero advirtieron la existencia de limitaciones en los mecanismos de incentivos. Varios mencionaron que el exceso de carga administrativa y la falta de recursos inciden negativamente en el compromiso y en la satisfacción del personal.

Las relaciones interpersonales fueron consideradas en general positivas, caracterizadas por la cooperación y la solidaridad entre los equipos de trabajo; sin embargo, algunos directivos señalaron la presencia de tensiones derivadas de diferencias jerárquicas y de la falta de retroalimentación efectiva. Estas percepciones reflejan la necesidad de fortalecer la cultura organizacional basada en el respeto, la confianza y la comunicación asertiva.

Finalmente, los discursos revelaron que el clima organizacional está estrechamente vinculado con las prácticas de gestión institucional, especialmente con la manera en que los líderes promueven la participación y la transparencia. Los resultados permiten concluir que, si bien existe una valoración positiva del ambiente de trabajo, persisten desafíos en la consolidación de una comunicación interna eficiente, en la aplicación coherente de los valores éticos institucionales y en la generación de estrategias que fomenten la motivación y la cohesión entre los distintos niveles jerárquicos.

En conjunto, los hallazgos cualitativos complementan los resultados del componente cuantitativo, permitiendo comprender de manera más profunda los factores que inciden en la percepción del clima organizacional en el GAD Provincial de Cotopaxi. Este análisis aporta una visión integral que trasciende los indicadores numéricos y enfatiza el papel de la cultura institucional, el liderazgo ético y la comunicación efectiva como ejes fundamentales para fortalecer el desempeño organizacional.

- **Interpretación para Correlación: Coeficiente de Correlación de Spearman (ρ).**

En base a los datos proporcionados de las dos variables, tanto de ética en función pública y clima organizacional que han sido aplicados a una muestra $n=221$

servidores públicos del GAD provincial de Cotopaxi, se procede simular el resultado del análisis de estadístico de las variables, por lo que el coeficiente de Spearman determina la magnitud de la dirección de la relación lineal entre las dos variables en naturaleza cuantitativa.

Tabla 8: *Correlación entre Ética en la Función Pública y Clima Organizacional*

Variable	Ética en la Función Pública	Clima Organizacional
Ética en la Función Pública	1	0,782 0.000
Clima Organizacional	0,782 0.000	1

Nota. El valor superior en cada celda corresponde al Coeficiente de Correlación de Spearman (rho). El valor inferior, corresponde al Valor P (Nivel de Significación). Dado que $p < 0.001$, en la salida SPSS se muestra como 0.000.

Tabla 9: *Resumen estadístico de spearman*

Variables	Coeficiente de Correlación de spearman (p)	Nivel de Significación (p-value)	N
Ética en la Función Pública (V1) y Clima Organizacional (V2)	0.782	< 0.001	221

Nota. criterio de fiabilidad estadísticos (George y Mallery, 2003).

El resultado de $r = 0.782$ y $p < 0.000$ se interpreta en tres dimensiones esenciales:

- Dentro del análisis de Spearman se observa una correlación determinante de 0.782, con un nivel de significancia $P < 0.001$, esto implica que existe una relación altamente fuerte y positiva entre las variables. Es decir, estos valores establecen que la magnitud de la relación es alta, validando, una conexión extensa y muy marcada en el GAD provincial de Cotopaxi, de la misma manera, proporciona un valor ético eficiente dentro de la organización provincial.
- Por otra parte, su dirección positiva indica una mejor percepción de los valores éticos, los cuales cumplen a cabalidad la honestidad, justicia y respeto por parte de los directivos y servidores públicos, los cuales están

directamente asociados con el clima organizacional, traduciéndose a una mayor satisfacción laboral, esto promueve una respuesta positiva, a lo que actualmente se vive dentro de muchas organizaciones, la corrupción, es decir, mientras existe una correlación determinante dentro del estudio el GAD provincial queda fuera de estos actos poco éticos.

2 Discusión

El análisis aplicado a la investigación mediante una prueba estadística del coeficiente de Spearman, es una prueba no paramétrica adecuada para la escala de Likert utilizada en esta investigación. Se ha obtenido un resultado $P = 0.782$, lo que indica una relación fuerte entre la ética en la función pública y el clima organizacional.

La magnitud del análisis sugiere que en el contexto del GAD de Cotopaxi existe una percepción de cumplimiento ético, por parte de los directivos y servidores de la empresa que demuestra una gestión sustancial, que es proporcional a una calidad de ambiente laboral exitosa (Alvarado, 2022). Estos hallazgos son consistentes con autores como (Agui, 2020) quienes postulan que la ética actúa como un predictor directo del valor social y la cohesión interna institucional. Esta credibilidad refuerza el cumplimiento ético y se convierte en un pilar fundamental para la satisfacción laboral de los servidores públicos.

Por otra parte, la misma interpretación de resultados requiere una discusión metódica profunda. Mediante la variable de ética se arroja una alta percepción con más del 98% de respuestas positivas, es decir el 2% indica un mínimo desempeño ético.

No obstante, la fuerte correlación $P=0.782$, prevalece como un hallazgo central y esto es significativo para el estudio, ya que indica que las pequeñas variaciones de ética que es el restante del 98% son suficientes para explicar las diferencias en el clima organizacional. Por lo tanto, se considera que el análisis es fuerte, a pesar de su limitación metodológica, confirmando que la ética tiene un impacto significativo dentro del GAD provincial.

Finalmente, la confirmación de la relación significativa permite justificar plenamente la propuesta de intervención mediante la aplicación de un manual de convivencia institucional y una cadena de valores mismos, que no son un accesorio más, sino que son una herramienta de gestión estratégica indispensable que tiene como finalidad fortalecer el ambiente laboral. Su implementación permitirá formalizar los principios éticos, transformándolos en valores de percepción altos, y en una práctica real para el GAD provincial de Cotopaxi. Para tener una aceptación exitosa dentro de este estudio se requiere que la propuesta sea planteada, tal como una creación formal de un comité de ética (Agui, 2020), quien promueve que la cultura, la ética, integran acciones y sanciones cuando se vulnera el clima organizacional o la ética, de tal manera se asegura la sostenibilidad y el mejoramiento continuo dentro de la institución.

El análisis aplicado a la investigación mediante la prueba estadística del coeficiente de Spearman, una prueba no paramétrica adecuada para la escala de Likert utilizada, evidenció un valor de $\rho = 0.782$, lo que indica una relación fuerte entre la ética en la función pública y el clima organizacional. Este hallazgo es relevante, ya que sugiere que en el GAD Provincial de Cotopaxi existe una percepción de cumplimiento ético tanto por parte de directivos como de servidores públicos, lo cual se refleja en una gestión sólida y proporcional a un ambiente laboral favorable (Alvarado, 2022).

Estos resultados coinciden con la propuesta de Agui (2020), quien plantea que la ética institucional actúa como un predictor directo del valor social y de la cohesión interna, fortaleciendo la credibilidad organizacional. Una institución cuyos principios se perciben como legítimos tiende a generar mayor satisfacción laboral y compromiso entre sus trabajadores.

Asimismo, los hallazgos se alinean con lo señalado por Chiavenato (2019), quien sostiene que un clima organizacional saludable es producto de prácticas administrativas éticas, transparentes y coherentes. Para este autor, la ética no solo regula comportamientos, sino que también define la calidad de las relaciones interpersonales dentro de la organización. En consecuencia, la correlación fuerte

encontrada en este estudio respalda la idea de que un incremento en la percepción ética impacta directamente en la armonía, confianza y bienestar laboral.

De igual manera, Robbins y Judge (2020) destacan que la ética gerencial favorece la disminución de conflictos internos, fortalece la comunicación y mejora la motivación del personal. El presente estudio confirma esta postura, pues demuestra que pequeñas variaciones en la percepción ética (el 2% restante que no reportó niveles positivos) son suficientes para explicar diferencias en el clima organizacional. Esto comprueba que la ética es un eje estructural que influye de forma significativa en el funcionamiento del GAD Provincial de Cotopaxi.

Por otra parte, Schein (2017) subraya que la cultura institucional se sostiene en valores éticos que se practican y se transmiten diariamente. Lo encontrado en esta investigación valida esta idea: el alto porcentaje de respuestas positivas en la variable ética (más del 98%) revela un fuerte arraigo de valores que influyen directamente en las dinámicas laborales, fortaleciendo la estabilidad organizacional.

A pesar de la solidez de estos resultados, se reconoce la existencia de limitaciones metodológicas propias de los estudios basados en percepciones subjetivas. Sin embargo, la persistencia de una correlación fuerte ($\rho = 0.782$) confirma el impacto significativo de la ética en el clima organizacional, respaldando la validez del análisis.

Finalmente, la comprobación de esta relación significativa justifica plenamente la propuesta de intervención mediante la implementación de un manual de convivencia institucional y una cadena de valores, entendidos no como documentos accesorios, sino como instrumentos estratégicos de gestión. Su aplicación permitirá formalizar los principios éticos y convertirlos en prácticas visibles dentro de la institución. Para asegurar su sostenibilidad, autores como Agui (2020) y Treviño y Nelson (2021) recomiendan la creación de un comité de ética, responsable de promover la cultura ética, monitorear su cumplimiento y aplicar acciones o sanciones cuando se vulneren los valores institucionales. De este modo, se garantiza el mejoramiento continuo y la consolidación de un clima organizacional positivo y sostenible dentro del GAD Provincial de Cotopaxi.

MANUAL DE VALORES INSTITUCIONALES

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	74
¿Qué se logrará con el manual?	75
¿A qué personas va dirigido?	75
¿Qué son los valores institucionales?.....	76
¿Cuáles son los valores institucionales del GADPC?	77
¿Valores institucionales para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi y como aplicarlos en el ámbito laboral?	77
• Transparencia:	77
• Responsabilidad:	77
• Compromiso:.....	77
• Compañerismo y colaboración:	77
• Resolución de conflictos	77
• Satisfacción laboral:.....	77
• Respeto a la diversidad de las diferencias sociales	77
• Cumplimiento de las funciones.....	77
• Comunicación:	77
• Clima organizacional:	77
• Estrategias de mejora.....	77
Cadena de valores dirigido a los servidores públicos y directores del GAD provincial. 78	
• Atención al usuario:	78



Capacitación continua 78

Evaluación de desempeño:78

- Reconocimiento y motivación: 78

Ejemplo de cadena de valor público: 78

Mecanismos de participación ciudadana para establecer caminos de mejora en lo que respecta a la ética y clima organizacional 78

- Canales para recibir y gestionar la retroalimentación de los usuarios sobre la calidad del servicio:..... 78
- Revisiones periódicas..... 79
- Espacios de diálogo: 79

Creación de un comité de ética 79

Responsabilidades del comité de ética..... 79

- **PRESENTACIÓN**

Los valores son principios que permiten orientar las conductas y actitudes de un ser humano, son guías que facilitan relacionarse y adentrarse en la sociedad constituyendo fuentes de solución con el objetivo de manejar situaciones y aplicar estrategias en casos complejos. Es por eso que en el entorno público los valores institucionales juegan un papel muy importante pues son pautas que permiten direccionar las acciones de los servidores públicos que pertenecen a una institución del Estado permitiéndoles desempeñarse de manera correctamente en el cumplimiento de sus labores.

Esta guía se desarrolla como herramienta que permite dar a conocer los valores institucionales que debe poseer el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi entre sus colaboradores, para ponerlos en la práctica diaria y mejorar los servicios que se ofrece esta institución enmarcados en el desarrollo y la responsabilidad.

Dentro de este manual se toma en cuenta el marco legal para definir los procesos y valores ya que los servidores públicos están en obligación de cumplir y hacer cumplir con lo estipulado en normativa legal vigente como:



¿Para qué sirve el manual?

Por medio de este material conoceremos los valores que deben existir dentro de una institución perteneciente al Estado, con la finalidad de comprender y aplicar en diversas situaciones en las que se ve inmerso el servicio hacia la comunidad, transmitiendo información que permita evitar problemas y satisfacer al usuario como servidores públicos mejorando el entorno y garantizando el cumplimiento de normas y regulaciones.

¿Qué se logrará con el manual?

1.-

Plantear valores que permitan ser personas que contribuyan con el desarrollo de la sociedad, minimizando riesgos mediante el cumplimiento de las leyes.

Entender la importancia y poner en práctica los valores institucionales.

2.-

3.-

Identificar aspectos que implican el no cumplimiento de los valores institucionales

Relacionar el desempeño de los servidores públicos, conocer si los valores que poseen se ajustan a sus funciones.

4.-



¿A qué personas va dirigido?



Este manual va dirigido a los servidores públicos que pertenecen al Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi ya que es una guía que permite conocer y tener un correcto desempeño laboral, basado en los valores éticos y morales que como personas que servimos a la sociedad debemos tener.

¿Qué son los valores?

Son cualidades positivas que permiten cumplir con normas y principios, sirven para dirigir el comportamiento de los seres humanos dentro de una sociedad, de forma justa y armoniosa, los valores motivan a los individuos a actuar de cierta forma determinado su conducta y expresando sus intereses con la finalidad de alcanzar bienes colectivos.



¿Qué son los valores institucionales?



Son disciplinas que aportan a la visión y misión de una institución, son normas que van dirigidas a la actuación de una persona dentro de una entidad u organización, permiten tomar decisiones correctas y establecer estrategias para trabajar en conjunto y así alcanzar metas comunes favoreciendo a los demás, son características éticas y morales que definen a una persona en el ámbito laboral.

¿Cuáles son los valores institucionales del GADPC?

Mediante RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N. °GADPC-PREF-013-2015 son:

Trabajo en equipo, justicia social, responsabilidad social, participación y corresponsabilidad, eficacia, eficiencia, asociatividad, innovación y rendición de cuentas.

¿Valores institucionales para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi y como aplicarlos en el ámbito laboral?

Los valores éticos detectados mediante la fundamentación teórica y los instrumentos de recolección de datos, destacan los siguientes valores a tomar en cuenta para este manual son:

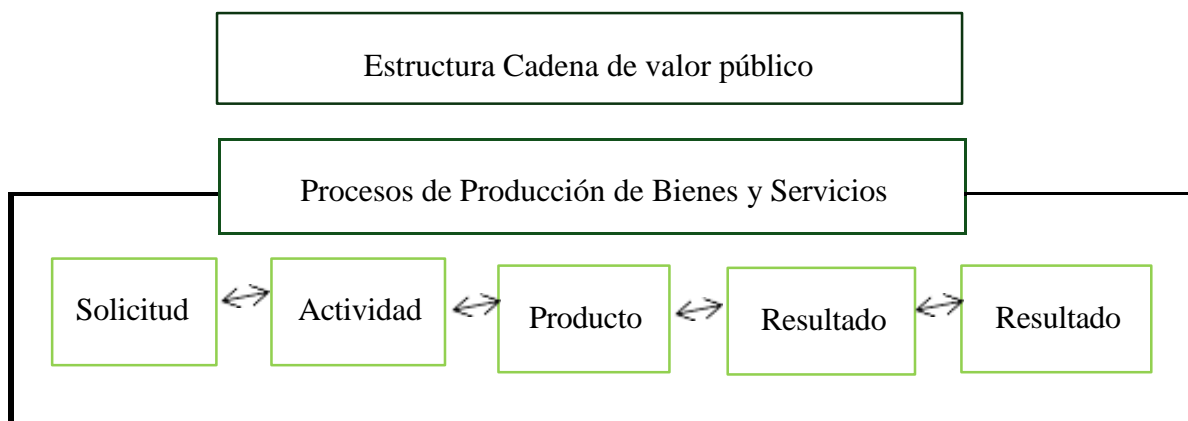
- **Transparencia:** compromiso con la apertura de información y rendición de cuentas.
- **Responsabilidad:** ejecución eficiente de las funciones y tareas asignadas a cada servidor público.
- **Compromiso:** carta de compromiso frente a sus labores para cumplirlas de manera transparente y con ética.
- **Compañerismo y colaboración:** fomento de las relaciones socio laborales en los entornos del GADPC mediante el código de ética.
- **Resolución de conflictos:** mecanismos para abordar y resolver conflictos de manera efectiva.
- **Satisfacción laboral:** beneficios claros para los trabajadores en todas sus funciones y áreas.
- **Respeto a la diversidad de las diferencias sociales:** talleres de derechos humanos.
- **Cumplimiento de las funciones:** enfoque en la responsabilidad individual y colectiva en la ejecución de tareas.
- **Comunicación:** promover las buenas relaciones a través de programas de capacitación, talleres y encuentros positivos para mejorar la intercomunicación.
- **Clima organizacional:** métodos para evaluar periódicamente el clima organizacional.
- **Estrategias de mejora:** acciones a implementar para mejorar el ambiente laboral.

Cadena de valores dirigido a los servidores públicos y directores del GAD provincial.

- Atención al usuario: principios para una atención de calidad y centrada en el usuario.
- Capacitación continua: programas de formación para el desarrollo profesional de los empleados.
- Evaluación de desempeño: criterios y procesos para la evaluación del desempeño laboral.
- Reconocimiento y motivación: estrategias para reconocer el esfuerzo y logros de los servidores públicos.



Ejemplo de cadena de valor público:



Mecanismos de participación ciudadana para establecer caminos de mejora en lo que respecta a la ética y clima organizacional

- Canales para recibir y gestionar la retroalimentación de los usuarios sobre la calidad del servicio: mecanismos de autopercepción de las relaciones socio

laborales para la mejora continua del trato, el diálogo y las formas de inserción comunitaria.

- Revisiones periódicas: producto de los resultados, la revisión continua es un mecanismo de transparencia vital en el GAD.
- Espacios de diálogo: fomentar los espacios de diálogos con todos los ciudadanos para la transparencia, honestidad y rendición de cuentas de los GAD y los intereses colectivos

Creación de un comité de ética

El comité de ética es conformado con el objetivo de hacer cumplir el presente manual de valores. Este manual busca no solo establecer normas y valores, sino también inspirar un sentido de pertenencia y compromiso hacia una gestión pública que responda efectivamente a las necesidades de la provincia.

Responsabilidades del comité de ética

- . -Promover una cultura de ética dentro de la institución.
- . -Preparar capacitaciones para dar a conocer las actualizaciones de las normativas.
- . - Realizar seguimiento al caso de reportes de incumplimiento de las normativas, y faltas incurridas.
- . -Resolver conflictos y faltas relacionadas a los valores institucionales.
- . -Evaluar constantemente las acciones del personal de la institución.
- . -Sancionar las acciones que vayan contra integridad institucional.
- . -Establecer equipos de trabajo para definir un plan de capacitación sobre cultura de ética y valor



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Se aplicaron herramientas estadísticas en la investigación, como Alfa de Cronbach (0.865), y la correlación de Spearman, para garantizar la calidad del instrumento y revelar la relación entre las variables de estudio, dando como resultado una relación positiva significativa, entre ética y clima organizacional ($r = 0.782$, $p < 0.000$), lo cual nos permitió identificar cómo las emociones, percepciones y actitudes de los servidores del GAD de la provincia de Cotopaxi influyen en el ambiente laboral. Esto demuestra que la ética profesional impacta directamente en la ejecución de las funciones, asegurando un uso correcto de los recursos del Estado y promoviendo un entorno de trabajo bajo normas y leyes.
- Se recopilaron y analizaron conceptos fundamentales de ética y clima organizacional dentro de la gestión pública. Esto facilitó comprender profundamente su significado, con el fin de definir estrategias y prácticas que fortalezcan los servicios a la ciudadanía, generen confianza, promuevan la transparencia y garanticen la igualdad.
- Se diseñaron criterios de medición específicos para analizar la interacción entre los servidores públicos y su entorno laboral. Esto permitió identificar áreas de mejora y generar un diagnóstico del estado actual de la ética y el clima organizacional, contribuyendo a construir una cultura institucional basada en principios y valores.
- Se elaboró un manual dirigido a los servidores públicos del GAD de Cotopaxi, con lineamientos claros sobre normas, valores y conductas esperadas. Su propósito es promover un ambiente laboral armonioso, eficiente y efectivo, alineando los objetivos institucionales con el bienestar colectivo y fomentando la ética en la gestión pública.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda establecer un fortalecimiento metodológico y uso de herramientas para análisis estadísticos, dentro de los cuales se recomienda al GAD provincial, que la herramienta de diagnóstico utilizada Alfa de Cronbach sea institucionalizada y se aplique metódicamente dentro de la dirección de talento humano. Esto permitirá establecer un monitoreo continuo del ambiente laboral, y la percepción ética, de tal manera se asegura que la gestión del personal se basa en datos reales y no en percepciones subjetivas, manteniendo de tal manera una alta correlación a los nuevos estudios.
- Por otra parte, se debe integrar formalmente valores teóricos en la práctica diaria, donde al traducir este punto se debe fortalecer la confianza y la transparencia dentro de la ética y el clima laboral donde sus objetivos centrales deben ser la gestión pública, por lo que se recomienda crear una propuesta que integre principios teóricos de honestidad, justicia y transparencia en ciertos puntos de indicadores de desempeño individual de los servidores públicos. Estos valores y cumplimiento son un componente formal y medible en las evaluaciones anuales de desempeño, incentivado a la ética, no sólo como una obligación, sino como un criterio fundamental para reforzar una eficiencia dentro de las acciones y bienes del Estado.
- Asimismo, se sugiere utilizar criterios de medición para la cultura organizacional, los cuales permitan un diagnóstico basado en reformar y mejorar las condiciones actuales, estos resultados van a mejorar los índices de valoración regular encontrados, actualmente en este estudio, por lo que las autoridades deberán sugerir una hoja de ruta prioritaria para la toma de decisiones.
- Se debe socializar con todo el personal el manual de valores éticos, para que cada servidor vaya creando una cultura organizacional de transparencia que ayude a obtener excelentes resultados, permitiendo así prevenir malos manejos dentro del sector público.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abril, C. (2024). Retos 2020: Gobierno y Administración pública. *Revista de Administración Pública*, 82(5), 14-36.
- Agui, A. (2020). Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL. *Revista Gaceta científica*, 6(1), 203-212.
- Almache, M. F. (2019). Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. *Revista Científica Usisrael*, 41(6), 155-169.
- Alvarado, R. A. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393.
- Ameig, R. (2022). Una revisión del impacto de la tecnología de la información en las empresas. *Revista de Administración y Economía*, 20(4), 41-64.
- Arteaga, S. L. (2024). Retos del administrador de empresas frente a la economía digital en Ecuador. *Revista De Producción, Ciencias E Investigación*, 8(51), 162–181.
- Bilous, R. P. (2022). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *Revista RECIMUNDO*, 4(1), 326-335.
- Blanco, C. (2023). Ética como elemento esencial de la gestión pública: Diseño de un programa de ética pública municipal. *Revista Espacios*, 5(11), 218-231.
- Botina Morales, L. E., Rosero Zambrano, M. P., Arciniegas Paz, I. G., & Benavides Constain, L. M. (2022). LA ÉTICA EN RELACIÓN A LA EDUCACIÓN. *Revista Huellas*, 8(1). <https://doi.org/ISSN: 2382-4875>
- Cañarte, Y. T. (2021). La administración pública y el manejo de la pandemia por coronavirus en Ecuador. *Revista Polo del Conocimiento*, 4(10), 1961-1984.
- Capa, L. (2018). El Liderazgo como Fuente de Ventaja Competitiva para las Organizaciones. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(21), 2218-3620.
- Carrillo, R. (2021). ÉTICA PÚBLICA: REVALORANDO EL SERVICIO PÚBLICO. *Tesis previo a la obtención del Doctorado en Administración Pública*, 10-52.

- Celedonio, V. P. (2015). Ética en la función pública de los funcionarios y su relación con el clima organizacional percibido por los empleados del gobierno regional del Pasco. Pasco, Peru.
- Chagcha, C. (2022). ÉTICA PÚBLICA: HERRAMIENTA PENDIENTE DE LA LUCHA: ANTICORRUPCIÓN EN EL ECUADOR. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 2(6), 4-19.
- CNE-Instituto de la Democracia. (2019). *institutodemocracia.gob.ec*. institutodemocracia.gob.ec: <https://institutodemocracia.gob.ec/wp-content/uploads/2019/11/Serie-Gaceta-No.-12-Abril-2016.pdf>
- Contento, A. (2022). LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA LIBRERÍA ÉXITO DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA. *Tesis previo a la obtención del título en Ingeniería Comercial*, 14-75.
- Contraloría General del Estado. (2025). *www.contraloria.gob.ec*. [www.contraloria.gob.ec: https://www.contraloria.gob.ec/WFDescarga.aspx?id=1487&tipo=mul](https://www.contraloria.gob.ec/WFDescarga.aspx?id=1487&tipo=mul)
- Cruz, A. (2021). La gestión de los Gobiernos Autónomos Descentralizados ecuatorianos como protagonistas en el proceso de descentralización. *Revista Sociedad & Tecnología*, 7(52), 723–736.
- Darnaculleta, M. (2020). Ética pública y Derecho administrativo en la era de la posverdad. *Revista de Derecho Público Teoría y método*, 5(11), 41-56.
- Delgado, J. P. (2021). Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 634-647.
- Flores, J. (2021). La aplicación de la inteligencia artificial en la industria. *Revista de Administración y Economía*, 20(2), 17-30.
- Gallegos, M. M. (2023). Sistemas informáticos en la administración de empresas. *Puerto Madero Editorial Académica*, 10-45.

- García, E. (2022). La importancia de la ética en la formación del servidor público en México. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 14(23), 4701-4724.
- García, M. (2019). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Revista Cuadernos de Administración*, 21(4), 43-61.
- Gómez, C. (2023). Redes sociales y administración pública: los desafíos y oportunidades de los gobiernos en la era de la comunicación digital. *Revistas Universitarias*, 82(6), 111-126.
- Google Forms. (2025). *docs.google.com*. docs.google.com:
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeXsGYGyQNHgcPzaxsyZ_1ObTOwG2eXC_oVQwbcf_ThFJpTjQ/viewform?usp=
- Google Forms. (2025). *docs.google.com*. docs.google.com:
https://docs.google.com/forms/d/1QFGcQ2J_XPHE5Xih_0yf6UwBiCLLDvOXIAhN2NULUIA/co
- Guillén, P. (2023). Pertinencia entre el perfil de egreso del administrador de empresas de la universidad nacional de Pilar y la perspectiva del empleador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 1656-1678.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Education.
- López, M. C. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 14(23), 124-153.
- Mendoza, E. E. (2023). Transformación digital y habilidades del profesional de administración de empresas. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(2), 100–114.
- Montecristi, A. C. (20 de Octubre de 2008). *Biblioteca digital*. Biblioteca digital :
<http://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/4083>
- Montecristi, A. C. (20 de Octubre de 2008). *Biblioteca digital*. Biblioteca digital :
<http://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/4083>
- Montoya, A. C. (2020). Gobiernos autónomos descentralizados del Ecuador. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas.*, 10(7), 264-275.

- Olivera, J. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 1(22), 111-132.
- Palma, G. (2021). El Liderazgo en la Administración de Empresas. *Revista E-IDEA Journal of Business Sciences*, 10(23), 14-23.
- Pionce, M. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Revista Dominio de las Ciencias*, 10(41), 280-294.
- Rodriguez, J. (2022). Gestión Administrativa y su incidencia en la operatividad de la micro empresa PALIM. *Revista Ciencias Económicas y Empresariales*, 5(12), 14-29.
- TrejoAlonso, L. J. (2021). Corrupción: La comprensión del concepto multifacético desde diferentes enfoques. La política anticorrupción mexicana a revisión 2012-2021. *Gestión Política y Pública*, 30(3), 37-79. <https://doi.org/10.29265/gypp.v30i3.960> DOI: 10.29265/gypp.v30i3.960
- Uvalle Berrones, R. (2014). La importancia de la ética en la formación de valor público. *Estudios políticos (México)*(32), 59-81. <https://doi.org/ISSN 0185-1616>
- Vaca, L. P. (2023). El alcance del derecho a la buena administración pública en la legislación ecuatoriana. *Revista Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 4(11), 42-62.

ANEXOS

ANEXO 1

INSTRUCCIONES:

El objetivo del presente cuestionario es obtener información para determinar la incidencia de la ética de los servidores del GAD de la provincia de Cotopaxi con el clima organizacional.

Solicito leer con detenimiento y marcar solo una alternativa con una (X) la respuesta que usted crea conveniente.

Datos generales

Tipo de Contratación	Nombramiento	Contratado Ocasional	Servicios Profesionales
Área de trabajo:			

Ética en la función pública

1. Existe respeto hacia los directores y jefes de Unidad del GAD Provincial.	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
2. Los directores y jefes de Unidad del GAD Provincial, actúan con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general de los servidores públicos.	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
3. Los directores y jefes de Unidad del GAD Provincial demuestran una actitud moral permanente frente a los servidores públicos.	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
4. Los directores y jefes de Unidad del GAD Provincial demuestran fidelidad y solidaridad hacia los demás servidores públicos.	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
5. Los directores y jefes de Unidad del GAD Provincial expresan justicia y equidad en el trato con los demás servidores públicos.	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
6. Los directores y jefes de Unidad del GAD Provincial actúan con	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

imparcialidad política con los servidores públicos.					
7. Los directores y jefes de Unidad del GAD Provincial no ejercen represalias de ningún tipo hacia los demás servidores públicos.	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
8. Los directores y jefes de Unidad del GAD Provincial hacen uso racional y adecuado de los bienes del Estado que les fueron asignados.	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
9. Los directores y jefes de Unidad del GAD Provincial respetan los derechos de los servidores públicos.	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
10. Los directores y jefes de Unidad del GAD Provincial en el ejercicio de sus funciones dejan de lado sus intereses personales.	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
11. Los directores y jefes de Unidad del GAD Provincial no ejercen el tráfico de influencias.	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Clima organizacional

1. ¿Cómo califica el ambiente físico (como: condiciones de ruido, ¿temperatura, contaminación, instalaciones, etc.) del GAD Provincial?	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
2. ¿Cómo califica la estructura formal y el estilo de liderazgo de los directores y jefes de Unidad del GAD Provincial?	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
3. Califique el grado de compañerismo y colaboración entre directores y jefes de Unidad con los demás servidores públicos del GAD Provincial.	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
4. ¿Cómo califica el nivel de conflictos entre directores y jefes de Unidad del GAD Provincial?	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno

5. ¿Cómo califica el nivel de intercomunicación entre los directores y jefes de Unidad con los demás servidores públicos del GAD Provincial?	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
6. ¿Cómo califica las actitudes y aptitudes de los servidores públicos hacia los directores y jefes de Unidad del GAD Provincial?	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
7. ¿Cómo califica el nivel de motivación hacia los servidores públicos por parte de las autoridades del GAD Provincial?	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
8. ¿Cómo califica usted el nivel de rotación de los directores del GAD Provincial?	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
9. ¿Cómo califica el nivel de satisfacción laboral de los servidores públicos del GAD Provincial?	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
10. ¿Cómo califica el grado de relación entre la ética en la función pública de los directores y jefes de Unidad y el clima organizacional percibido por los servidores públicos del GAD Provincial?	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno

ANEXO2

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO

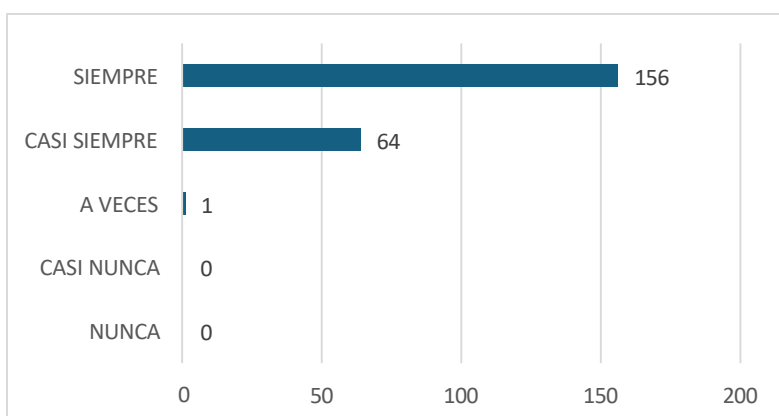
A continuación, se presentan los resultados de la sección de valores éticos de la encuesta.

1. Los valores éticos

Son 11 preguntas sobre los valores éticos centrada en las dimensiones éticas que se aplican y desarrollan en el contexto de la función pública para los servidores.

1. Existe respeto hacia los directores y jefes de Unidad del GAD Provincial, honestidad y transparencia en todas sus interacciones?

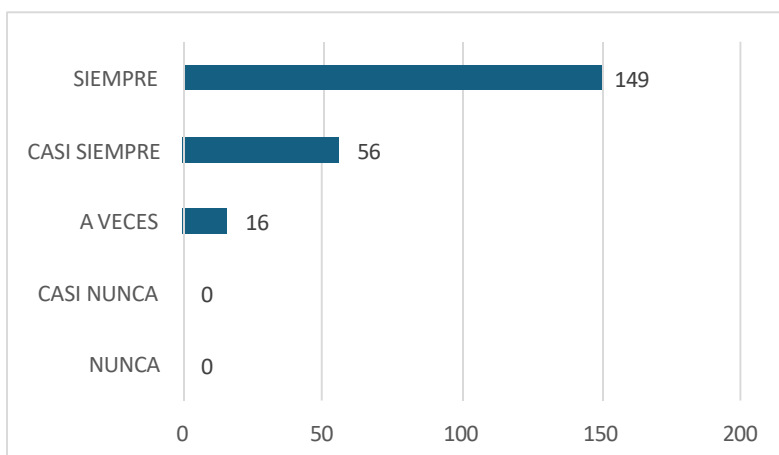
Gráfico 1 Honestidad y transparencia



Se puede concluir que, desde el respeto, se considera la honestidad y transparencia como elementos que siempre y casi siempre están presentes en los directores y jefes de unidad.

2. Los directores y jefes de unidad del GAD Provincial actúan con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general de los servidores públicos.

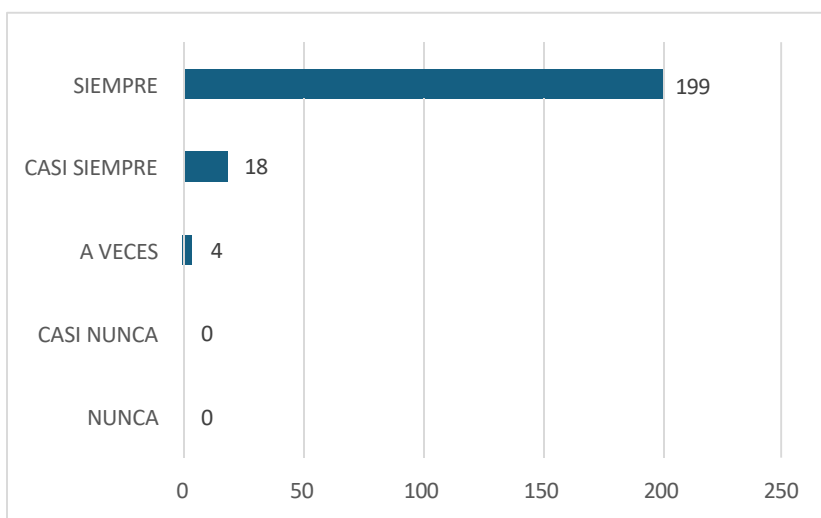
Gráfico 2 Rectitud, honradez y honestidad



Al haber encuestado en el marco de los Derechos Humanos, se denota una interesante precepción de que sus acciones reflejan estos valores como parte de sus actos cotidianos en el trabajo desde los altos mandos hacia todos los servidores por igual, es decir, con acciones de rectitud, honradez y honestidad enmarcadas en contribuir al desarrollo.

3. Los directores y jefes de unidad del GAD Provincial demuestran una actitud moral permanente frente a los servidores públicos.

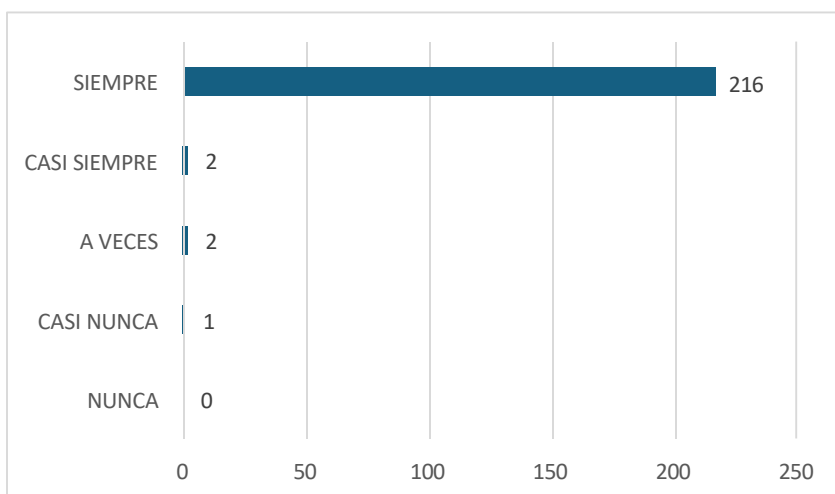
Gráfico 3 Actitud moral



Se evidencia una alta actitud moral en todas las acciones de los directores y jefes de unidad y que ha sido constante a través de los tiempos laborales.

4. Los directores y jefes de unidad del GAD Provincial demuestran fidelidad y solidaridad hacia los demás servidores públicos.

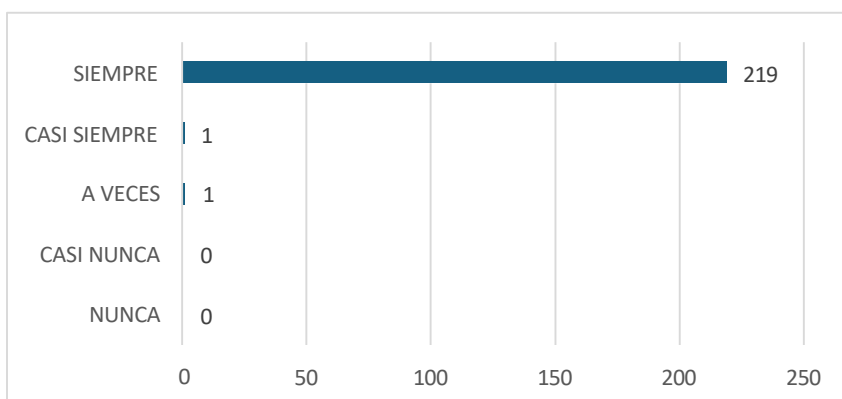
Gráfico 4 Fidelidad y solidaridad



Los casos de fidelidad positiva y solidaridad son bastante altos. Sin embargo, existen casos puntuales en los que algunos valores se encuentran alterados y en menor medida, sin afectar la gran cantidad de aspectos positivos sobre la fidelidad y solidaridad en el trato interno.

5. Los directores y jefes de unidad del GAD Provincial expresan justicia y equidad en el trato con los demás servidores públicos

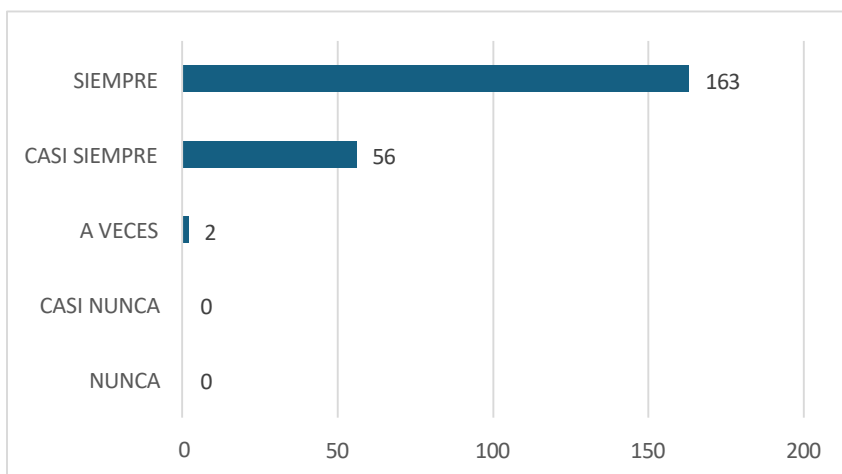
Gráfico 5 Justicia y equidad en el trato



Existe una alta justicia y equidad en el trato, tanto por los directores y jefes como por parte de todos los servidores, evidenciando un ambiente laboral sano en cuanto a la justicia y a la forma de distribuir los recursos y el trato igualitario.

6. Los directores y jefes de unidad del GAD Provincial actúan con imparcialidad política con los servidores públicos

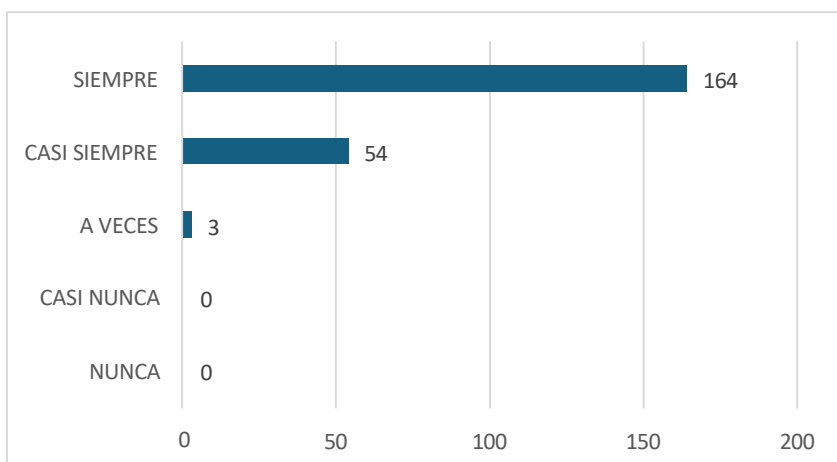
Gráfico 6 Imparcialidad política



La imparcialidad política es un tema que incluye la consideración de cada persona, es por ello que, para este cuestionario, la imparcialidad fue altamente notoria, pero con ciertas discrepancias en la percepción hacia otros sobre esta imparcialidad. Al respecto se puede observar como 56 más 2 funcionarios expusieron una imparcialidad de casi siempre y a veces.

7. Los directores y jefes de unidad del GAD Provincial no ejercen represalias de ningún tipo hacia los demás servidores públicos.

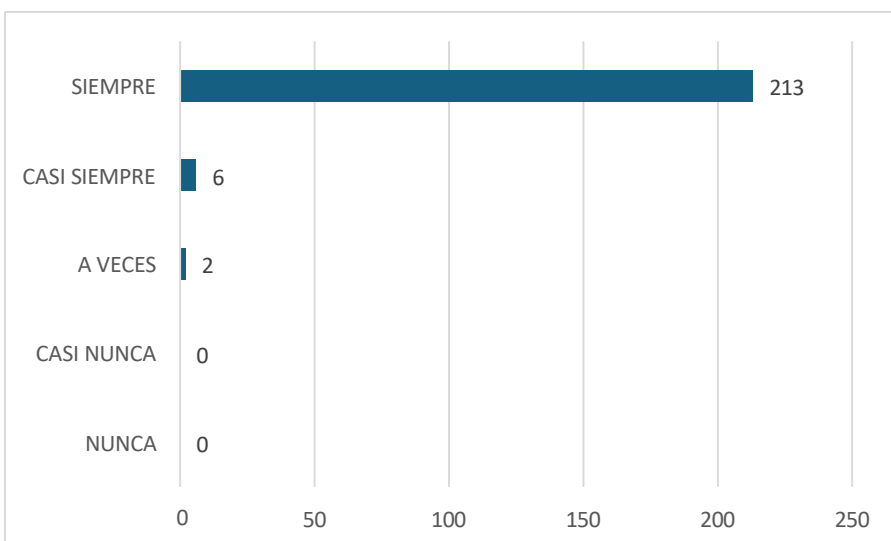
Gráfico 7 No represalias



Cotopaxi al ser una provincia extensa en territorio y con escasa satisfacción de necesidades básicas como vías de acceso, riego, fomento productivo ejecutadas por anteriores administraciones quizá por falta de presupuesto, la búsqueda de mejoras es evidente que estará presente en la mentalidad de los funcionarios. Ante esto, las represalias son muy bajas, sin embargo, hay que prestar atención a la diversidad de respuestas al respecto, evidenciado que a veces sí existen.

8. Los directores y jefes de unidad del GAD Provincial hacen uso racional y adecuado de los bienes del Estado que les fueron asignados.

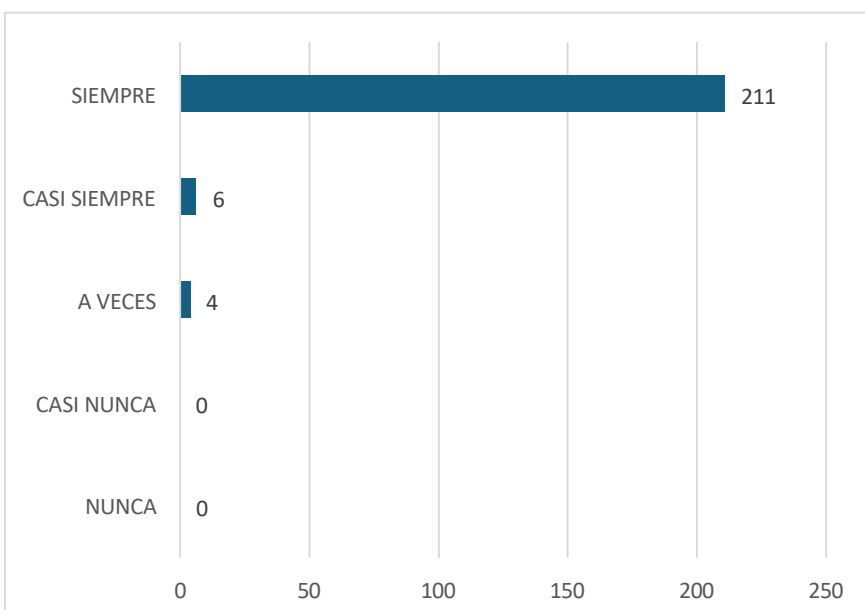
Gráfico 8 Uso adecuado de los bienes



De acuerdo con este cuestionario, los servidores públicos expresaron que se hace un uso adecuado de los bienes, pero con ciertas variantes en menor medida de casi siempre y a veces.

9. Los directores y jefes de unidad del GAD Provincial respetan los derechos de los servidores públicos.

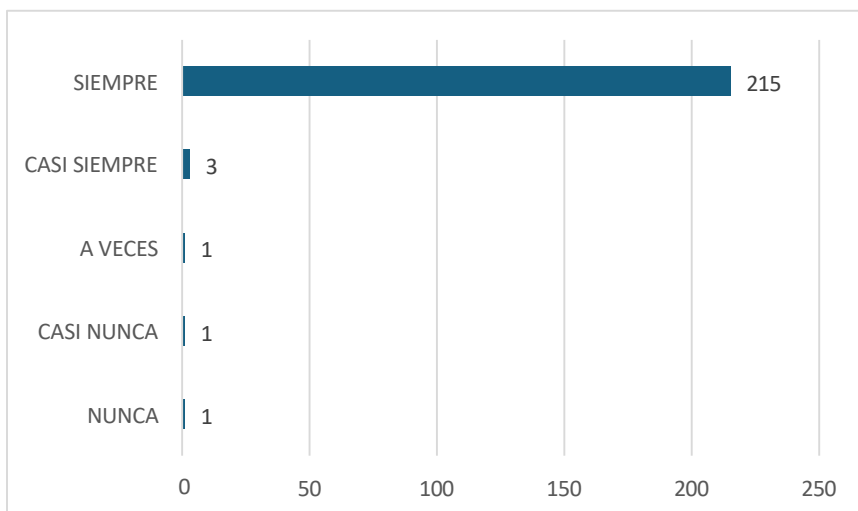
Gráfico 9 Respeto de los derechos de los servidores públicos



Para este punto los directores y jefes de unidad respetan fielmente los derechos de todos los servidores públicos, estableciendo un ambiente laboral sano y que escucha a todos por igual y sin discriminación.

10. Los directores y jefes de unidad del GAD Provincial en el ejercicio de sus funciones dejan de lado sus intereses personales.

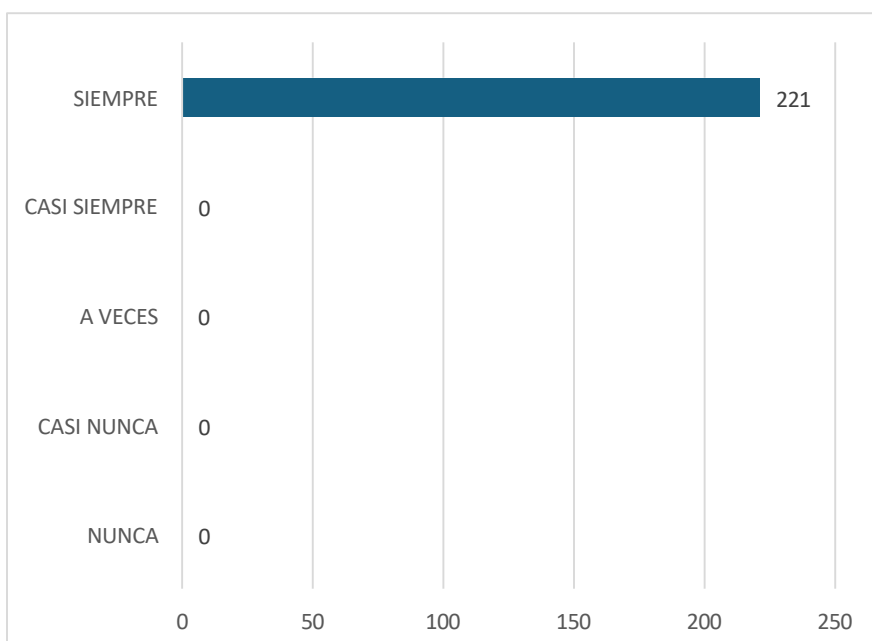
Gráfico 10 Interés público sobre el interés personal



Por mayoría de selección, los intereses públicos siempre están por encima de los intereses personales entre los directores y jefes de unidad ya que esa es la función de las personas que ingresan a trabajar en el sector público velar por el bien de los demás.

11. Los directores y jefes de unidad del GAD Provincial no ejercen el tráfico de influencias

Gráfico 11 Tráfico de influencias



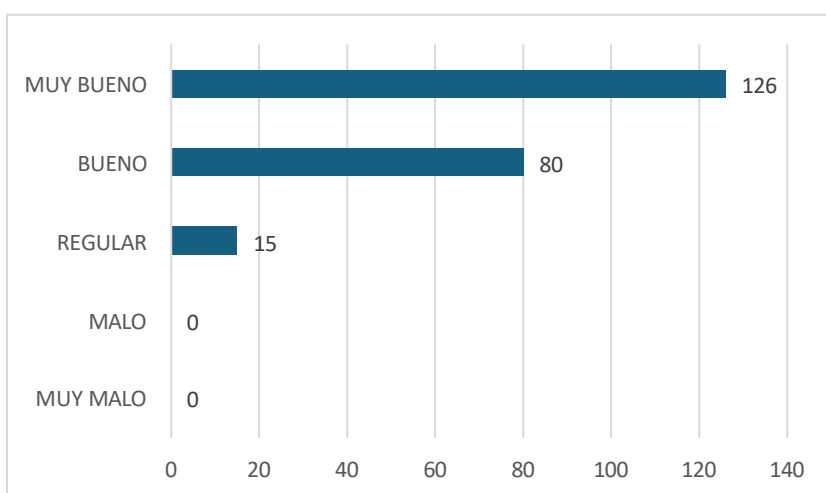
En esta selección se demuestra que los servidores públicos se enfocan en cumplir las normas y leyes que implica sus funciones velando por los intereses del Estado generando un trabajo eficaz y eficiente enmarcado en servir a la ciudadanía.

2. Clima organizacional

Para esta sección son 10 preguntas centradas en las consideraciones del clima organizacional en el contexto de la función pública para los servidores.

1. ¿Cómo califica el ambiente físico (como: condiciones de ruido, ¿temperatura, contaminación, instalaciones, etc.) del GAD Provincial?

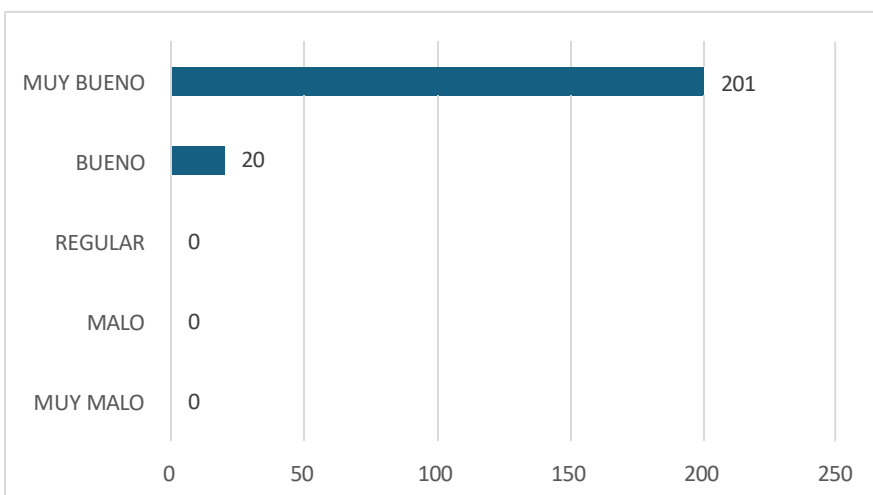
Gráfico 12 Ambiente físico



Se puede identificar que las instalaciones del GAD en su mayoría son adecuadas para el trabajo diario, sin embargo, habría que evaluar por departamentos para saber sus percepciones individuales y así poder hacer mejoras puntuales a las infraestructuras. Con este cuestionario se puede evidenciar que el ambiente físico en gran medida está bueno, pero también presenta irregularidades.

2. ¿Cómo califica la estructura formal y el estilo de liderazgo de los directores y jefes de unidad del GAD Provincial?

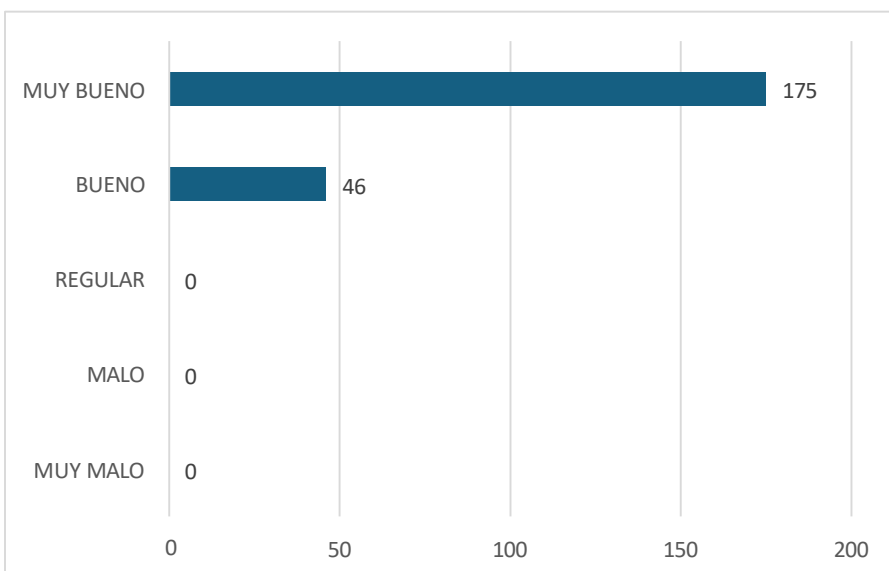
Gráfico 13 Estilo de liderazgo



El liderazgo que evidencia la actual percepción de las y los servidores, es un liderazgo de equipo y soluciones para la administración de las autoridades ya que con el cumplimiento de sus funciones permiten solucionar los problemas de manera rápida.

3. Califique el grado de compañerismo y colaboración entre directores y jefes de Unidad con los demás servidores públicos del GAD Provincial.

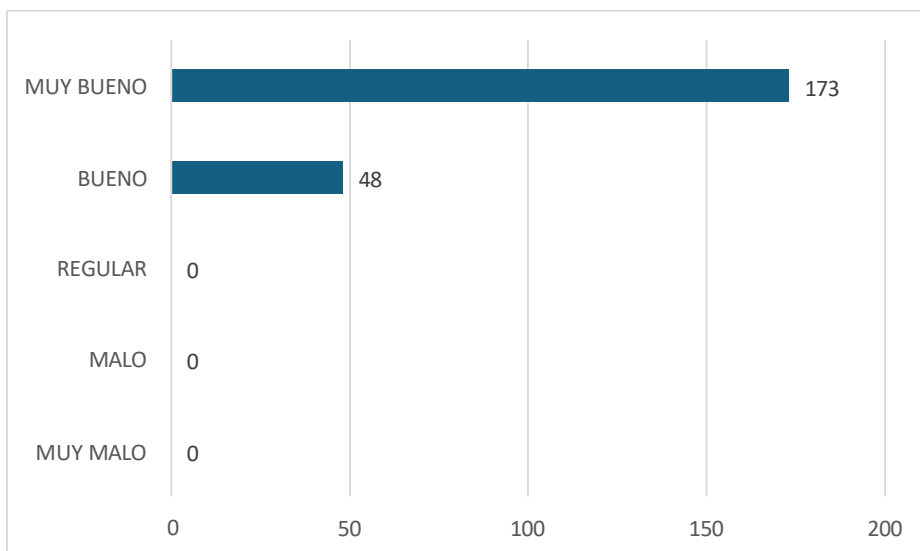
Gráfico 14 Compañerismo y colaboración



Las respuestas en cuanto a compañerismo y colaboración mostraron gran aprobación positiva ya que todos contribuyen con ideas con la finalidad de definir soluciones en caso de presentarse inconvenientes.

4. ¿Cómo califica el nivel de conflictos entre directores y jefes de unidad del GAD Provincial?

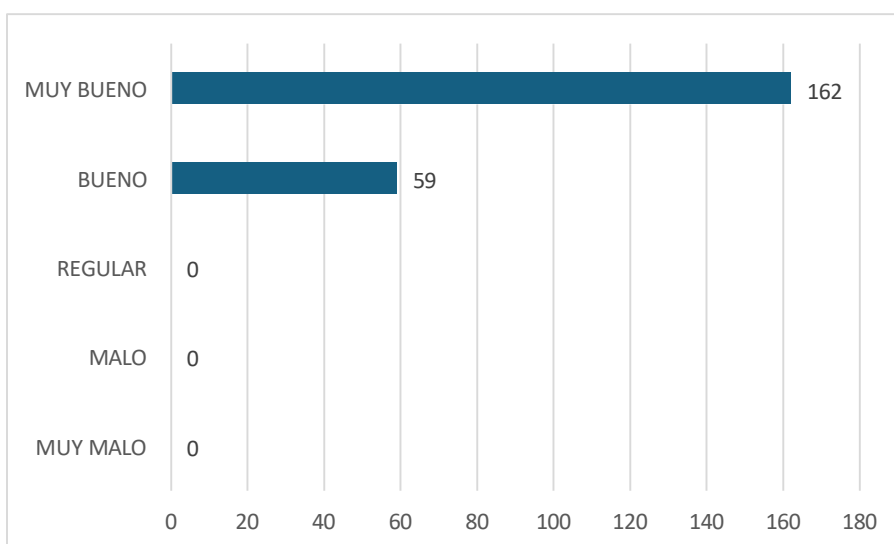
Gráfico 15 Nivel de conflictos



Se evidencia que los conflictos pasan en pocas ocasiones ya que existe el respeto entre sí, permitiendo tener un ambiente de trabajo tranquilo y de colaboración.

5. ¿Cómo califica el nivel de intercomunicación entre los directores y jefes de unidad con los demás servidores públicos del GAD Provincial?

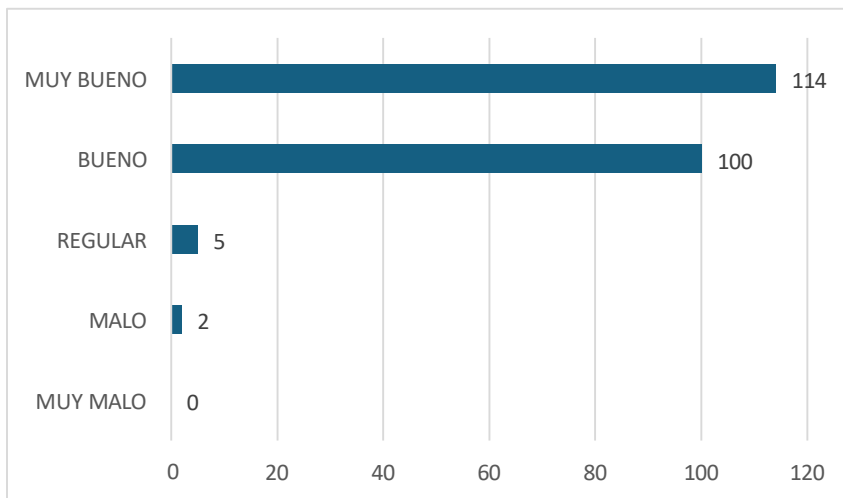
Gráfico 16 Nivel de intercomunicación



La intercomunicación está presente entre todos los servidores y directores de manera positiva ya que se debe estar en constante diálogo para solventar cualquier problema que se presenta de manera cotidiana.

6. ¿Cómo califica las actitudes y aptitudes de los servidores públicos hacia los directores y jefes de unidad del GAD Provincial?

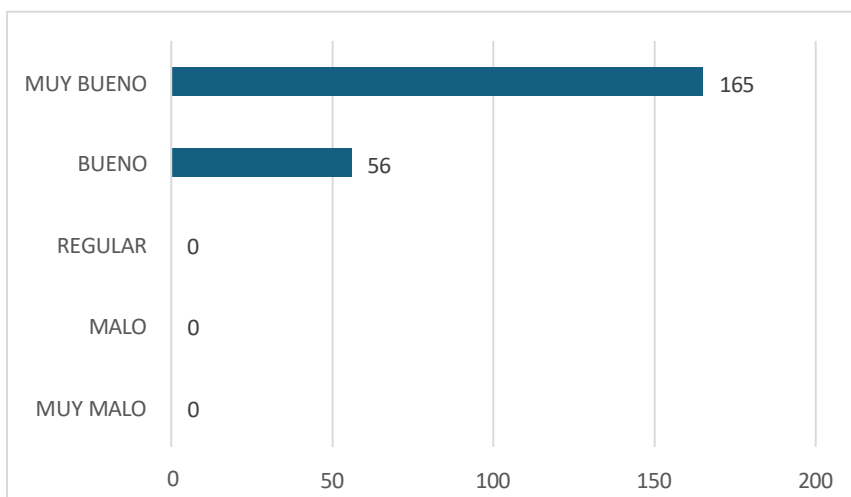
Gráfico 17 Actitudes y aptitudes



Se muestra que las actitudes y aptitudes de los servidores públicos es adecuada en sus funciones laborales, debido a que la gestión actual está orientada al buen liderazgo, sin embargo, existen intereses personales que pueden alterar eso como la competitividad entre servidores.

7. ¿Cómo califica el nivel de motivación hacia los servidores públicos por parte de las autoridades del GAD Provincial?

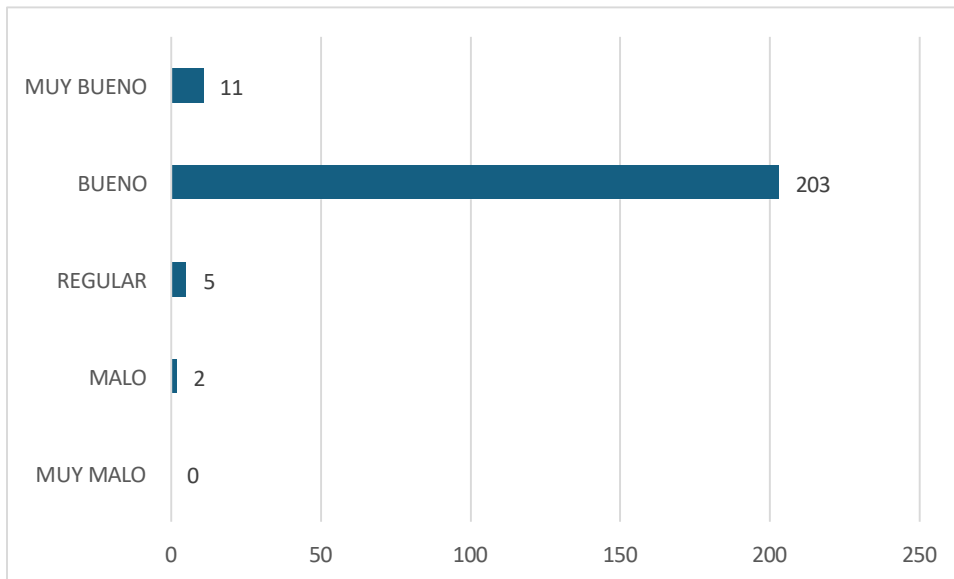
Gráfico 18 Nivel de motivación



Los niveles de motivación son buenos y muy buenos. Se evidencia gran satisfacción laboral sobre estos aspectos en el personal.

8. ¿Cómo califica usted el nivel de rotación de los directores del GAD Provincial?

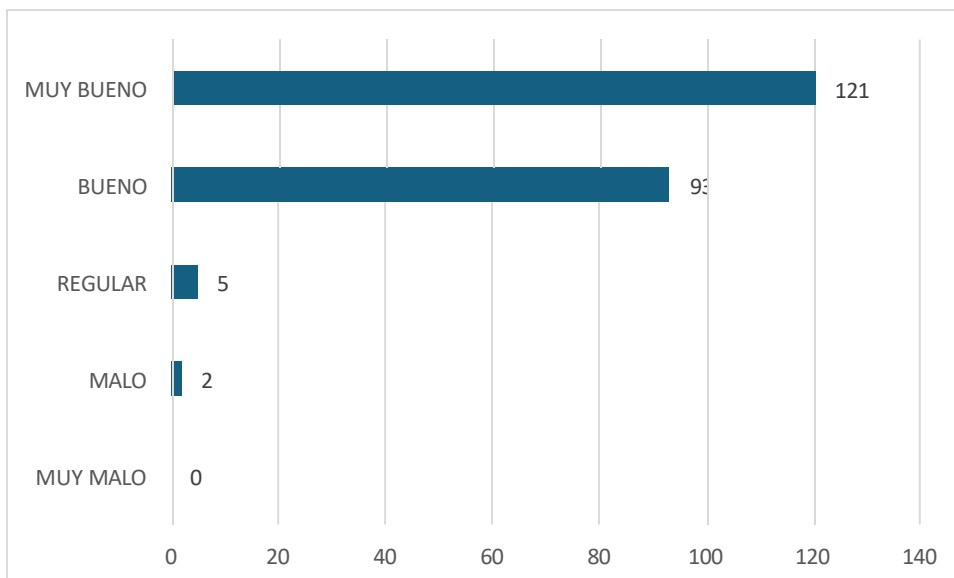
Gráfico 19 Nivel rotación



El nivel de rotación es bueno debido a que están buscando ser una institución transparente, y si no están de acuerdo con un director, están dispuestos a que cambie ya que el cargo es de libre remoción.

9. ¿Cómo califica el nivel de satisfacción laboral de los servidores públicos del GAD Provincial?

Gráfico 20 Satisfacción laboral

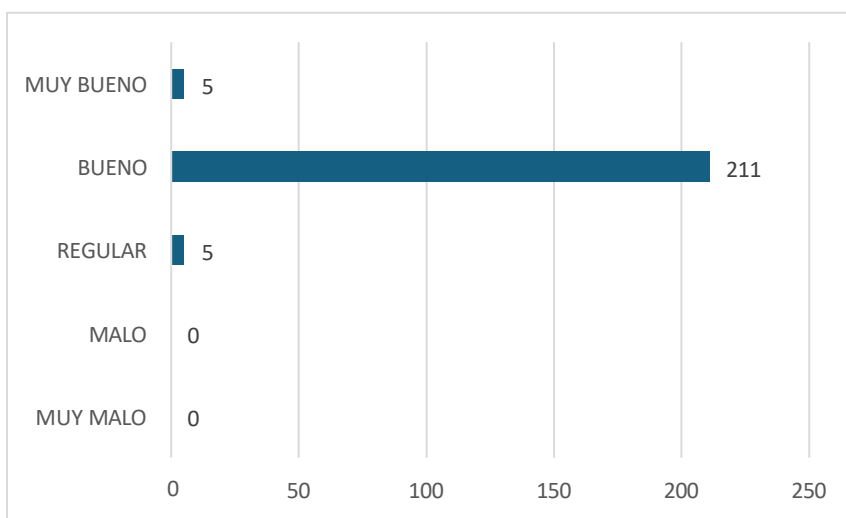


El nivel de satisfacción laboral es alto entre la opción muy bueno y bueno ya que los servidores públicos realizan su trabajo enfatizado en contribuir con la sociedad ayudando

a quienes lo necesitan ya que igual cuentan con casi todos los insumos para realizar sus actividades. El 10% de los trabajadores requieren de una atención especializada en el área médica, psicológica, debido a posibles afectaciones laborales.

10. ¿Cómo califica el grado de relación entre la ética en la función pública de los directores y jefes de unidad y el clima organizacional percibido por los servidores públicos del GAD Provincial?

Gráfico 21 Ética y clima organizacional



Se evidencia una fuerte influencia de la ética en el clima organizacional del GAD provincial soportado más que todo por la transparencia como valor ético que se vive en este contexto. En la siguiente tabla 4 se muestran los resultados generales de esta parte.

ANEXO 3

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA

Los participantes de la entrevista fueron 14 directores de cada gestión del GAD. Estas gestiones son: Gestión de Obras Públicas, Gestión Administrativa, Gestión Financiera, Gestión de Compras Públicas, Gestión de Talento Humano, Gestión de Ambiente, Gestión de Riego y Drenaje, Gestión de Fiscalización, Gestión de Secretaría General, Gestión de Comunicación, Gestión de Fomento Productivo, Gestión del Subtrópico, Gestión de Procuraduría Síndica, Gestión de Planificación, Ordenamiento Territorial y Gobernanza.

Con el proceso de organización de los datos y la interpretación de ellos, se presentan los siguientes resultados de las 21 preguntas dispuestas en la entrevista personal a los directos de cada gestión del GAD, por lo que se presenta la pregunta y la respuesta de cada director al respecto de la pregunta.

1. ¿Existe respeto hacia los directores y jefes de unidad del GAD Provincial?

En el GAD Provincial, el respeto hacia los directores y jefes de unidad es un valor compartido en todas las direcciones. Se destaca como un principio fundamental que fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y eficiente. Cada dirección, ya sea en el área de obras públicas, administración, finanzas, compras, talento humano, ambiente, riego, fiscalización, comunicación, fomento productivo, subtrópico, procuraduría o planificación, subraya la importancia del respeto mutuo para el cumplimiento de sus responsabilidades y la gestión eficaz de proyectos y recursos.

Este respeto contribuye a un entorno laboral sano, facilita la toma de decisiones, mejora la coordinación entre equipos y asegura que los procesos sean ejecutados de manera profesional. Además, se resalta que el respeto es clave para la efectividad en los procesos de supervisión, capacitación, desarrollo económico y el manejo de iniciativas ambientales y territoriales, garantizando así un trabajo conjunto hacia el progreso y el desarrollo sustentable de la provincia.

2. ¿Los directores y jefes de Unidad del GAD Provincial actúan con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general de los servidores públicos?

La actuación de los directores y jefes de unidad del GAD Provincial se enfatiza en la honestidad, rectitud y honradez en todas las áreas de su gestión, buscando siempre satisfacer el interés general de los servidores públicos y la comunidad. La transparencia y la integridad son principios clave en todas las direcciones, desde obras públicas hasta planificación, pasando por administración, finanzas, compras, talento humano, ambiente, riego, fiscalización, comunicación, fomento productivo, subtrópico y procuraduría.

Cada dirección destaca su compromiso con la correcta gestión de los recursos públicos, asegurando que todas las decisiones se tomen de manera ética y conforme a la normativa. El objetivo es garantizar que las acciones y procesos sean justos, responsables y en beneficio de la sociedad, promoviendo el bienestar de los servidores públicos y el desarrollo sustentable de la provincia. La honestidad y la rectitud son la base para lograr eficiencia, transparencia y confianza en la gestión pública

3. ¿Los directores y jefes de Unidad del GAD Provincial demuestran una actitud moral permanente frente a los servidores públicos?

Los directores y jefes de unidad del GAD Provincial demuestran una actitud moral constante en todas sus gestiones, basada en principios éticos que aseguran decisiones justas, transparentes y en beneficio de la comunidad y los servidores públicos. Cada dirección, desde obras públicas hasta planificación, pasando por áreas como administración, finanzas, compras, talento humano, ambiente, riego, fiscalización, comunicación, fomento productivo, subtrópico y procuraduría, resalta su compromiso con la moralidad en sus acciones diarias.

La ética y la integridad son pilares fundamentales en la toma de decisiones, garantizando procesos justos y sin irregularidades. Las direcciones se enfocan en ser un ejemplo positivo, promoviendo la justicia social, la equidad, el respeto y el bienestar de los servidores públicos, así como el cumplimiento de la normativa vigente. Esta actitud moral constante es clave para mantener la confianza y la eficacia en la gestión pública.

4. ¿Los directores y jefes de Unidad del GAD Provincial demuestran fidelidad y solidaridad hacia los demás servidores públicos?

Los directores y jefes de unidad del GAD Provincial demuestran un fuerte compromiso con la fidelidad y la solidaridad hacia los demás servidores públicos, lo cual es

fundamental para el éxito de la gestión y la colaboración dentro de la institución. En todas las direcciones, desde obras públicas hasta planificación, pasando por administración, finanzas, compras, talento humano, ambiente, riego, fiscalización, comunicación, fomento productivo, subtrópico y procuraduría, se destaca el trabajo en equipo y el apoyo mutuo como pilares clave en el desarrollo de proyectos y en la consecución de objetivos comunes.

La solidaridad se refleja en el apoyo constante a los compañeros y en la colaboración estrecha para asegurar el bienestar colectivo, mientras que la fidelidad hacia los principios institucionales y los intereses comunes garantiza la coherencia en la gestión pública. Este enfoque conjunto permite enfrentar retos y lograr avances en diversas áreas, asegurando que los proyectos beneficien a la comunidad y fortalezcan el ambiente de trabajo dentro del GAD Provincial.

5. ¿Los directores y jefes de Unidad del GAD Provincial expresan justicia y equidad en el trato con los demás servidores públicos?

Los directores y jefes de unidad del GAD Provincial promueven activamente la justicia y la equidad en su trato con los servidores públicos. En todas las direcciones, desde obras públicas hasta planificación, pasando por áreas como administración, finanzas, compras, talento humano, ambiente, riego, fiscalización, comunicación, fomento productivo, subtrópico y procuraduría, se garantiza que todos los servidores tengan las mismas oportunidades y sean tratados con imparcialidad y respeto.

Se destaca la importancia de distribuir los recursos y las oportunidades de manera justa, asegurando que todos los procesos, desde la selección de personal hasta la ejecución de proyectos, sean transparentes y sin favoritismos. La justicia y equidad son esenciales para el bienestar de las comunidades y de los servidores públicos, promoviendo un entorno de trabajo saludable y una gestión pública efectiva. La equidad también se refleja en la distribución de los beneficios de los proyectos y en la garantía de que todas las comunidades, sin importar sus necesidades, reciban el apoyo necesario para su desarrollo.

6. ¿Los directores y jefes de Unidad del GAD Provincial actúan con imparcialidad política con los servidores públicos?

Los directores y jefes de unidad del GAD Provincial actúan con total imparcialidad política en sus funciones y decisiones. En todas las áreas, desde obras públicas hasta planificación, pasando por administración, finanzas, compras, talento humano, ambiente, riego, fiscalización, comunicación, fomento productivo, subtrópico y procuraduría, se asegura que las acciones se basen exclusivamente en el interés general y los principios de eficiencia, transparencia y justicia, sin influencias o sesgos políticos.

Las decisiones, tanto en procesos administrativos como en proyectos y programas, se toman de manera objetiva y con el único fin de beneficiar a la comunidad, sin favorecer a ninguna tendencia política. Esta imparcialidad es esencial para mantener la confianza pública y garantizar el acceso equitativo a los recursos y beneficios para todos los ciudadanos, independientemente de su afiliación política.

7. ¿Los directores y jefes de Unidad del GAD Provincial no ejercen represalias de ningún tipo hacia los demás servidores públicos?

Los directores y jefes de unidad del GAD Provincial se comprometen a mantener un ambiente laboral libre de represalias. En todas las áreas, desde obras públicas hasta planificación, administrativa, financiera, compras, talento humano, ambiente, riego, fiscalización, comunicación, fomento productivo, subtrópico y procuraduría, se asegura que las decisiones se basen en el respeto, la meritocracia, la objetividad y el cumplimiento de la normativa, sin discriminar ni castigar a los servidores públicos por sus opiniones, comportamientos o decisiones previas.

Cada dirección promueve una cultura de respeto mutuo, asegurando que todos los empleados se sientan seguros, valorados y tratados de manera justa. La equidad y la transparencia son principios clave en todos los procesos, lo que garantiza un entorno de trabajo colaborativo y sin temor a represalias.

8. ¿Los directores y jefes de Unidad del GAD Provincial hacen uso racional y adecuado de los bienes del Estado que les fueron asignados?

Los directores y jefes de unidad del GAD Provincial aseguran el uso racional y adecuado de los bienes del Estado asignados a sus respectivas áreas. En todas las direcciones, desde obras públicas, administrativa, financiera, compras, talento humano, ambiente, riego,

fiscalización, comunicación, fomento productivo, subtrópico, procuraduría hasta planificación, se promueve una gestión eficiente y transparente de los recursos.

Cada área se compromete a utilizar los bienes del Estado de manera que optimice los resultados y cumpla con los objetivos institucionales, asegurando que los recursos se destinen adecuadamente a proyectos y funciones que beneficien a la comunidad, promuevan el desarrollo sostenible y generen un impacto positivo. La eficiencia en la gestión y el respeto por las normativas son principios clave en todas las decisiones relacionadas con el manejo de los recursos del Estado.

9. ¿Los directores y jefes de Unidad del GAD Provincial respetan los derechos de los servidores públicos?

Los directores y jefes de unidad del GAD Provincial coinciden en que el respeto por los derechos de los servidores públicos es un principio fundamental en sus respectivas áreas. Cada dirección asegura que los derechos laborales y humanos de los empleados sean protegidos y promovidos en todo momento, garantizando un entorno de trabajo justo, equitativo y seguro.

Desde la Dirección de Obras Públicas hasta Planificación y Gobernanza, se prioriza el bienestar de los servidores públicos, asegurando que todos los colaboradores tengan acceso a condiciones laborales dignas, oportunidades de desarrollo y un trato respetuoso. Las prácticas de contratación, capacitación y promoción se alinean con las normativas laborales, garantizando que los derechos de los empleados sean siempre respetados y protegidos en todos los niveles del GAD Provincial.

10. ¿Los directores y jefes de Unidad del GAD Provincial en el ejercicio de sus funciones dejan de lado sus intereses personales?

Los directores y jefes de unidad del GAD Provincial coinciden en que, en el ejercicio de sus funciones, dejan de lado sus intereses personales para tomar decisiones objetivas y centradas en el bienestar colectivo y el beneficio de la comunidad. En todas las direcciones, se destaca que las decisiones se basan en principios de transparencia, legalidad, imparcialidad y eficiencia, sin permitir que factores personales interfieran en la gestión pública. Todos coinciden en que sus acciones están dirigidas al cumplimiento

de los objetivos institucionales, siempre priorizando el bien común y el desarrollo de la provincia y sus habitantes.

11. ¿Los directores y jefes de Unidad del GAD Provincial no ejercen el tráfico de influencias?

Los directores y jefes de unidad del GAD Provincial coinciden en que el tráfico de influencias está completamente prohibido en todas las áreas. Aseguran que sus decisiones se basan en principios de legalidad, transparencia y objetividad, sin permitir que intereses externos o personales interfieran en sus funciones. Todos enfatizan que los procesos administrativos, compras, contrataciones y demás decisiones se toman de manera equitativa, siguiendo la normativa vigente y garantizando la imparcialidad en cada uno de los procedimientos. En todas las direcciones, el compromiso es con la integridad y la independencia, actuando siempre conforme a la ley.

12. ¿Cómo califica el ambiente físico (como: condiciones de ruido, ¿temperatura, contaminación, instalaciones, etc.) del GAD Provincial?

En general, las condiciones del ambiente físico del GAD Provincial son adecuadas, pero con áreas de mejora. Las instalaciones son funcionales y permiten el desempeño de las tareas diarias, aunque algunos departamentos destacan la necesidad de mejorar la disposición de los espacios, la distribución de muebles, la ventilación y la climatización. El ruido y la temperatura no son considerados un problema significativo en la mayoría de las direcciones, aunque se reconoce que en ciertas épocas del año o en áreas más concurridas se podrían optimizar estas condiciones. En general, se valora positivamente el ambiente físico, pero se considera que la renovación y el mantenimiento de algunos espacios, junto con mejoras en el mobiliario y la ergonomía, contribuirían a un entorno de trabajo más cómodo y eficiente.

13. ¿Cómo califica la estructura formal y el estilo de liderazgo de los directores y jefes de Unidad del GAD Provincial?

La estructura formal y el estilo de liderazgo en el GAD Provincial son generalmente bien valorados por los directores y jefes de unidad. La mayoría de las direcciones consideran que la estructura organizativa está clara y bien definida, lo que facilita la asignación de tareas, la toma de decisiones y el flujo de trabajo. En cuanto al liderazgo, se destaca por ser mayormente participativo, accesible y colaborativo. Los líderes interactúan de manera

abierta, e incluyen al equipo a su cargo en la toma de decisiones. Sin embargo, algunos mencionan la necesidad de mejorar la delegación de tareas en momentos de alta carga de trabajo. El liderazgo es descrito como orientado a resultados, pero también escucha activamente a los empleados y promueve un ambiente de respeto y cooperación. En general, el estilo de liderazgo es democrático, inclusivo y orientado a la justicia, lo que contribuye a un entorno de trabajo organizado y eficiente.

14. Califique el grado de compañerismo y colaboración entre directores y jefes de Unidad con los demás servidores públicos del GAD Provincial.

El grado de compañerismo y colaboración entre los directores, jefes de unidad y los servidores públicos del GAD Provincial es generalmente alto y bien valorado. En todas las direcciones se destaca una actitud de cooperación y apoyo mutuo, fomentada por los directores y jefes de unidad. La comunicación abierta y la disposición para trabajar en equipo son elementos clave, contribuyendo al éxito de los proyectos y al cumplimiento de los objetivos institucionales. Los miembros de cada equipo colaboran activamente, lo que fortalece el compañerismo y mejora la eficiencia en el desempeño de las tareas. En general, se promueve un ambiente laboral basado en la colaboración, el respeto y el apoyo mutuo, lo cual es considerado fundamental para el éxito de las actividades del GAD Provincial.

15. ¿Cómo califica el nivel de conflictos entre directores y jefes de Unidad del GAD Provincial?

El nivel de conflictos entre los directores y jefes de unidad del GAD Provincial es generalmente bajo y se manejan de manera profesional y constructiva. Cuando surgen desacuerdos, estos se resuelven rápidamente a través de la comunicación abierta, el diálogo y la colaboración, con el objetivo de encontrar soluciones consensuadas. En todas las direcciones se promueve una cultura de respeto mutuo y trabajo en equipo, lo que minimiza las posibilidades de conflictos. En caso de que ocurran, se tratan de manera eficiente y sin que interfieran en el desarrollo de las actividades diarias. En resumen, el ambiente laboral es armonioso y los conflictos, cuando existen, se abordan de forma efectiva para mantener un clima de trabajo positivo.

16. ¿Cómo califica el nivel de intercomunicación entre los directores y jefes de Unidad con los demás servidores públicos del GAD Provincial?

El nivel de intercomunicación entre los directores, jefes de unidad y los demás servidores públicos del GAD Provincial es generalmente muy alto y fluido. Se utilizan diversas herramientas de comunicación, como correos electrónicos, reuniones periódicas, y plataformas digitales, para garantizar que todos los servidores estén bien informados sobre proyectos, decisiones y avances. Además, se fomenta la participación activa y la retroalimentación, lo que permite resolver dudas y mantener a todo el personal alineado con los objetivos institucionales. La transparencia y claridad en la comunicación son prioridades en todas las áreas, lo que facilita la coordinación efectiva y el éxito de los proyectos.

17. ¿Cómo califica las actitudes y aptitudes de los servidores públicos hacia los directores y jefes de Unidad del GAD Provincial?

En general, los servidores públicos del GAD Provincial muestran actitudes muy positivas, respetuosas y profesionales hacia los directores y jefes de unidad. Se destacan por su disposición a colaborar, su compromiso con el trabajo en equipo y su orientación hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales. La mayoría de los servidores se muestran proactivos, comprometidos con sus tareas y dispuestos a recibir orientación, lo que facilita la ejecución de proyectos y la consecución de metas. Además, se valora el respeto mutuo y la colaboración constante, lo que contribuye a un ambiente laboral armonioso y eficiente en todas las direcciones.

18. ¿Cómo califica el nivel de motivación hacia los servidores públicos por parte de las autoridades del GAD Provincial?

El nivel de motivación hacia los servidores públicos por parte de las autoridades del GAD Provincial es alto en todas las direcciones. Las autoridades se enfocan en reconocer el esfuerzo del personal, fomentar un ambiente de trabajo positivo y brindar oportunidades de capacitación y desarrollo profesional. Se destacan por proporcionar incentivos y apoyo continuo, lo que refuerza el compromiso y la productividad de los servidores públicos. En general, se observa una cultura de reconocimiento y estímulo, lo que contribuye a mantener altos niveles de motivación y un ambiente laboral saludable y efectivo.

19. ¿Cómo califica usted el nivel de rotación de los directores del GAD Provincial?

El nivel de rotación de los directores del GAD Provincial es generalmente bajo en la mayoría de las direcciones, lo que refleja un compromiso a largo plazo con la institución.

La estabilidad en los cargos es promovida como un factor clave para garantizar la continuidad de los proyectos y procesos. Sin embargo, algunas direcciones reportan una rotación moderada, pero en general, se observa un esfuerzo por mantener un ambiente de trabajo que favorezca la permanencia y el desarrollo profesional. La baja rotación permite la estabilidad y eficacia en la ejecución de las funciones, favoreciendo una gestión sostenida y a largo plazo.

20. ¿Cómo califica el nivel de satisfacción laboral de los servidores públicos del GAD Provincial?

El nivel de satisfacción laboral de los servidores públicos del GAD Provincial es generalmente alto en la mayoría de las direcciones. Los servidores se sienten comprometidos, valorados y respaldados por las autoridades, lo que genera un ambiente de trabajo positivo. Se destacan aspectos como el reconocimiento al trabajo, las oportunidades de desarrollo profesional y la creación de un entorno de respeto y equidad. Además, el impacto positivo de su labor en áreas como el desarrollo territorial, la protección ambiental y el bienestar social contribuye significativamente a su motivación y satisfacción.

21. ¿Cómo califica el grado de relación entre la ética en la función pública de los directores y jefes de Unidad y el clima organizacional percibido por los servidores públicos del GAD Provincial?

La relación entre la ética en la función pública de los directores y jefes de Unidad y el clima organizacional en el GAD Provincial es percibida de manera muy positiva. En todas las direcciones, los directores promueven altos estándares éticos, como la transparencia, la honestidad y el respeto, lo cual genera un ambiente de confianza, justicia y armonía. Esta práctica ética fortalece la percepción de un clima laboral justo y equitativo, contribuyendo al bienestar, la motivación y el compromiso de los servidores públicos. La ética, por tanto, es vista como un pilar fundamental para el buen desarrollo de las actividades institucionales y la calidad del entorno laboral.