UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO/A EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

"CÓDIGO DE ÉTICA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN CHILLANES, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025"

AUTOR(A):

GAVILANES TAMAME CRISTIAN JESUS

DIRECTOR
Ing. Xavier Marcelo García García

PARES ACADÉMICOS
Ing. Shirley Viviana Zapata Romero
Ing. Vistin Mena Gorqui Elisalde

SAN MIGUEL – ECUADOR
2026

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

"CÓDIGO DE ÉTICA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN CHILLANES, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025"

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a mi Dios a San Miguel Arcángel, por cederme la vida, la salud y la sabiduría necesaria para culminar con éxito esta etapa académica. Su guía y fortaleza me acompañaron en cada momento a lo largo de este proceso.

A mis padres, por su amor incondicional su apoyo constante a mi hermano por su apoyo y por estar siempre ahí en los momentos difíciles, gracias por confiar en mí.

A mi tutor de tesis Ing. Xavier García por su orientación, paciencia y valiosos concejos que contribuyeron al desarrollo de este trabajo investigativo. De igual manera a los docentes de la carrera de Gestión del Talento Humano, quienes a lo largo de mi formación universitaria compartieron sus conocimientos con dedicación y compromiso.

A la Universidad Estatal de Bolívar por ser el espacio donde adquirí los conocimientos y valores que hoy me permite desarrollarme como futuro profesional. Al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chillanes por abrirme las puertas y brindar la facilidad necesaria para la ejecución de mi investigación.

Finalmente, mi agradecimiento más sincero a todas las personas que directa o indirectamente, formaron parte de este logro. Cada gesto de apoyo, concejo y palabra de motivación fue esencial para alcanzar este objetivo.

Cristian Jesús Gavilanes Tameme

DEDICATORIA

Dedico este trabajo con profundo amor y gratitud a Dios por iluminar mi camino y brindarme la fortaleza necesaria para superar cada reto durante mi formación académica.

A mis padres, Julio Gavilanes y Flor Tamame, por su esfuerzo y amor incondicional; por ser mi ejemplo de perseverancia y la razón principal para seguir luchando por mis sueños, a mi hermano Luis Gavilanes por ofrecerme su ayuda y compañía en los momentos que más los necesite, gracias por la paciencia y comprensión a lo largo de esta etapa convirtiéndose en un pilar fundamental en mi vida.

Y a mí mismo, por no rendirme ante las dificultades, por mantener la fe y la determinación hasta alcanzar una de las metas más importantes de mi vida profesional, gracias a toda mi familia y amigos cercanos que de alguna u otra manera me han apoyado y han estado presentes.

Cristian Jesús Gavilanes Tameme

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PARES ACADÉMICO

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

"***Ing. Xavier Marcelo García García*** "; "***Ing. Shirley Viviana Zapata Romero"*** e "***Ing. Vistin Mena Gorqui Elisalde***"; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Integración Curricular denominado "Código de Ética en la Cultura Organizacional del GAD Municipal del Cantón Chillanes, Provincia Bolívar, año 2025", desarrollado por el señor: Alban Naranjo Kevin Jahir y Gavilanes Tamame Cristian Jesús

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Integración Curricular en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la **Carrera de Gestión del Talento Humano**, por lo tanto, autorizamos su presentación y defensa.

San Miguel, 27 del octubre del 2025

Firmado electrónicamente por: XAVIER MARCELO GARCIA GARCIA
Validar únicamente con FirmaEC

Ing. Xavier Marcelo García García

Director

Firmado electrónicamente por: SHIRLEY VIVIANA ZAPATA ROMERO
Validar únicamente con FirmaEC

Ing. Shirley Viviana Zapata Romero

Par Académico

Firmado electrónicamente por: GORQUI ELISALDE VISTIN MENA
Validar únicamente con FirmaEC

Ing. Gorqui Elisalde Vistin Mena

Par Académico

DERECHOS DE AUTORÍA NOTARIZADA

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

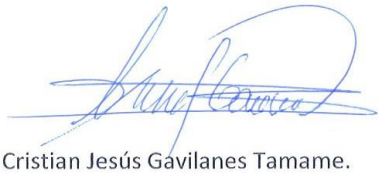
BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Yo Gavilanes Tamame Cristian Jesús portador de la Cédula de Identidad No. 0202038949 en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: CODIGO DE ETICA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN CHILLANES PROVINCIA BOLÍVAR AÑO 2025, modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Cristian Jesús Gavilanes Tamame.

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN II

AGRADECIMIENTO III

DEDICATORIA IV

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PARES ACADÉMICO V

ÍNDICE DE CONTENIDO VII

INTRODUCCIÓN 1

RESUMEN 3

ABSTRACT 4

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO 5

1.1 Descripción del Problema 5

1.2. Formulación del Problema 8

1.3. Preguntas de Investigación 9

1.4. Justificación 9

1.5. Objetivos: General y Específicos 11

1.6. Variables 11

1.7. Operacionalización 12

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 19

2.1. Antecedentes (académicos y artículos de investigación) 19

2.2. Científico (bases teóricas en la que fundamenta la investigación) 21

CODIGO DE ÉTICA 21

Normas de conducta y comportamiento laboral 23

Mecanismos de aplicación y control ético 24

CULTURA ORGANIZACIONAL..... 26

Valores y creencias institucionales..... 27

Clima laboral y comunicación organizacional 28

Compromiso y sentido de pertinencia 30

Identificación con la misión y visión institucional 30

2.3. Conceptual 31

1. Evaluación:..... 31

2. Actualización: 31

3. Valores éticos: 31

4. Confianza: 32

5. Transparencia:..... 32

6. Comité: 32

7. Relaciones laborales:..... 32

8. Difusión:..... 32

9. Compromiso: 33

10. Pertinencia: 33

11. **Comunicación:**..... 33

12. Valores institucionales: 33

13. Conducta:..... 33

14. Bienestar colectivo:..... 34

15. Impacto:..... 34

2.4. Legal..... 34

Constitución de la República del Ecuador 34

Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) 34

Código Orgánico Administrativo (COA) 35

Código de Trabajo del Ecuador..... 35

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA..... 35

3.1. Tipo de Investigación 35

Investigación descriptiva 35

3.2. Enfoque de la investigación..... 36

Enfoque cuantitativo..... 36

3.3. Métodos de Investigación..... 37

Método deductivo 37

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos..... 38

3.5. Universo, Población y Muestra 38

3.6. Procesamiento de la Información..... 39

CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS 40

4.1. Análisis cuantitativo..... 40

4.2. Interpretación de resultados 80

4.3. Discusión de Resultados 83

CONCLUSIONES 85

RECOMENDACIONES..... 87

BIBLIOGRAFIA..... 89

ANEXOS 96

Anexo1. Cronograma (Gantt) 96

Anexo 2. Presupuesto Ejecutado 97

Anexo 3. Cuestionario para el levantamiento de información..... 98

Anexo 4. Encuesta en Google forms 101

Anexo 5. Levantamiento de información 105

Anexo 6. Carta de aceptación 106

Anexo 8. Código de ética del GAD Municipal del Cantón Chillanes 109

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable independiente – código de ética 12
Tabla 2 Operacionalización de la variable dependiente – cultura organizacional 16
Tabla 3 Cronograma de actividades 96
Tabla 4 Presupuesto 97

ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES

Figura 1. Existencia del Código de ética 40
Figura 2. Socialización del Código de ética 41
Figura 3. Valores éticos 42
Figura 4. Fomenta el respeto, la responsabilidad y la honestidad 43
Figura 5. Capacitaciones 44
Figura 6. Comunicación interna 45
Figura 7. Promueve valores éticos 46
Figura 8. Normas de conducta 47
Figura 9. Cumplimiento del código de ética 48
Figura 10. Supervisión 49
Figura 11. Procesos internos 50
Figura 12. Gestión de recursos 51
Figura 13. Relaciones entre compañeros 52
Figura 14. Comunicación institucional 53
Figura 15. Comité de ética 54
Figura 16. Asesoría sobre la ética 55
Figura 17. Canales de denuncia 56
Figura 18. Aplicación de Sanciones 57
Figura 19. Modificación del código de ética 58
Figura 20. El código responde a necesidades actuales 59
Figura 21. Cultura organizacional 60
Figura 22. Código de Ética está claramente difundido 61
Figura 23. Ética profesional 62
Figura 24. Ejemplo ético 63
Figura 25. Acciones institucionales 64
Figura 26. Directivos 65
Figura 27. Políticas internas 66
Figura 28. Ambiente laboral 67
Figura 29. Relaciones entre compañeros 68

Figura 30. Coherencia en principios éticos 69
Figura 31. Retroalimentación ética..... 70
Figura 32. Información institucional 71
Figura 33. Demuestran ética..... 72
Figura 34. Participación ética 73
Figura 35. Misión y visión institucional..... 74
Figura 36. Fortalecimiento de la cultura organizacional. 75
Figura 37. Responsabilidades..... 76
Figura 38. Desempeño de funciones 77
Figura 39. Actividades institucionales 78
Figura 40. Reconocimiento 79

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las instituciones públicas enfrentan retos de fortalecer su credibilidad y transparencia ante la ciudadanía, garantizando una gestión eficiente, responsable y basada en los valores éticos. El código de ética cumple una función orientadora fundamental dentro de las instituciones, ya que define los comportamientos esperados y fortalece la cultura de integridad entre los servidores públicos.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón de Chillanes, como identidad encargada de impulsar el desarrollo local respondiendo a las necesidades de la comunidad, requiere que sus servidores actúen conforme a las normas éticas que refuercen la confianza ciudadana y la eficiencia administrativa. Sin embargo, la cultura organizacional no solo depende de la existencia formal de un código, sino también de su conocimiento, práctica y aprobación por parte del personal, lo que determina su impacto real en el clima organizacional y en la calidad del servicio brindado.

La presente investigación "Código de Ética en la Cultura Organizacional del GAD Municipal del Cantón Chillanes, provincia Bolívar, año 2025," tiene como propósito analizar la influencia que ejerce el código de ética en el desarrollo de la cultura organizacional de la institución. El presente estudio puede identificar el nivel de conocimiento, cumplimiento y aplicación de los principios éticos por parte de los servidores públicos, así como su influencia en las relaciones laborales y en el desempeño institucional.

La importancia de esta investigación radica en establecer la relación entre el código de ética y el fortalecimiento de la cultura organizacional como base de la excelente administración. Mediante los resultados obtenidos, se busca aportar recomendaciones que contribuyan al mejoramiento de las prácticas éticas dentro del GAD Municipal de Chillanes,

fomentando una gestión pública más transparente, participativa y comprometida con el bienestar colectivo.

RESUMEN

La presente investigación titulada “Código de Ética en la Cultura Organizacional del GAD Municipal del Cantón Chillanes, Provincia Bolívar, Año 2025” tiene como propósito analizar la influencia que ejerce el código de ética en el desarrollo de la cultura organizacional dentro de la institución. El estudio parte de la importancia de los valores éticos en la gestión pública, ya que estos orientan la conducta de los servidores municipales hacia la transparencia, responsabilidad y el compromiso con la ciudadanía.

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, utilizando la encuesta como técnica principal para recopilar información de los servidores públicos del GAD Municipal de Chillanes.

Los resultados arrogan que, si bien existe un conocimiento general sobre la existencia del código de ética, su aplicación no es constante entre algunos funcionarios, lo que refleja la necesidad de fortalecer los procesos de socialización, capacitación y cumplimiento ético.

Finalmente, se concluye que el código de ética es un pilar fundamental para fortalecer una cultura organizacional sólida, basada en principios y valores que promuevan un ambiente laboral armónico, eficiente y comprometido con el desarrollo institucional y el servicio público de calidad.

Palabras claves: código de ética, cultura organizacional, servidores públicos.

ABSTRACT

The purpose of this research, entitled "Code of Ethics in the Organizational Culture of the Municipal GAD of Chillanes Canton, Bolívar Province, Year 2025," is to analyze the influence of the code of ethics on the development of organizational culture within the institution. The study is based on the importance of ethical values in public management, as they guide the conduct of municipal officials toward transparency, accountability, and commitment to citizens.

The research was conducted using a quantitative approach, using a survey as the primary technique to gather information from public officials of the Municipal GAD of Chillanes.

The results show that, while there is general awareness of the existence of the code of ethics, its aplicación is inconsistent among some officials, reflecting the need to strengthen the processes of socialization, training, and ethical compliance.

Final, it is concluded that the code of ethics is a fundamental pillar for strengthening a solid organizational culture, based on principles and values that promote a harmonious and efficient work environment committed to institutional development and quality public service.

KEYWORDS: code of ethics, organizational culture, public servants

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1 Descripción del Problema

El código de ética dentro de las instituciones es un documento oficial que reúne los valores, principios y normas que regulan la conducta y decisiones de los miembros de una organización, sin importar el lugar de donde se encuentre.

A nivel universal, el código define las reglas que los empleados deben cumplir y actúa como una guía para la autorregulación colectiva en temas de defensa de los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el compromiso con el entorno ambiental contribuye a fortalecer la confianza, atraer profesionales y brindar una imagen corporativa positiva a nivel global.

Según (Guzmán, 2022), es un documento institucional que integra la misión, visión, valores empresariales, principios, conductas y objetivos que orientan el accionar de una organización; su finalidad es contribuir a la construcción de un entorno laboral positivo, proporcionando a los colaboradores una guía que facilite la toma de decisiones éticas y responsables. Este instrumento permite actuar con mayor claridad entre diversas situaciones que puedan afectar tanto a su persona como a sus compañeros y a la institución; es un elementó de apoyo que complementa y refuerza las normativas empresariales y laborales vigentes.

En este sentido, los códigos de ética constituyen un instrumento que permite al público identificar los comportamientos que se esperan de un profesional. De esta manera, quienes solicitan su servicio pueden reconocer cuándo no se están cumpliendo las responsabilidades establecidas. En el ámbito empresarial, estos códigos resultan fundamentales para promover la convivencia armónica tanto en el plano profesional como

personal entre los miembros del equipo de trabajo (GARCIA, 2020). Las características principales de un código de ética:

Claridad: El lenguaje debe ser claro, sencillo, directo y comprensible para todos los destinatarios del código para evitar interpretaciones erróneas o discrecionales.

Coherencia: El código debe estar alineado con la misión, visión y los valores de la organización y debe ser consciente de las normas legales vigentes y con los principios universales de los derechos humanos.

Completitud: El código de ética debe ser completo, abarcando todos los elementos claves del trabajo profesional para evitar omisiones o precisiones.

Actualización: Se debe revisar periódicamente para actualizarse a los cambios sociales, culturales, tecnológicos y legales; debe incluir todas las obligaciones como derechos de las personas involucradas.

Difusión: El código debe ser conocido y para todos los destinarios del mismo, asi como para el público en general se debe divulgar mediante diversos medios y formatos mediante una capacitación de actividades formativas y participativas.

La cultura organizacional en el contexto global, se describe como un conjunto de valores, principios, normas y conductas que determinan la manera en que las personas dentro de una empresa interactúan y toman decisiones, entre los componentes esenciales que se encuentran la misión, visión, los valores institucionales, las reglas internas, clima organizacional, la identidad corporativa y las competencias de personal.

Para (Quiroz González, 2020, p. 45), la cultura organizacional comprende valores, creencias y principios subyacentes que sirven de base para el sistema de gestión de una

organización, así como el conjunto de prácticas de gestión que reflejan y consolidan dichos principios.

Según (Mendoza, 2023), señala que la cultura organizacional establece normas, metodologías y prácticas que guían el funcionamiento general de una institución. Esto abarca, principalmente, la manera en que se trata a las personas en mayor medida, cómo se configura la experiencia del talento dentro de la organización.

A nivel nacional, el código de ética constituye un documento orientador que define principios, valores y normas de conducta que deben regir el comportamiento de los servidores públicos y instituciones del Estado. Su finalidad es promover la integridad, transparencia y ejercicio responsables de sus funciones públicas en beneficio de un interés colectivo; busca asegurar la probidad y el servicio a la sociedad. Estos codigos buscan prevenir la corrrupción y asegurar la adecuada gestión de los recursos públicos (Lopéz, 2020).

La cultura organizacional dentro de las organizaciones a nivel nacional o del Ecuador, como nos menciona (Quinde, 2023), representa la esencia o la personalidad de una institución conformada por un conjunto de valores, normas, principios, costumbres y tradiciones que comparten sus miembros cuyos elementos orientan la manera en que las personas trabajan, se comunican y cooperan para alcanzar los objetivos organizacionales.

En el entorno ecuatoriano, donde predomina la confianza y las relaciones interpersonales, contar con una cultura organizacional sólida resulta esencial para atraer talento humano, elevar la productividad y establecer una buena imagen institucional. Las

organizaciones con una cultura fuerte tienen mayor capacidad de adaptacion frente a los cambios del entorno y logrando resaltar dentro del mercado.

En el contexto de la administración pública ecuatoriana, los Gobiernos Aútonomos Decentralizados cumplen un rol esencial en la gestión eficiente, transparente y participativa de los recursos y servicios que benefician a la ciudadania. Dentro de este macro, el GAD Municipal del cantón chillanes, en la Provincia Bolívar puede estar enfrentando desafios de fortalecer su cultura organizacional para garantizar un servicio público ético eficiente orientado al bienestar colectivo. La cultura organizacional representa valores, normas, comportamientos compartidos por los servidores municipales que determinan la forma en que se desrrollan las actividades institucionales; en muchas situaciones, esta cultura se ve afectada por prácticas internas que no siempre se alinean a los principios éticos y valores de la institución.

El código de ética institucional es una herramienta que guia la conducta de los funcionarios públicos bajo los principios de honestidad, responsabilidad y transparencia. La existencia de un código no garantiza su cumplimineto si no se encuentra integrado en la cultura organiacional. En el caso del GAD Municipal del cantón Chillanes, se evidencia la necesidad de fortalecer la apropiación y aplicación de este código, de manera que los servidores lo asuman no solo con una obligación formal, sino como un compromiso moral y cultural que oriente su desempeño diario.

1.2. Formulación del Problema

¿Cuál es la influencia del Código de Ética en la Cultura Organizacional del GAD Municipal del cantón Chillanes, provincia Bolívar, año 2025?

1.3. Preguntas de Investigación

¿Cuáles son los fundamentos teóricos de las variables de la investigación?

¿Cuál es la situación actual con respecto a la cultura organizacional dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chillanes, provincia Bolívar?

¿Cuáles son los elementos claves que componen el código de Ética vigente del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón chillanes, provincia Bolívar?

1.4. Justificación

La presente investigación se realizó con el propósito de determinar la influencia del código de Ética en la cultura organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal del cantón Chillanes de la provincia Bolívar, año 2025, con el fin de comprender de qué manera las normas éticas establecidas orientan el comportamiento, las actitudes y los valores de los servidores públicos dentro de la institución.

El desarrollo de esta investigación se justifica porque permite analizar la relación existente entre el cumplimiento del código de ética y la consolidación de una cultura organizacional sólida, donde prevalezca los valores de responsabilidad, respeto, honestidad y servicio público, en la actualidad las entidades gubernamentales enfrentan retos vinculados a la falta de coherencia en los principios éticos institucionales y las practicas reales de los funcionarios, lo cual puede afectar al clima organizacional, por lo tanto este estudio busca identificar las fortalezas y debilidades en la aplicación del código de ética.

La investigación es conveniente y pertinente ya que ofrece una contribución teórica dentro del plano teórico, amplia el conocimiento sobre la importancia de los valores éticos dentro de la gestión pública local; en el plano práctico propone una reflexión acerca de la

ética que influye directamente en el desempeño institucional, fomentando una cultura organizacional alineada con los objetivos del GAD Municipal.

Los beneficios que brinda este estudio se reflejan en la posibilidad de fortalecer la transparencia administrativa, mejorar las relaciones laborales, elevar la motivación personal y brindar una cultura de servicio responsable hacia la ciudadanía, igualmente los resultados servirán como referencia para futuras investigaciones y para la elaboración de políticas institucionales que consoliden el comportamiento ético de los servidores públicos.

La investigación es significativa porque contribuye al desarrollo organizacional del GAD Municipal del cantón Chillanes, fortaleciendo los principios de ética y valores que sustenta la gestión pública moderna. El propósito definido es promover un cambio institucional basado en la integridad y el compromiso ético, lo cual resulta esencial para alcanzar una administración pública eficiente, transparente y orientada al bienestar colectivo.

1.5. Objetivos: General y Específicos

General

- Determinar la influencia del código de ética en la cultura organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chillanes, provincia Bolívar, año 2025.

Específicos

- Fundamentar teóricamente las variables de investigación
- Diagnosticar la situación actual con respecto a la cultura organizacional dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chillanes, provincia Bolívar.
- Emitir conclusiones y recomendaciones sobre los resultados obtenidos al identificar los elementos claves del Código de ética vigente dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chillanes, provincia Bolívar.

1.6. Variables

Variable independiente: Código de ética

Variable dependiente: Cultura organizacional

1.7. Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable independiente – código de ética

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Ítems Técnicas	Técnicas	Instrumentos
Código de ética	Un código de ética es un documento institucional que incorpora la misión, la visión, los valores empresariales, los principios, la conducta y los objetivos éticos que una organización defiende y respeta (UNIR, 2023)	Se aplicará una encuestas y cuestionarios que permitirá evaluar la percepción de los empleados que medirá la aplicación del código de ética existente dentro de la institución como los valores, conductas, principios dentro de la institución	**Principios y Valores Éticos Institucionales**	**Conocimiento de los principios ético**	¿Conoce usted los principios establecidos en el Código de Ética institucional?	Encuesta	Cuestionario
					¿Cree que los valores éticos son conocidos por todos los servidores públicos?	Encuesta	Cuestionario
					¿El Código de Ética se socializa al ingresar a la institución?	Encuesta	Cuestionario
				Aplicación de los valores en el trabajo diario	¿Considera que el lenguaje del documento es claro y comprensible?	Encuesta	Cuestionario
					¿Los directivos dan ejemplo en la práctica de los valores éticos?	Encuesta	Cuestionario
					¿La institución fomenta el respeto, la responsabilidad y la honestidad en sus procesos?	Encuesta	cuestionario
					¿Se realizan capacitaciones o charlas sobre ética institucional?	Encuesta	cuestionario

				Difusión y promoción de los valores éticos	¿Existen medios de comunicación interna para difundir los valores éticos?	Encuesta	Cuestionario
					¿Considera que la institución promueve de forma constante los valores éticos?	Encuesta	Cuestionario
			Normas de Conducta y Comportamiento Laboral	**Cumplimiento de las normas del Código de Ética**	¿Conoce usted las normas de conducta establecidas en el Código de Ética?	Encuesta	Cuestionario
					¿Considera que sus compañeros cumplen las normas éticas institucionales?	Encuesta	Cuestionario
					¿La institución supervisa el cumplimiento de las normas éticas?	Encuesta	Cuestionario
				Integridad y transparencia en el desempeño	¿Considera que en la institución se actúa con transparencia en las decisiones?	Encuesta	Cuestionario
					¿Los procesos internos se realizan con honestidad y claridad?	Encesta	Cuestionario
					¿Existe confianza en la gestión de los recursos públicos dentro del GAD?	Encuesta	Cuestionario
				Relaciones laborales éticas	¿Las relaciones entre compañeros se basan en el respeto y la equidad?	Encuesta	cuestionario

					¿Se evita el favoritismo o trato preferencial dentro de la institución?	Encuesta	cuestionario
					¿La comunicación entre niveles jerárquicos se realiza de manera ética y profesional?	Encuesta	cuestionario
			Mecanismos de Aplicación y Control Ético	**Existencia de un comité o instancia ética**	¿Conoce usted si existe un comité o responsable de ética institucional?	Encuesta	Cuestionario
					¿Ha recibido alguna orientación o asesoría ética dentro del GAD?	Encuesta	Cuestionario
					¿Confía en los mecanismos internos de control ético?	Encuesta	Cuestionario
				Canales de denuncia y seguimiento de faltas éticas	¿Existen canales formales para denunciar comportamientos antiéticos?	Encuesta	Cuestionario
					¿Las denuncias son tratadas con confidencialidad y transparencia?	Encuesta	Cuestionario
					¿Se aplican sanciones cuando se incumple el Código de Ética?	Encuesta	Cuestionario
					¿El Código de Ética se revisa o actualiza periódicamente?	Encuesta	Cuestionario

				Evaluación y actualización del Código de Ética	¿Se considera la opinión de los servidores en su actualización?	Encuesta	Cuestionario
					¿El Código responde a las necesidades actuales del GAD Municipal?	Encuesta	Cuestionario

Tabla 2

Operacionalización de la variable dependiente – cultura organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Ítems Técnicas	Técnicas	Instrumentos
Cultura organizacional	La cultura organizacional se define como el conjunto de normas, creencias, valores, hábitos, actitudes y experiencias que definen el modo en el que las personas deben relacionarse, comportarse e interactuar dentro de una organización (Yaulilahua-Huacho, 2022)	la cultura organizacional se analizará mediante la aplicación de encuestas con su instrumentó el cuestionario lo que permitirá obtener resultados para conocer el impacto de la cultura en los	**Valores y creencias institucionales**	**Identificación con los valores institucionales**.	¿Conoce usted los valores que promueve el GAD Municipal de Chillanes?	Encuesta	Cuestionario
					¿Considera que los valores institucionales son relacionados con las acciones del personal?	Encuesta	Cuestionario
					¿Cree que los valores institucionales están claramente difundidos en la entidad?	Encuesta	Cuestionario
				Aplicación de los principios éticos en el trabajo	¿Considera que en su área actúa con honestidad en las decisiones y acciones?	Encuesta	Cuestionario
					¿Recibe orientación o capacitación sobre comportamiento ético?	Encuesta	Cuestionario
					¿Cree que el ejemplo de los directivos influye en la conducta ética de los servidores?	Encuesta	Cuestionario
				Coherencia entre valores	¿Considera que las acciones institucionales reflejan los valores señalados?	Encuesta	Cuestionario

		trabajadores y dentro de la institución en el desarrollo de sus funciones.		**institucionales y conducta de los servidores.**	¿Cree que los directivos practican los valores que promueven?	Encuesta	Cuestionario
			Clima laboral y Comunicación organizacional		¿Percibe relación entre las políticas internas y los valores institucionales?	Encuesta	Cuestionario
				Ambiente laboral y relaciones interpersonales.	¿Considera que existe un ambiente laboral positivo en su área de trabajo?	Encuesta	Cuestionario
					¿Las relaciones entre compañeros son respetuosas y colaborativas?	Encuesta	Cuestionario
					¿Existen conflictos frecuentes entre compañeros o departamentos?	Encuesta	Cuestionario
				Comunicación interna y flujo de información	¿Los canales de comunicación interna son claros y accesibles?	Encuesta	Cuestionario
					¿Existe retroalimentación entre jefes y subordinados?	Encuesta	Cuestionario
					¿La información se transmite de manera transparente y sin distorsión?	Encuesta	Cuestionario
				Nivel de confianza entre autoridades y personal	¿Los directivos demuestran apertura para escuchar sugerencias o críticas?	Encuesta	Cuestionario
					¿Considera que existe equidad en el trato hacia los empleados?	Encuesta	Cuestionario
					¿Se fomenta la participación en la toma de decisiones?	Encuesta	Cuestionario
					¿Conoce usted la misión y visión institucional del GAD?	Encuesta	Cuestionario

			Compromiso y sentido de pertenencia	**Identificación con la misión y visión institucional.**	¿Considera que su trabajo contribuye al cumplimiento de la misión institucional?	Encuesta	Cuestionario
					¿Los objetivos institucionales son claros para todos los servidores?	Encuesta	Cuestionario
				Responsabilidad y cumplimiento de funciones.	¿Cumple usted con sus responsabilidades dentro de los plazos establecidos?	Encuesta	Cuestionario
					¿Sus compañeros demuestran compromiso con el trabajo asignado?	Encuesta	Cuestionario
					¿Existe un control efectivo del desempeño laboral?	Encuesta	Cuestionario
				Participación y motivación en actividades institucionales	¿Participa activamente en las actividades institucionales convocadas por el GAD?	Encuesta	Cuestionario
					¿Considera que la institución promueve adecuadamente la integración del personal?	Encuesta	Cuestionario
					¿Ha recibido incentivos o reconocimientos por su participación institucional?	Encuesta	Cuestionario

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes (académicos y artículos de investigación)

En el trabajo de investigación titulado: “LA GOBERNANZA Y EL CÓDIGO DE ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN PASTAZA”; en donde el objetivo general es: Determinar la implicación de la gobernanza y el código de ética en el desarrollo de la gestión pública del GAD Municipal de Pastaza; se concluyó que el propósito de esta investigación se basa en los elementos que comprenden la gobernanza en la administración pública; se encuentra una carga considerable de funciones y responsabilidades, estrategias que prioricen el progreso, gestión de riesgos, madurez organizacional y participación (Moya, Riobamba, 2024.)

En el trabajo de investigación titulado: “ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA ÉTICA EMPRESARIAL DE PYMES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, AÑO 2021”; en donde el objetivo general es: Analizar los factores que inciden en la ética empresarial de pymes en el sector de la construcción de edificios en la ciudad de Guayaquil durante el año 2021; se concluyó que el propósito de esta investigación es identificar como a lo largo del tiempo las empresas han ido evolucionando, considerando a la ética empresarial una característica importante desarrollada a partir de la crisis de pandemia generada por el covid-19 obligando a los mercados y a las empresas a ajustarse evolucionando sus procesos, demostrando así que la sociedad castiga a quien actúa fuera del marco de la legalidad, transparencia, honestidad, honorabilidad y la corrupción, planteando así la idea que la ética empresarial no es un añadido para el éxito de las organizaciones, sino más bien es un elemento estructural e indispensable

entre el hombre y la empresa, demostrando así que la ética empresarial es también una ética convencional, es decir, debe ir más allá del nivel legal, para llegar además al plano moral (Espinoza Laínez, 2023).

En el trabajo de investigación titulado: “CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL GAD MUNICIPAL DE SALCEDO”; en donde el objetivo general es: Analizar la relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad Pública; se concluyó que el propósito de esta investigación se centra en que la comunicación interna, el reconocimiento del desempeño y el liderazgo participativo son áreas clave a mejorar en la cultura organizacional del GAD Municipal de Salcedo. El 75% de los empleados percibe la cultura organizacional de manera moderadamente favorable, mientras que un 5,5% está "en desacuerdo". En cuanto a la satisfacción laboral, el 59,4% se muestra "más o menos de acuerdo" y el 30,5% "de acuerdo", aunque el 10,2% está "en desacuerdo", lo que indica que aún existen aspectos por mejorar para aumentar la satisfacción general (Basantes, FEBRERO-2025).

En el trabajo de investigación titulado: “LA INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DEL ECUADOR”; en donde el objetivo general es: Analizar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de una universidad pública del Ecuador; se concluyó que el propósito de esta investigación es el análisis de la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, reveló una correlación fuerte positiva de (0,817). Esto indica que, a medida que la cultura organizacional mejora, el desempeño laboral también tiende a incrementarse. Este hallazgo sugiere que una cultura organizacional positiva, que fomente la colaboración, la

comunicación y el reconocimiento, puede ser un factor determinante en el rendimiento del personal administrativo. Los resultados obtenidos respaldan la hipótesis de que la cultura organizacional influye significativamente en el desempeño laboral (Judith, 2024).

2.2. Científico (bases teóricas en la que fundamenta la investigación)

CODIGO DE ÉTICA

Un código de ética es una guía de principios diseñada para asegurar que los profesionales actúen con honestidad e integridad en su trabajo. Este código detalla la misión y los valores de una organización, ofrece pautas para la toma de decisiones éticas, define los estándares de conductas requeridas y facilita la resolución de problemas (Hayes, 2025).

Para juzgar la calidad ética de un código corporativo se deben aplicar valores morales universales como la confianza, respeto, responsabilidad, equidad, cuidado y la ciudadanía a todos los aspectos de su diseño, aplicación y mantenimiento, abarca la ética empresarial, la conducta profesional y el comportamiento de los empleados (Jimenez, 2024).

La importancia de tener un código de ética dentro de las organizaciones es que genera confianza, garantiza la rendición de cuentas y demuestra un compromiso con el comportamiento ético, por lo cual puede mejorar la reputación de una empresa y contribuir a su éxito.

- **Principios y valores institucionales**

Los principios son normas o reglas universales y duraderas que guían la conducta, mientras que los valores son cualidades o atributos que las personas y la sociedad consideran positivos y deseables, que varían según la cultura y el tiempo (Guzman, 2023).

Los principios son fundamentos éticos universales que establecen un marco de acción para las organizaciones.

Los valores institucionales son cualidades o características que una institución considera importantes, deseables y que contribuyen al comportamiento de sus miembros; los valores se expresan en creencias y prácticas concretas.

Conocimiento de los principios éticos

El conocimiento de los principios éticos se refiere a la comprensión de un conjunto de normas y directrices universales que guían el comportamiento humano, permitiendo distinguir entre lo correcto o incorrecto, orientando las decisiones hacia el bienestar y respeto (Amaya, 2020).

- Comprende lo bueno y lo malo.
- Fomenta la convivencia.
- Guía para la toma de decisiones.
- Conocimiento de responsabilidades y derechos.

Aplicación de los valores éticos en el trabajo

La aplicación de los valores éticos en el entorno laboral es la práctica de los principios morales cómo la honestidad, integridad, responsabilidad y respeto en el desempeño de las tareas y la interacción con compañeros y clientes, actuando conforme a lo correcto y no solo a lo legal. Aquella aplicación no solo describe un comportamiento adecuado, sino que fomenta un ambiente laboral de confianza, mejora la calidad de trabajo, atrae clientes y contribuye al éxito profesional y empresarial (Rubio, 2021).

Para (ORTIZ, 2020)“La ética laboral es fundamental en cualquier trabajador, ya que implica la práctica de valores como la responsabilidad, la honestidad, la constancia, la justicia, la discreción y la puntualidad”.

Difusión y promoción de los valores éticos

Se refiere al proceso mediante el cual comunican, promueven y consolidan los principios morales, conductas esperadas entre otros miembros de la organización; el objetivo es lograr que los valores éticos como honestidad, responsabilidad, transparencia, respeto y equidad sean comprendidos, asumidos y practicados en el ámbito laboral (UNIR, 2025).

Difundir los valores éticos significa integrarlos dentro de la cultura organizacional para que oriente las decisiones, relaciones laborales y el cumplimiento de la misión institucional, garantizando un ambiente de confianza y compromiso.

Normas de conducta y comportamiento laboral

El código de conducta establece cómo deben comportarse las personas dentro de una empresa; este documento recoge las normas éticas, valores corporativos y pautas de comportamiento que los trabajadores deben seguir al interactuar con su entorno. Al establecer pautas claras, el código ayuda a prevenir problemas (ORTEGA, 2025).

El comportamiento laboral se refiere al conjunto de actitudes y acciones e interacciones de los empleados que influyen en el logro de los objetivos de la empresa y la creación de un entorno laboral productivo y armonioso (Kopp, 2025).

Cumplimiento de las normas del código de ética

Representa un componente esencial para garantizar la integridad y transparencia en el ejercicio de sus funciones, tanto administrativas como operativas. Dicho cumplimiento no se limita únicamente a la observación de las reglas establecidas; para lograrlo se requiere la existencia de normas claras, sino también el mecanismo de seguimiento, capacitación continua y canales de comunicación que permitan la denuncia importuna de infracciones éticas (BLOG, 2025).

Integridad y transparencia en el desempeño

Se refiere al comportamiento ético, honesto y coherente de una persona en el cumplimiento de sus funciones; implica actuar conforme a los valores morales, las normas institucionales y los principios de justicia y responsabilidad. En el ámbito laboral, una persona cumple sus deberes con rectitud, evita actos de corrupción y toma decisiones basadas en el bien común, no en intereses personales (UNIR, 2023).

La transparencia consiste en actuar de manera abierta y clara, permitiendo que las decisiones, procesos y los resultados sean accesibles y comprensibles para los miembros de la organización y la ciudadanía.

Mecanismos de aplicación y control ético

Es el conjunto de herramientas, procedimientos, normas e instancias institucionales que permite poner en práctica, supervisar y garantizar el cumplimiento de los principios y valores éticos dentro de la organización. Estos mecanismos se establecen para asegurar que la conducta de los servidores públicos o empleados se mantengan alineada con los estándares morales, legales y de responsabilidad social definidos en el código de ética institucional (Feminis, 2020).

La importancia de estos mecanismos radica en que fortalece la confianza pública, promueve la rendición de cuentas y previene las conductas inapropiadas o actos de corrupción, así mismo, contribuye a consolidar una cultura organizacional basada en valores.

Existencia de un comité

Un comité de una empresa es el órgano de la representación y defensa de los derechos de las personas empleadas dentro del contexto laboral; la existe de un comité de empresa tiene un impacto positivo en la gestión de Recursos Humanos y ofrece una amplia variedad de beneficios, promoviendo una mejor dinámica de trabajo y un ambiente profesional justo y colaborativo (VALDEZ, 2020).

Canales de denuncia y seguimiento de faltas éticas

Los canales de denuncia y seguimiento de faltas éticas son mecanismos formales establecidos por una organización para que los empleados, directivos o cualquier persona relacionada con la institución pueda reportar comportamientos inadecuados, violaciones del código de ética o conductas contrarias a los valores organizacionales de manera segura confidencial y transparente (Kennedy, 2024).

Importancia

- Promueven la transparencia y la confianza institucional.
- Fomentan una cultura ética y de responsabilidad.
- Previenen actos de corrupción, abuso de poder o mal uso de recursos.
- Fortalecen la reputación y credibilidad de la organización.

- ❖ Contribuyen al cumplimiento del código de ética y de las normas legales vigentes.

Evaluación y actualización del código de ética

Para (Sáez, 2025), consiste en revisar y valorar si el código de ética continúa respondiendo a las necesidades reales de la institución, si sus disposiciones se cumplen adecuadamente y si es necesario modificar, revisar o incorporar nuevos lineamientos que promuevan una conducta ética coherente con la misión y visión organizacional.

CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional se entiende como un conjunto de normas, valores, actitudes y prácticas compartidas por los miembros de una empresa, los cuales orientan sus acciones hacia los objetivos institucionales. Según (Mendoza, 2023), señala que la cultura organizacional establece normas, metodologías y prácticas que guían el funcionamiento general de una institución. Esto abarca, principalmente, la manera en que se trata a las personas en mayor medida, cómo se configura la experiencia del talento dentro de la organización

Esta cultura ejerce una influencia directa sobre diversos aspectos de funcionamiento interno, como las relaciones entre los trabajadores, la atención al cliente el proceso de la toma de decisiones la resolución de conflictos y el cumplimiento de metas; por ende, impacta directamente al rendimiento y motivación de los colaboradores con la institución (UNIR, 2023).

Todas las organizaciones poseen una cultura, aunque no esté definida formalmente; esta se configura a partir de diversos factores internos y externos, como la historia de la empresa, estructura organizativa, naturaleza del negocio, sector en el que opera, país de origen y estilo de

liderazgo. La construcción de la cultura organizacional debe partir del conocimiento profundo de la identidad de la empresa.

- Valores
- Normas
- Practicas
- Lenguaje
- Historia
- Estructura organizacional
- Clima laboral

Valores y creencias institucionales

Los valores institucionales son los pilares que orientan la conducta de todos los miembros de la organización, promoviendo actitudes coherentes con la misión y visión institucional. Ejemplos de valores comunes son la responsabilidad, transparencia, honestidad, respeto, equidad, solidaridad y compromiso. Estos valores funcionan como valores no escritos que influyen en la toma de decisiones y en la forma en que se desarrollan las actividades internas y externas (BOSQUEZ, 2021). Las creencias institucionales son ideas y percepciones compartidas por los integrantes de la organización sobre cómo deben hacerse las cosas, qué es lo más adecuado o efectivo.

Identificación de los valores institucionales

Consiste en determinar cuáles son los valores fundamentales que representan la esencia de la institución, tales como la honestidad, responsabilidad, respeto, transparencia y compromiso, la importancia de identificar los valores (Martins, 2025).

- Fortalece la cultura organizacional.
- Guía a conducta del personal.
- Refuerza la entidad corporativa.
- Fomenta la cohesión interna.
- Apoya a la toma de decisiones.

Aplicación de los principios éticos en el trabajo

Para (Rumage, 2024), se refiere a la puesta en práctica de los valores y normas morales que guían la conducta de los trabajadores dentro de una organización, promueven un ambiente laboral sano, equitativo y profesional. Al aplicar principios éticos, significa cumplir con las políticas institucionales, en el ámbito público, como en el caso de los GAD, la aplicación de los principios éticos contribuye a la gestión transparente y orientada al servicio ciudadano.

Coherencia entre valores institucionales y conducta de los servidores

La coherencia entre los valores institucionales y la conducta de los servidores se refiere al grado en que las acciones, decisiones y comportamientos de los funcionarios públicos o colaboradores de una organización se alinean con los principios, valores y normas éticas establecidos por la institución (Bautista, 2020).

Clima laboral y comunicación organizacional

El clima organizacional se refiere a las condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a una empresa e impacta directamente en el buen desempeño y bienestar de sus empleados (Coma, 2025).

La comunicación organizacional es una parte integral de cada organización y juega un papel esencial en la construcción de un negocio exitoso, mediante el cual se transmite, gestiona

la información dentro de una organización, con el fin de coordinar actividades, fortalecer las relaciones internas y externas para alcanzar objetivos institucionales (Fernández, 2023).

Ambiente laboral y relaciones interpersonales

El ambiente laboral se refiere al conjunto de condiciones físicas, psicológicas y sociales en las que los servidores desarrollan sus actividades; incluye factores como el clima organizacional, comunicación interna, las condiciones materiales de trabajo, motivación y liderazgo; un ambiente laboral positivo fomenta la satisfacción, compromiso y eficiencia de sus colaboradores (Gallegos, 2020).

Comunicación interna y flujo de información

El flujo de información o comunicación dentro de una organización se refiere al movimiento de instrucciones y comunicaciones dentro de una empresa; puede haber varias direcciones en el caso de la mayoría de las organizaciones tradicionales y el flujo de información se produce en un movimiento vertical que rige de abajo hacia arriba (FLORES, 2020).

Nivel de confianza entre autoridades y personal.

Se refiere a la relación de credibilidad, respeto y seguridad mutua que existe entre los lideres de una organización y los empleados. Este nivel de confianza influye directamente en el clima organizacional y la comunicación interna; un alto nivel de confianza favorece la corporación, productividad, innovación, satisfacción laboral, mientras que un bajo nivel puede generar conflictos, desmotivación y rotación de personal (Gutiérrez, 2020).

Compromiso y sentido de pertinencia

El compromiso empresarial se entiende como el grado de vinculación emocional, moral y profesional que un trabajador mantiene con su empresa, sus objetivos y valores. Este compromiso va más allá del simple cumplimiento de las tareas asignadas, ya que implica una identificación con la misión, visión y metas institucionales, lo que motiva al empleado a dar lo mejor de sí, mantener una actitud proactiva y contribuir al desarrollo de la organización (Bermudez, 2023).

El sentido de pertinencia en una institución se refiere al sentimiento de identificación, aceptación y orgullo que los empleados experimentan al formar parte de una organización, implica que los trabajadores no solo reconocen su papel dentro del equipo, si no que se sientan valorados, integrados y alineados con la cultura y los valores corporativos.

Identificación con la misión y visión institucional

Según (Zwan, 2024), hace referencia al grado en que los miembros sean directivos o empleados, comprenden, aceptan y se sienten comprometidos con los propósitos fundamentales y metas estratégicas que guían a la institución, fortalece la cohesión interna, eleva el sentido de pertinencia, mejora el clima organizacional y promueve el desempeño ético y responsable; además fomenta la motivación, lealtad y la participación activa del personal, asegurándose de que cada acción individual contribuya al desarrollo sostenido de la estrategia institucional.

Responsabilidad y cumplimiento de funciones

Es el principio fundamental dentro de cualquier organización, ya que implica el compromiso, ética y la eficiencia con que cada servicio y colaborador ejecute las tareas que han sido asignadas. Este concepto se refiere a la obligación moral, profesional y legal que tiene cada

individuo al desempeñar sus funciones conforme a las normas políticas institucionales. La responsabilidad, por lo tanto, va más allá del simple cumplimiento; implica asumir consecuencias de los actos, reconocer sus errores y proponer soluciones (VALDEZ J. , 2024).

Participación y motivación en actividades institucionales

La participación y motivación en actividades institucionales fortalecen la cultura organizacional, mejoran el clima laboral, fomentan el trabajo en equipo y reflejan el nivel de compromiso del personal con los valores y metas de la entidad; en otras palabras, la participación implica que los empleados formen parte de sus actividades organizacionales (Posso-Pacheco, 2024).

2.3. Conceptual

1. **Evaluación:**

Es un proceso organizado y sistemático que recoge y analiza e interpreta información para emitir un juicio sobre el cumplimiento de objetivos o estándares previamente establecidos su objetivo principal es identificar fortalezas y debilidades, descubrir áreas de mejoras (CENEVAL, 2024).

2. **Actualización:**

Es un proceso continuo de mejora y ajuste en diversas áreas, como la tecnología, las estrategias, los conocimientos profesionales. Implica mantenerse al día con las nuevas tendencias, el mercado, la competencia y las necesidades de los clientes (Drew blanco, 2023).

3. **Valores éticos:**

Son principios de comportamientos universales que guían a las personas para distinguir entre bueno, malo y actuar de manera justa, responsable y respetuosa. Estos valores son fundamentales para construir una cultura corporativa sólida (UNIR, 2023).

4. **Confianza:**

Es la esperanza o la seguridad firme en la capacidad, integridad o fiabilidad de una persona, grupo o de uno mismo. Es un activo estratégico que fomenta la colaboración, la productividad, y la resiliencia ante los cambios, siendo una clave para el éxito (PSICOLOGIA , 2021).

5. **Transparencia:**

Es la apertura y honestidad al compartir información sobre sus políticas, prácticas, estrategias, decisiones y resultados con todas sus partes interesadas, incluye aspectos financieros, operativos, de sostenibilidad, de gobierno corporativo y de toma de decisiones (SANTANDER, 2024).

6. **Comité:**

Órgano representativo de los trabajadores de una empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses se encarga de tomar decisiones, intercambiar información, resolver problemas o representar los intereses de los trabajadores ante la dirección.

7. **Relaciones laborales:**

Es el vínculo que establece entre los empleados y empleadores a través de un contrato laboral regulado por leyes y normativas para garantizar los derechos y deberes tanto del empleador como del empleado (GRUPO CASTILLA, 2025).

8. **Difusión:**

Es el proceso mediante el cual comunica y propaga información, ideas, productos o servicios a un público objetivo para que estos sean conocidos, aceptados y adoptados. Este proceso puede referirse a la comunicación de decisiones, estrategias y datos.

9. Compromiso:

Es el vínculo emocional y psicológico que un empleado siente hacia su trabajo y empresa, manifestado en motivación, sentido de pertenencia y deseo de contribuir al éxito de la organización (UNIR, 2024).

10. Pertinencia:

Hace referencia a algo o a aquello que viene a propósito, lo que es apropiado o congruente con aquello que se espera. Fomentar un sentido de pertinencia aumenta la motivación, el rendimiento y la lealtad del personal mientras que su ausencia puede llevar a la baja productividad (UNIVERSIDAD DE MANIZALES, 2023).

11. **Comunicación:**

Es el proceso de intercambio de información, ideas y sentimientos entre dos o más personas, utilizando un código común como palabras o gestos. Su objetivo es alinear a todos hacía las metas de la compañía, coordinar actividades, mejorar la productividad y fomentar un buen clima laboral (Gómez, 2020).

12. Valores institucionales:

Son los principios, creencias y cualidades éticas fundamentales que guían el comportamiento, las decisiones y la cultura de una organización o entidad. La creación de valores institucionales proporciona ventajas sustanciales internas como externas (INCIE, 2023).

13. Conducta:

Es la manera en que una persona o ser vivo actúa o se comporta en respuesta a un estímulo o situación. Se enfoca en entender, predecir y manejar el comportamiento para mejorar la productividad, la satisfacción de los empleados y el ambiente de trabajo (UNIR , 2022).

14. Bienestar colectivo:

Es el "conjunto de condiciones y circunstancias que permiten a todos los miembros de una comunidad vivir con dignidad, seguridad y satisfacción de sus necesidades básicas, como salud, educación y acceso a servicios públicos de calidad (Yale, 2022)".

15. Impacto:

Hace referencia en el entorno laboral a los cambios significativos, medibles y duraderos que se generan como resultado de las acciones, productos; o servicios de la compañía. Esto puede ser positivo o negativo y abarca desde cómo afecta a la sociedad y su influencia en el personal, la eficiencia de los procesos y la salud financiera de la organización (HYPERPROOF, 2024).

2.4. Legal

Constitución de la República del Ecuador

Art. 227: "La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, desconcentración, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación" (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2021).

Art. 233: Los servidores públicos son responsables por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones, y están sujetos a sanciones administrativas, civiles y penales.

Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

Art. 24: Establece los deberes de los servidores públicos, como actuar con lealtad institucional, transparencia, confidencialidad y honestidad.

Art. 25: Prohíbe conductas como el uso indebido de bienes públicos, negligencia en el cumplimiento de funciones, y el incumplimiento de normas éticas.

Art. 26: Detalla las faltas administrativas y las sanciones correspondientes.

Art. 27: Obliga a todo servidor público a respetar el Código de Ética institucional ((LOSEP), 2020).

Código Orgánico Administrativo (COA)

Art. 4: Principios de la actuación administrativa como legalidad, transparencia, imparcialidad y responsabilidad.

Art. 6: Principio de buena fe y responsabilidad del servidor público.

Art. 158: Los actos administrativos deben ser motivados y éticamente justificados (COA, 2017).

Código de Trabajo del Ecuador

Art. 42, numeral 33. Establece principios generales de respeto, dignidad, condiciones justas de trabajo y convivencia laboral que pueden ser base de la cultura organizacional.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

Investigación descriptiva

Para (Arias, 2025), esta investigación se enfoca en observar, registrar y describir las características de un grupo o fenómeno sin analizar las causas de estas características, es decir, cómo se basa en la observación y recopilación sistemática de datos, empleando métodos cualitativos o cuantitativos, como encuestas, estudio de casos y la observación directa para describir la realidad tal como se presenta.

La investigación descriptiva juega un papel importante dentro de nuestro proyecto de investigación por que va a permitir caracterizar y detallar las practicas, percepciones y comportamientos que reflejan la aplicación del código de etica y su influencia en la cultura organizacional del GAD Municipal del catón Chillanes, permite describir la realidad existente en el contexto institucional durante el año 2025, proporcionando una visión clara y objetiva sobre el nivel de conocimiento, cumplimiento y apropiación del código de etica, aporta información importante acerca del estado actual de la cultura organizacional y determinar posibles áreas de mejora que fortalezca la etica pública y la transparencia.

3.2. Enfoque de la investigación

Enfoque cuantitativo

La investigación cuantitativa es una metodología que ayuda a predecir resultados y brinda el respaldo necesario para llegar a conclusiones generales a partir de la investigación según. (Flores, 2024), se caracteriza por recopilar y analizar datos numéricos con el fin de medir las variables y establecer las relaciones, se basa en la objetividad y el uso de instrumentos estandarizados como encuestas y cuestionarios que permiten obtener resultados estadísticamente comprobables y medibles.

En el presente proyecto de investigación el método cuantitativo juega un papel fundamental permitir medir y analizar de manera numérica las percepciones y comportamientos de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón de Chillanes, este enfoque posibilita cuantificar las respuestas obtenidas de la población de estudio, conformada por 215 servidores, de los cuales, mediante la aplicación de la fórmula estadística para el cálculo de la muestra, se determinó una participación representativa de 138 funcionarios se aplicó una encuesta

estructurada y estandarizada basada en el método de Likert, con el propósito de recopilar información precisa sobre el nivel de conocimiento, cumplimiento y percepción del código de ética, así como sobre los factores que caracterizan la cultura organizacional dentro de la institución.

Enfoque Cualitativo

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, debido a que permitió analizar e interpretar aspectos relacionados con el Código de Ética y la cultura organizacional dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chillanes. Este enfoque facilitó la comprensión de las percepciones, comportamientos, valores y actitudes de los servidores públicos respecto al cumplimiento de principios éticos institucionales.

Asimismo, el enfoque cualitativo permitió identificar las características que influyen en la cultura organizacional, considerando elementos como el liderazgo ético, la comunicación institucional, el compromiso laboral y las relaciones interpersonales dentro de la institución. A través de este enfoque se logró interpretar la realidad organizacional desde el contexto institucional y la experiencia de los participantes, permitiendo obtener información relevante para el desarrollo de la investigación.

3.3. Métodos de Investigación

Método deductivo

Para (ROMERO, 2025), el **método deductivo** es un procedimiento que parte de los principios, teorías o normas generales para llegar a conclusiones particulares aplicables en un caso específico. Este método se basa en la extracción de leyes generales, lógicas y verificables;

en la realidad, es decir, el método deductivo es aquel que va desde lo más general y conocido a lo más particular y próximo a conocerse.

En esta investigación, el método deductivo se aplica porque parte de los principios teóricos generales relacionados con el código de ética y la cultura organizacional para analizar cómo estos se manifiestan en el GAD Municipal del cantón Chillanes. También parte desde afirmaciones generales hacia conclusiones específicas, lo que permite establecer una relación, identificando los principios generales o, a partir de estas observaciones, se podría llegar a conclusiones sobre el código de ética y su influencia en la cultura organizacional.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

En la presente investigación, los datos obtenidos y la información obtenida se procesarán de acuerdo a las técnicas utilizadas.

Una encueta que se aplicó a 138 servidores públicos del GAD Municipal del cantón Chillanes. Para la aplicación de la encuesta dentro de la institución, se va a realizar el levantamiento de información a través de la escala de Likert; es una herramienta de medición que te permite conocer y evaluar las actitudes, opiniones, creencias y percepciones de las personas respecto a un tema, para recabar información acerca del Código de Ética y su influencia en la cultura organizacional (Marthinez, 2024).

3.5. Universo, Población y Muestra

Para el presente proyecto de investigación, se obtendrá la muestra, mediante el uso de la fórmula para calcular el tamaño de la muestra de una población infinita; se tomará como base una población correspondiente a 215 servidores del GAD municipal del Cantón Chillanes, con un nivel de confianza de 95%, logrando así fiabilidad en los

resultados obtenidos.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2(N-1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{215 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2(215-1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{206.486}{0.535 + 0.9604}$$

$$n = \frac{206.486}{1.4954}$$

$$n = 138.08$$

$$n = 138$$

- N= total de población = 215
- Z= (nivel de confianza 95%) = 1.96
- P= Probabilidad que sucede (50%) = 0.5
- Q= Probabilidad que no sucede (50%) = 0.5
- E= Error (5%) = 0.05

Con los resultados obtenidos los instrumentos de investigación serán aplicados a un total de 138 servidores públicos del GAD Municipal del cantón de Chillanes, objeto de estudio.

3.6. Procesamiento de la Información

Para el análisis cuantitativo, como es la tabulación de datos, se utilizará Excel.

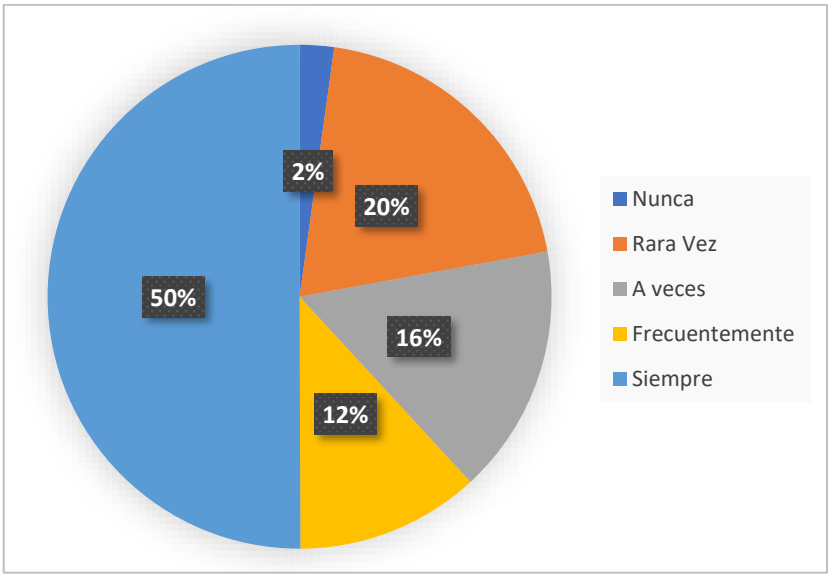
CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

4.1. Análisis cuantitativo

¿Está consciente que existe un código de ética dentro del GAD Municipal Chillanes?

Figura 1.

Existencia del Código de ética



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANÁLSIS E INTERPRETACIÓN

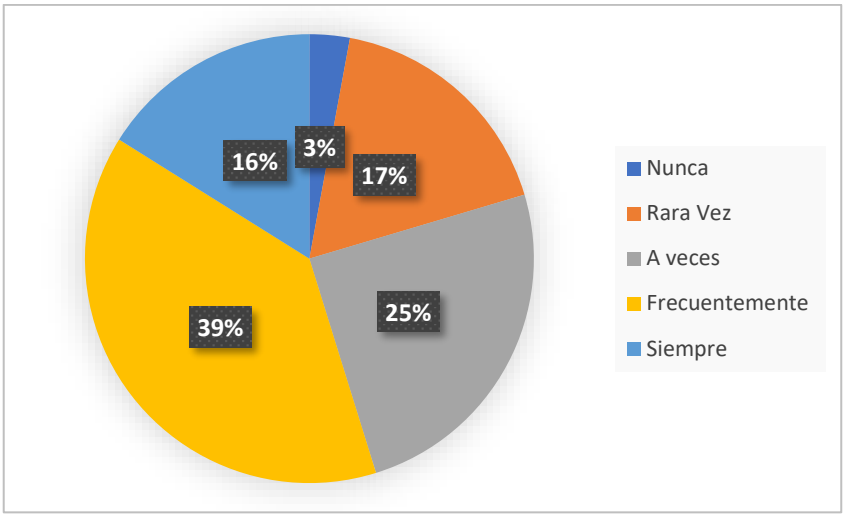
El 50% de los encuestados afirman que siempre; el 12% frecuentemente un 20% de los servidores mencionan que rara vez; el 16% A veces; mientras un 2 % mencionan que nunca, lo que representa un 62% de respuesta favorables de los servidores en estar conscientes de la existencia del Código de ética dentro del GAD Municipal de Chillanes.

El conocimiento del código de ética del GAD Municipal de Chillanes es de suma importancia dentro de las actividades de los funcionarios, puesto que en base a ello se realizarán

las actividades de una manera adecuada como describe el autor (Jimenez, 2024), lo que evitará problemas e inconvenientes en el desarrollo de sus actividades.

1. **¿El Código de Ética se socializa al ingresar a la institución?**

Figura 2.
Socialización del Código de ética



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

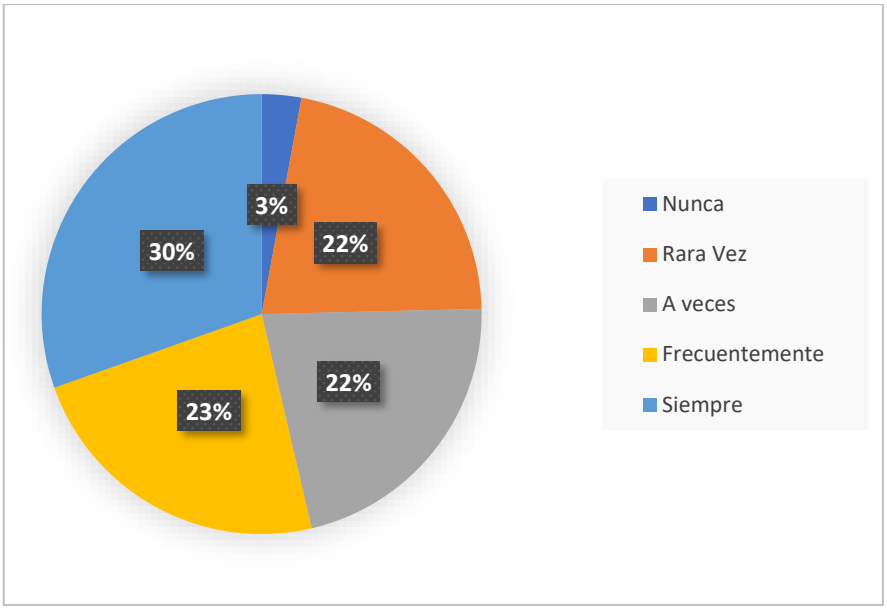
El 39 % menciona que frecuentemente; un 16 % siempre; un 25 % responde a veces; el 17 %, rara vez; mientras el 3 % nunca, dando como resultado positivo un 55 % de los encuestados que menciona que se realiza una socialización al ingreso a la institución acerca del código de ética.

Es importante realizar una socialización adecuada del código de ética porque ayudará a los funcionarios a que estén consientes de la importancia que este código genera en cuanto al desarrollo de sus actividades y, de la misma manera, se lo pueda replicar en las actividades grupales e individuales de la institución.

2. **¿Aplica los valores éticos institucionales en sus actividades laborales?**

Figura 3.

Valores éticos



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

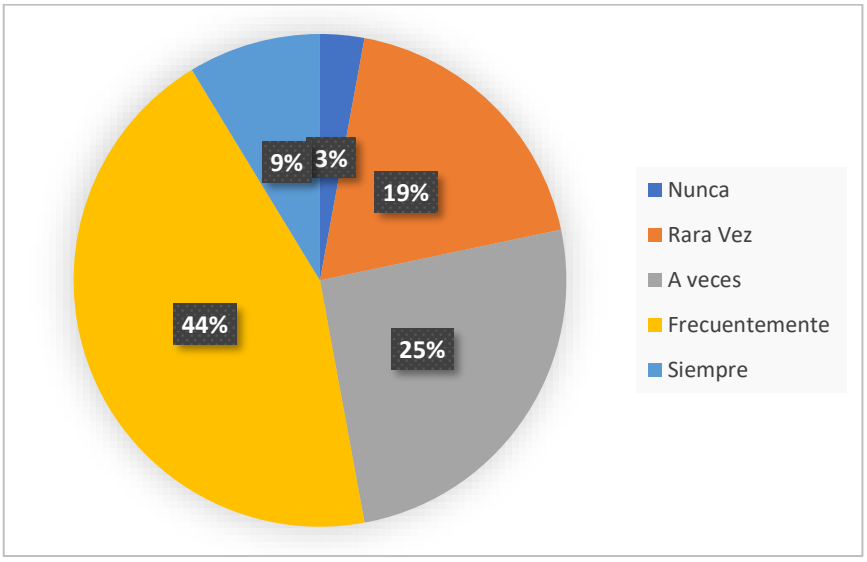
Un 30 % de la población encuestada responde que siempre; mientras el 23 % responde que frecuentemente; el 22 % a veces y rara vez el 22 %; un 3 % responde nunca. Dando como resultado un 53% de respuestas positivas acerca de la aplicación de valores institucionales en las actividades laborales.

Es importante, aplicar los valores éticos institucionales en las actividades laborales porque estos orientan la conducta de los servidores públicos hacia el cumplimiento responsable, transparente y justo en el desarrollo de sus funciones.

3. **¿La institución fomenta el respeto, la responsabilidad y la honestidad en sus procesos?**

Figura 4.

Fomenta el respeto, la responsabilidad y la honestidad



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

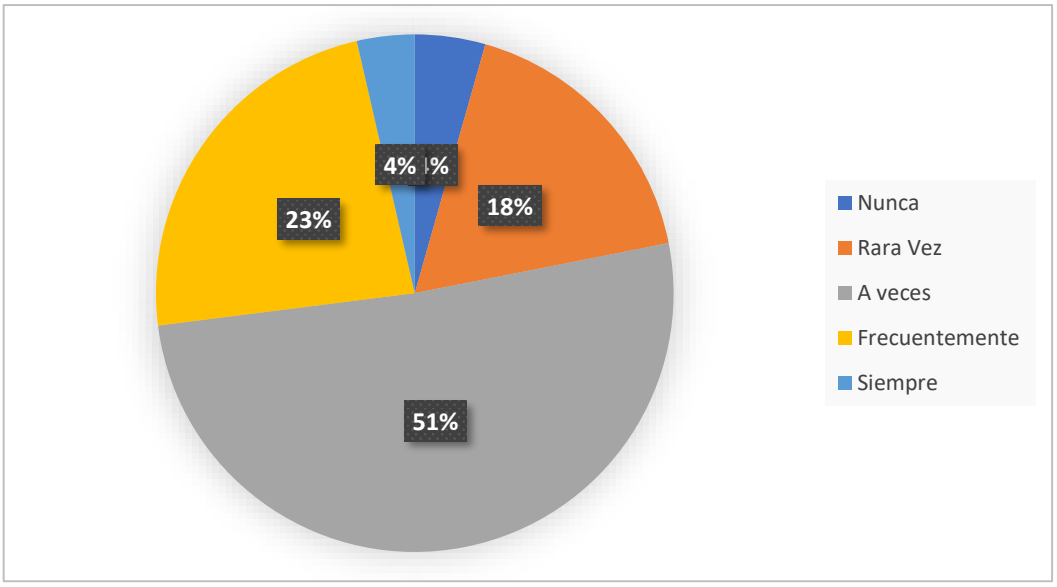
El 44% de los encuestados indican que Frecuentemente; mientras el 25% a veces; el 19% menciona que rara vez; un 9% describe que siempre; el 3% mencionan que nunca. Reflejando un resultado del 48% de respuestas positivas, lo que indica que la instrucción promueve estos valores.

La institución del GAD Municipal de Chillanes, debe fomentar los valores como el respeto, la responsabilidad y la honestidad en sus procesos porque estos valores fortalecen la convivencia laboral, la transparencia y garantizan un ambiente ético en el cumplimiento de sus funciones públicas.

4. **¿Se realizan capacitaciones o charlas sobre ética institucional?**

Figura 5.

Capacitaciones



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

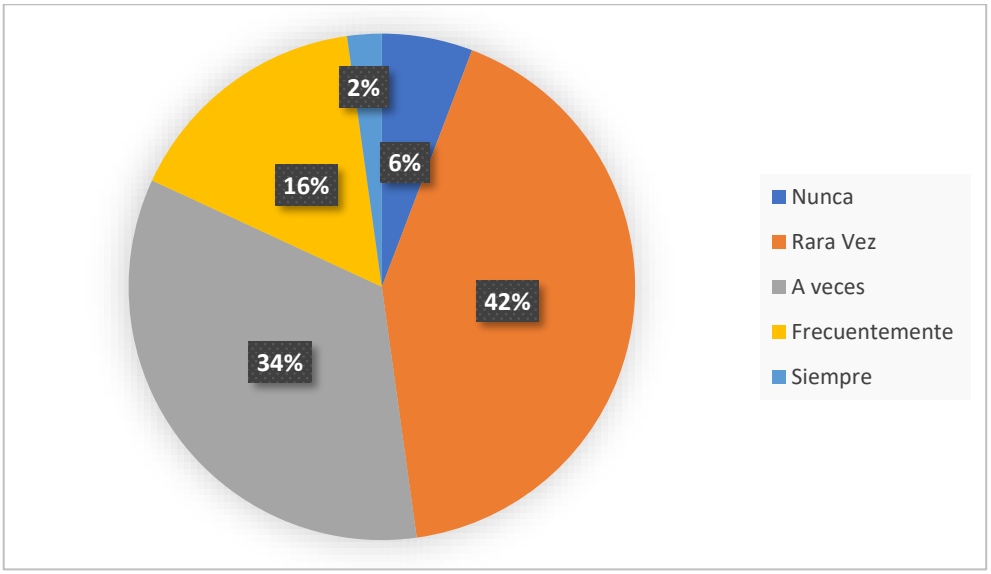
El 51% afirma que a veces; Un 23 % indica frecuentemente; el 17% menciona que rara vez; mientras el 5% siempre y el 4% indica que nunca. Con un porcentaje del 70% de respuestas negativas, lo que indica que no hay un proceso de capacitación acerca de la ética institucional.

Las capacitaciones o charlas acerca de la ética institucional son fundamentales porque fortalecen los valores, principios que guían el comportamiento de los servidores públicos promoviendo la transparencia y la responsabilidad en sus funciones.

5. **¿Existen medios de comunicación interna que difunden de manera permanente el código de ética?**

Figura 6.

Comunicación interna



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

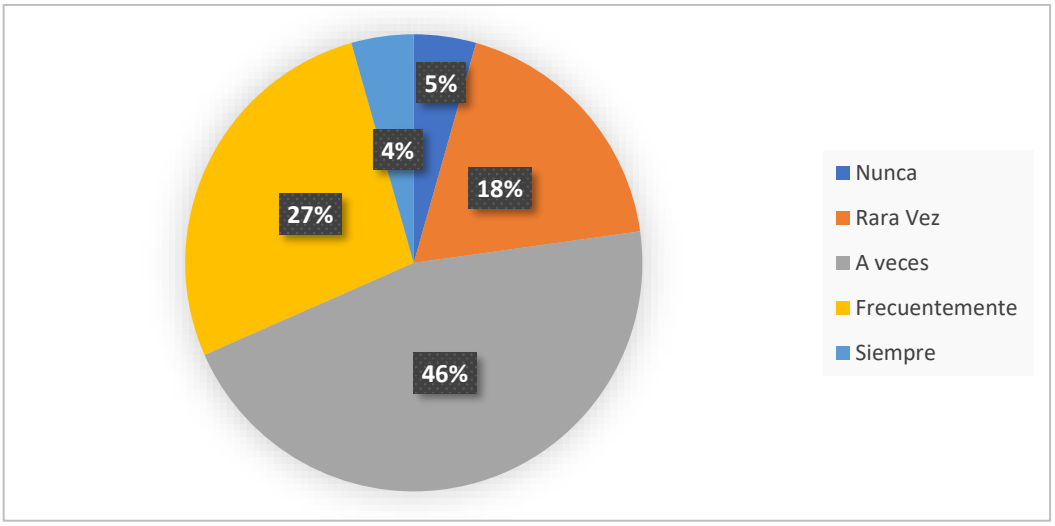
El 42% de los encuestados percibe que rara vez; un 34 % afirma que a veces; el 16% que respondió frecuentemente; un 5% nunca y el 2% percibe que siempre. Dando como resultado un porcentaje negativo del 81% que indica que no existen medios de comunicación interna que difunden de manera permanente el código de ética.

Los medios de comunicación interna son fundamentales que debe manejar la institución del GAD porque permiten difundir de manera continua el código de ética entre los servidores, garantizando que su contenido, sea conocido, aplicado y utilizado en las actividades diarias.

6. **¿Considera que la institución promueve de forma constante los valores éticos?**

Figura 7.

Promueve valores éticos



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANALISIS E INTERPRETACIÓN

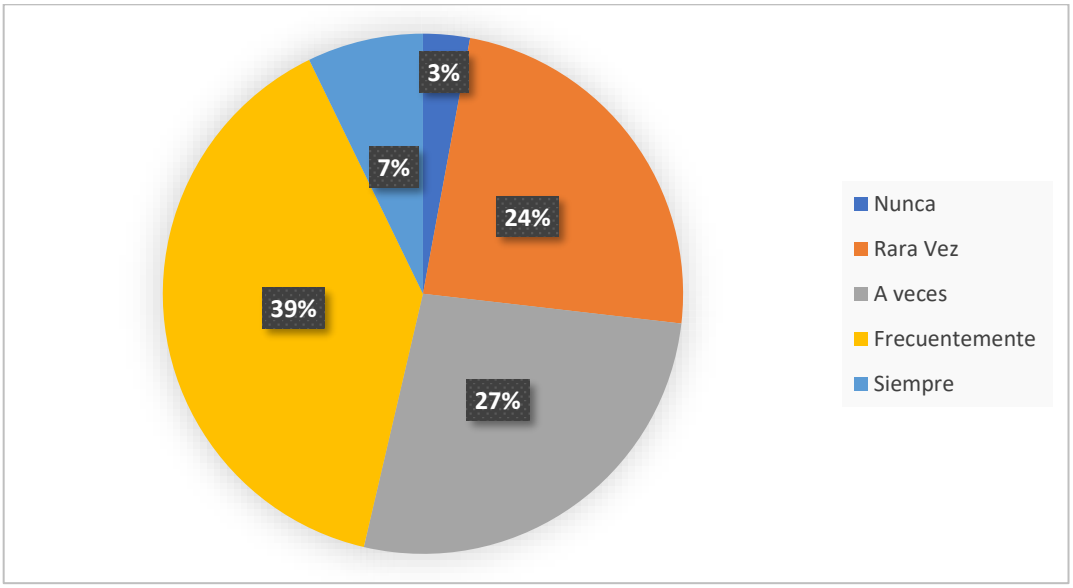
El 46% percibe que a veces; un 27% responde frecuentemente; mientras que 18% menciona que rara vez; el 5% responde que nunca y solo el 4% menciona siempre. Lo que refleja un resultado negativo el 78% considera que la institución no promueve constantemente los valores éticos.

Es considerable que la institución promueva de forma constante los valores éticos porque va a permitir fortalecer la cultura organizacional y orienta el comportamiento de los servidores públicos hacia la transparencia, responsabilidad y respeto para un ambiente laboral armónico.

7. **¿Usted está de acuerdo con las normas de conducta establecidas en el Código de Ética?**

Figura 8.

Normas de conducta



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

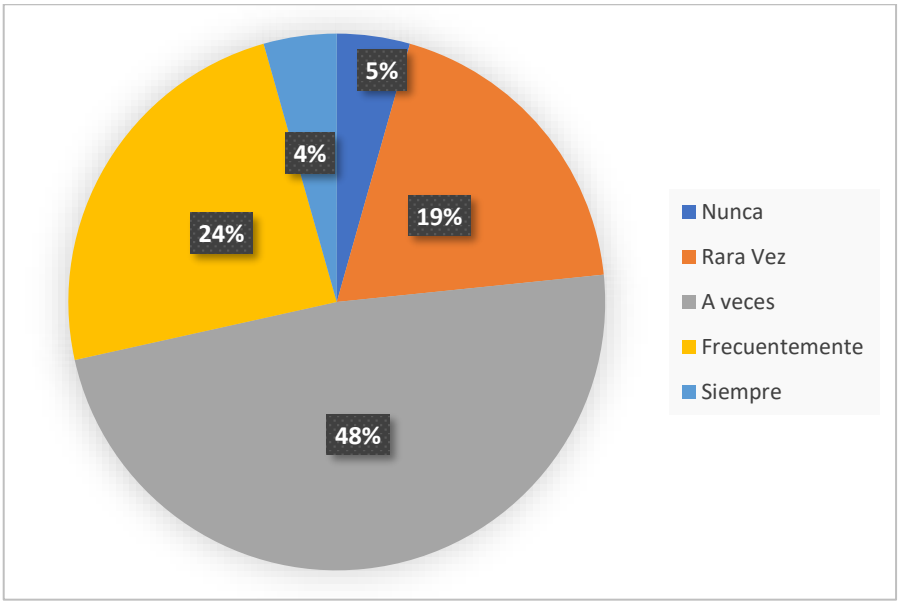
Un 39% responde frecuentemente; un 27% considera que siempre: mientras el 27 % responde que a veces el 24 % menciona que rara vez; mientras un 7% menciona que siempre y el 3% nunca. Es así como el 73% consideran estar de acuerdo con las normas de conducta establecidas en el código de ética.

Los servidores del GAD Municipal deben estar de acuerdo con las normas de conducta establecidas en el código de ética porque están orientadas a su comportamiento hacia la transparencia, responsabilidad y respeto dentro del servicio público.

8. **¿Considera que sus compañeros cumplen con lo dispuesto en el código de ética institucional?**

Figura 9.

Cumplimiento del código de ética



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

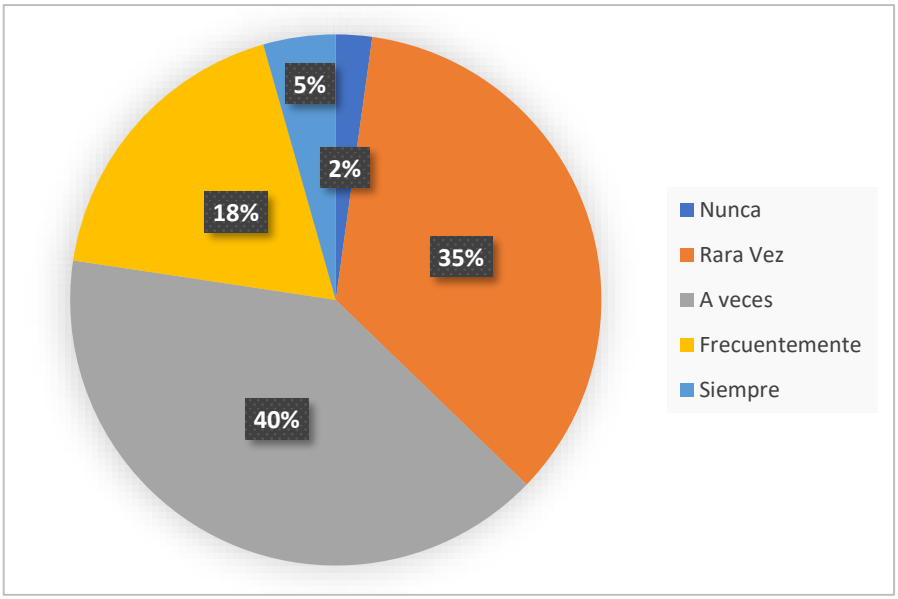
Un 48% de los encuestados indica que a veces; el 24% responde que frecuentemente; mientras el 19% del personal encuestado opina rara vez; el 5% menciona que nunca y solo el 4% dice siempre. Con un total de 72%, consideran que los compañeros cumplen con lo dispuesto en el código de ética institucional.

Es importante que dentro de la institución los compañeros de trabajo cumplan con lo establecido en el código de ética institucional porque garantiza un ambiente laboral basado en respeto, responsabilidad y transparencia. El cumplimiento ético también contribuye al logro de objetivos institucionales.

9. ¿La institución supervisa el cumplimiento del Código de éticas?

Figura 10.

Supervisión



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

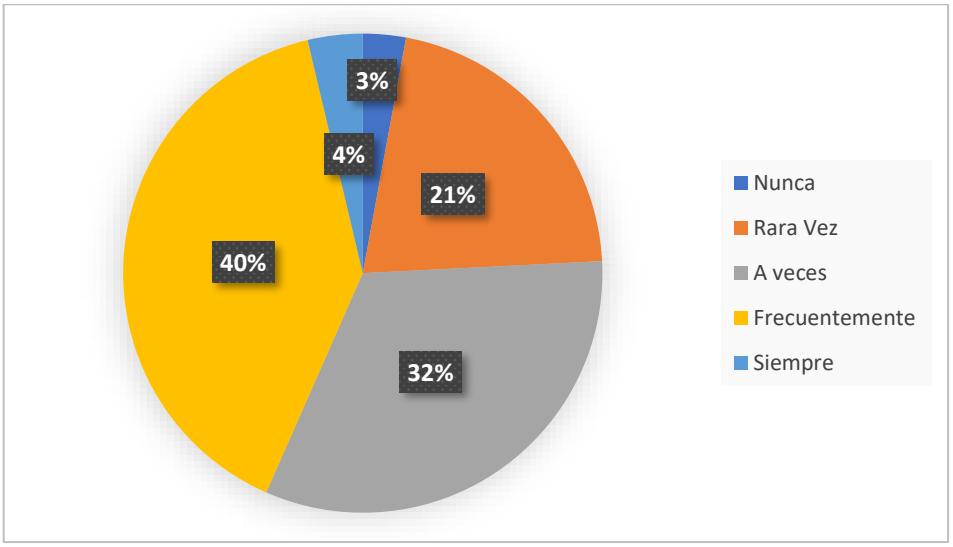
El 40% considera que solo a veces; un 35% indica que rara vez ocurre; solo el 18 %, afirma que frecuentemente y el 5% señala que siempre solo un 2% menciona nunca. El 77% menciona que no supervisa el cumplimiento del código de ética.

Es importante que la institución supervise el cumplimiento del Código de ética porque este conjunto de normas guía el comportamiento, profesional y moral de sus integrantes y asegura que las acciones de todos los miembros estén alineadas con principios como la honestidad, el respeto, la responsabilidad y la justicia.

10. **¿Considera usted que los procesos internos se realizan con honestidad y claridad?**

Figura 11.

Procesos internos



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

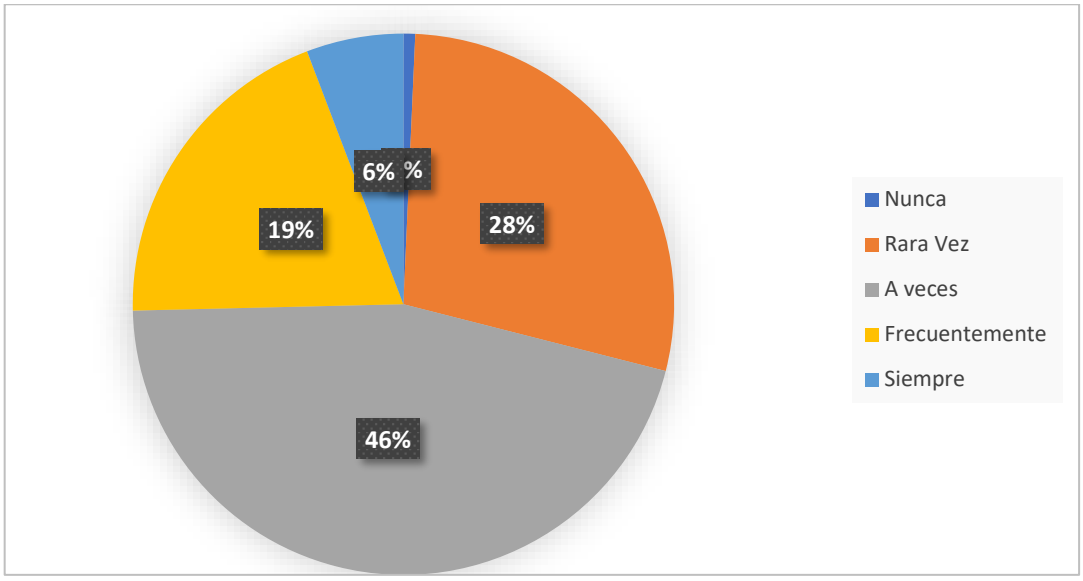
El 40% indica que frecuentemente; un 32% opina que solo a veces; mientras que el 21 % indica que rara vez un 4% responde que siempre y el 3% nunca. Un 57% considera usted que los procesos internos no se realizan con honestidad y claridad.

En el GAD Municipal de Chillanes, los procesos internos se deben realizar con honestidad y claridad porque el código de ética establece los principios que deben regir el accionar de sus funcionarios y estos deben estar arraigados a la cultura organizacional.

11. **¿Cree usted que la gestión de los recursos públicos dentro del GAD es la adecuada?**

Figura 12.

Gestión de recursos



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANALISIS E INTERPRETACIÓN

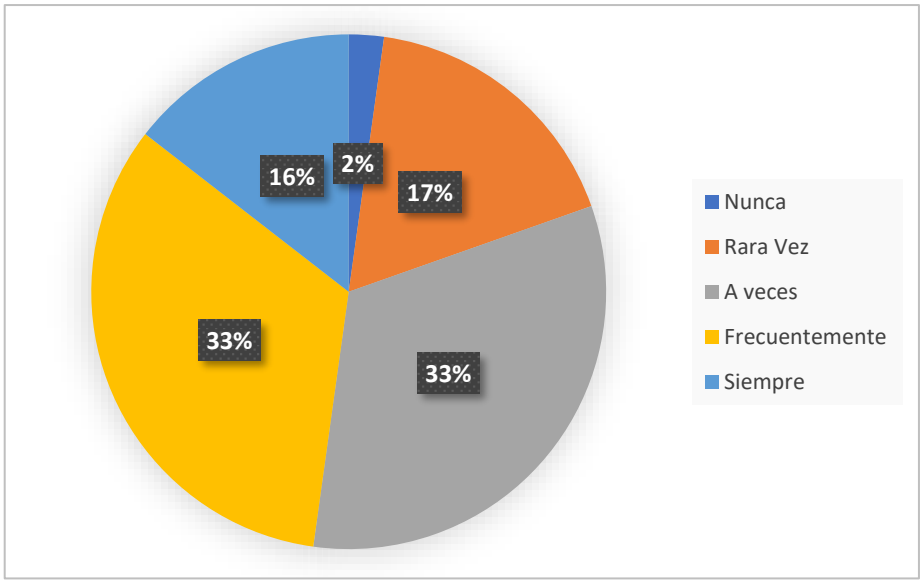
Un 46% respondió a veces; mientras el 28 % manifestó que rara vez; un 19 % menciona frecuentemente solo un 6% menciona siempre. El 74% menciona que la gestión de los recursos públicos dentro del GAD no es la adecuada.

La gestión de los recursos públicos en el GAD debe ser adecuada porque garantiza el uso eficiente y transparente de bienes que pertenecen a la ciudadanía, esto fortalece la confianza pública, previene la corrupción y asegura el desarrollo local mediante obras de calidad.

12. ¿Las relaciones entre compañeros se basan en el respeto y la equidad?

Figura 13.

Relaciones entre compañeros



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

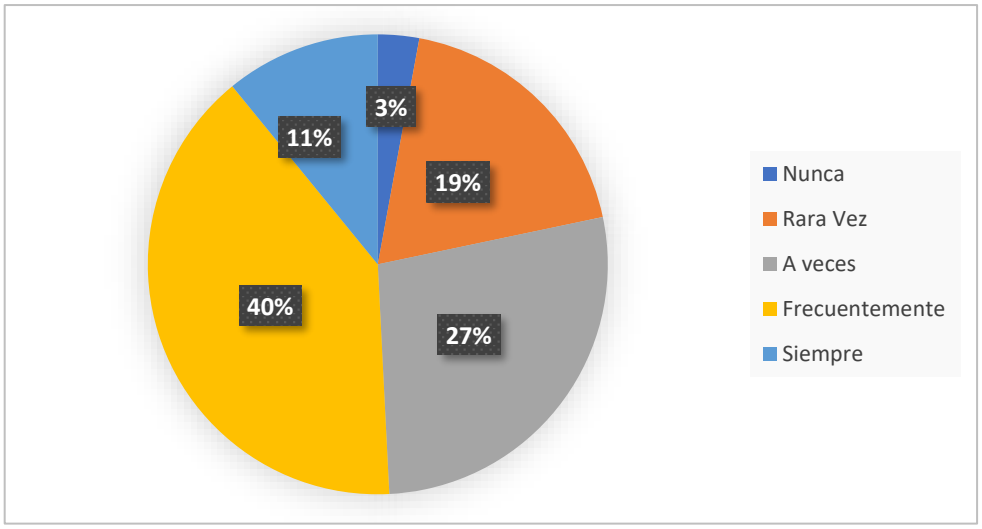
El 33% considera que frecuentemente; un 33% señala a veces; el 16% percibe que siempre; un 17% menciona que rara vez ocurre; solo el 2% dice nunca. Con una respuesta negativa del 52% de los servidores menciona que las relaciones entre compañeros no se basan en el respeto y la equidad.

Las relaciones entre compañeros dentro de la institución deben basarse en el respeto y la equidad porque fomenta un ambiente laboral armonioso, promueve la colaboración y evita conflictos fortaleciendo la confianza y la productividad en la organización.

13. ¿La comunicación institucional se realiza de manera ética y profesional?

Figura 14.

Comunicación institucional



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANÁLISIS E INTEPRETACIÓN

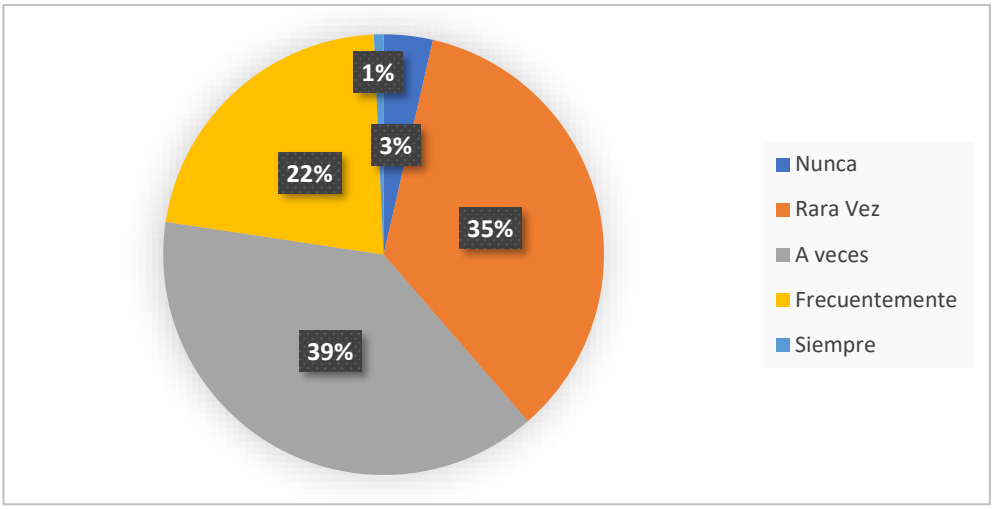
El 40% menciona que frecuentemente; un 27% sucede a veces; el 11 % afirma que siempre; el 19 % percibe que rara vez y el 3% menciona nunca. Con el 51% de respuestas positivas indican que la comunicación institucional se realiza de manera ética y profesional.

Es importante que la comunicación institucional se realice de manera ética y profesional porque garantiza información veraz, clara y oportuna a la ciudadanía; esto fortalece la transparencia, confianza en la institución.

14. ¿El comité o responsable de ética institucional cumple con sus funciones de manera oportuna?

Figura 15.

Comité de ética



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

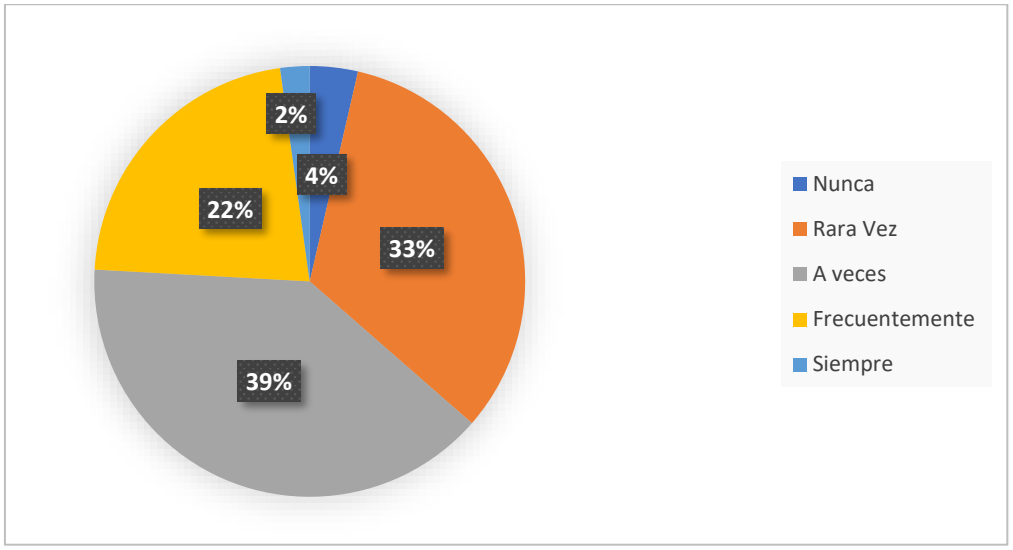
El 38% contesta que a veces y rara vez un 35%; mientras el 22% afirma que frecuentemente; el 3% menciona que nunca; solo el 1% describe que siempre. Es así que el 73% confirma que el comité o responsable de ética institucional no cumple con sus funciones de manera oportuna.

El comité o responsable de ética institucional debe cumplir sus funciones de manera oportuna para garantizar que los principios y normas éticas se apliquen correctamente en la organización. Esto permite prevenir conflictos, corregir conductas inapropiadas a tiempo y mantener la confianza entre el personal y la dirección.

15. ¿Recibe alguna orientación o asesoría sobre la ética profesional dentro del GAD?

Figura 16.

Asesoría sobre la ética



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

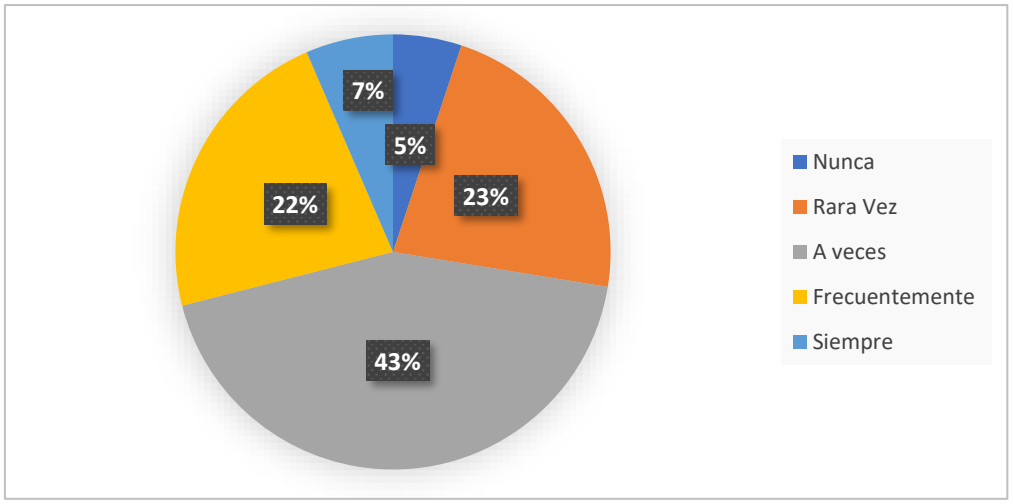
El 39% responde que a veces; mientras un 33 % rara vez; el 22% responde frecuentemente; el 4 % mencionan que nunca y solo el 2% responde que siempre lo que refleja un resultado negativo del 76% que no recibe alguna orientación o asesoría sobre la ética profesional dentro del GAD.

Se debe realizar una orientación sobre la ética profesional en el GAD para garantizar que los servidores públicos comprendan y apliquen correctamente los principios del código de ética institucional.

16. ¿Los canales para denunciar actos antiéticos son los adecuados?

Figura 17.

Canales de denuncia



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

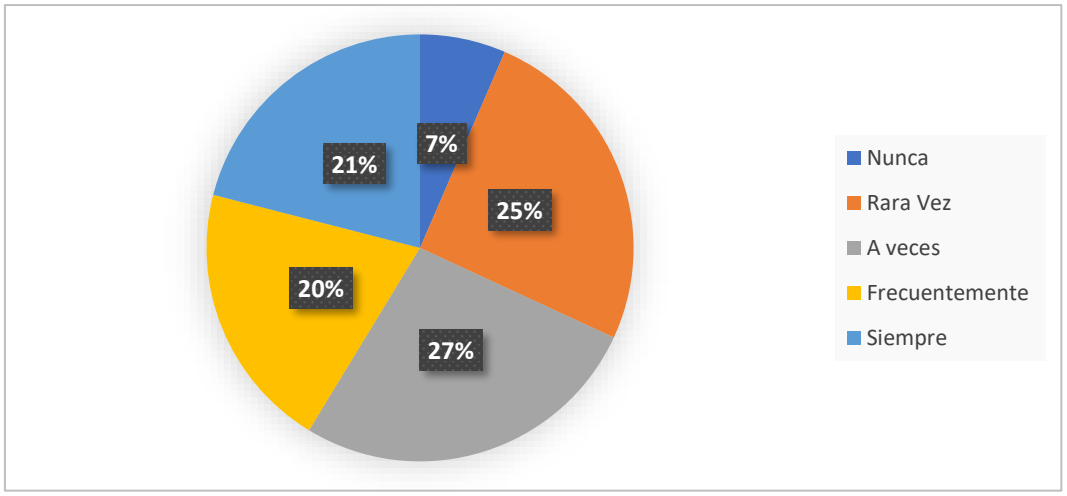
Un 43% responde que a veces; el 23% responde que rara vez; un 22% cree que frecuentemente; mientras el 7% reflejan que siempre solo el 5% menciona que nunca. mediante esta pregunta se obtiene una repuesta negativa; el 71% responde que los canales para denunciar actos antiéticos no son los adecuados.

Los canales para denunciar actos antiéticos deben ser adecuados dentro de un GAD porque garantizan la transparencia institucional y fortalecen la confianza entre autoridades y servidores, lo cual va a permitir detectar y corregir conductas indebidas a tiempo, promoviendo un ambiente laboral íntegro y justo.

17. ¿Se aplican sanciones cuando se incumple el Código de Ética?

Figura 18.

Aplicación de Sanciones



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

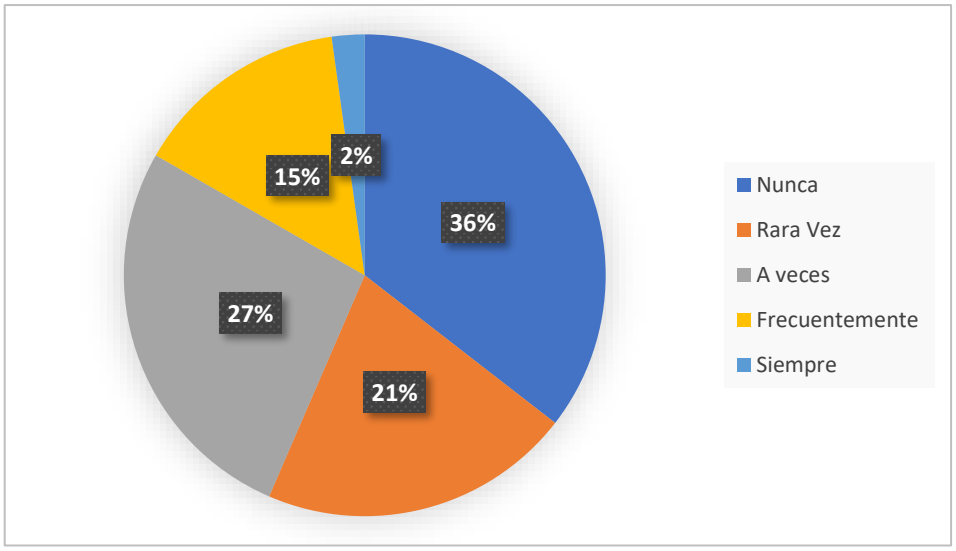
El 27 % percibe que a veces; mientras el 25% responde rara vez; el 20% responde frecuentemente; solo el 21% responde siempre y solo 7% percibe que nunca, se obtiene una respuesta negativa del 59% de los encuestados; mencionan que no se aplican sanciones cuando se incumple el Código de Ética.

Es importante aplicar sanciones cuando se incumple el Código de Ética dentro del GAD para garantizar la integridad institucional y mantener la confianza pública. Las sanciones promueven la responsabilidad y el respeto a las normas éticas establecidas lo cual previene conductas inapropiadas y fortalece la cultura organizacional basada en la transparencia y la honestidad.

18. ¿El código de ética es modificado?

Figura 19.

Modificación del código de ética



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANALISIS E INTERPRETACIÓN

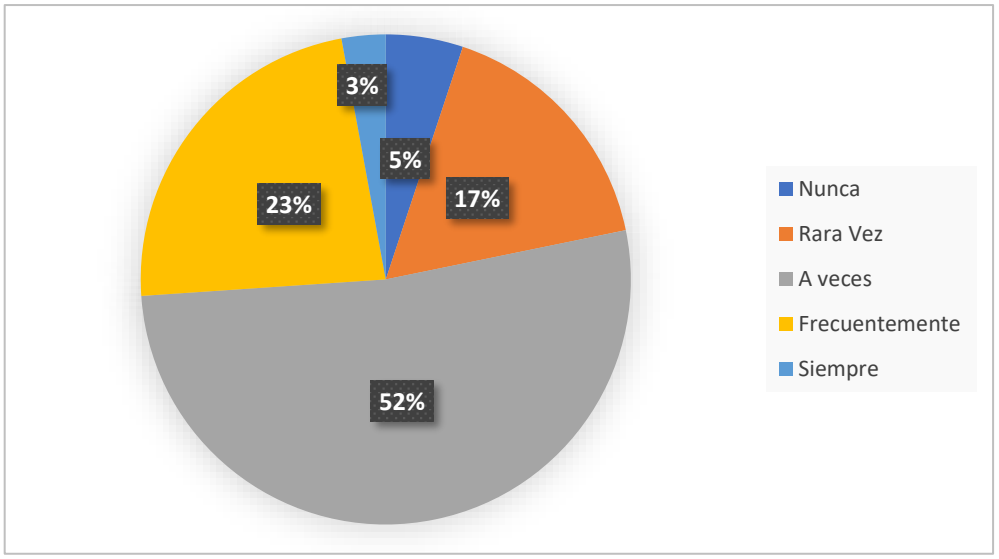
El 36% de los servidores afirman que nunca; el 27% que respondió a veces; un 21 % menciona que rara vez; el 15% responde que frecuentemente; un 2% menciona siempre, reflejan un resultado negativo porque el 86% de los encuestados expresan que no existe modificaciones en el código de ética.

El Código de Ética dentro del GAD debe modificarse cuando se identifican nuevas necesidades institucionales, cambios en la normativa legal o situaciones éticas no contempladas en la versión vigente y, por ende, se debe dar a conocer a todos los servidores públicos cuando se realice algún tipo de modificación.

19. ¿El Código responde a las necesidades actuales del GAD Municipal?

Figura 20.

El código responde a necesidades actuales



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

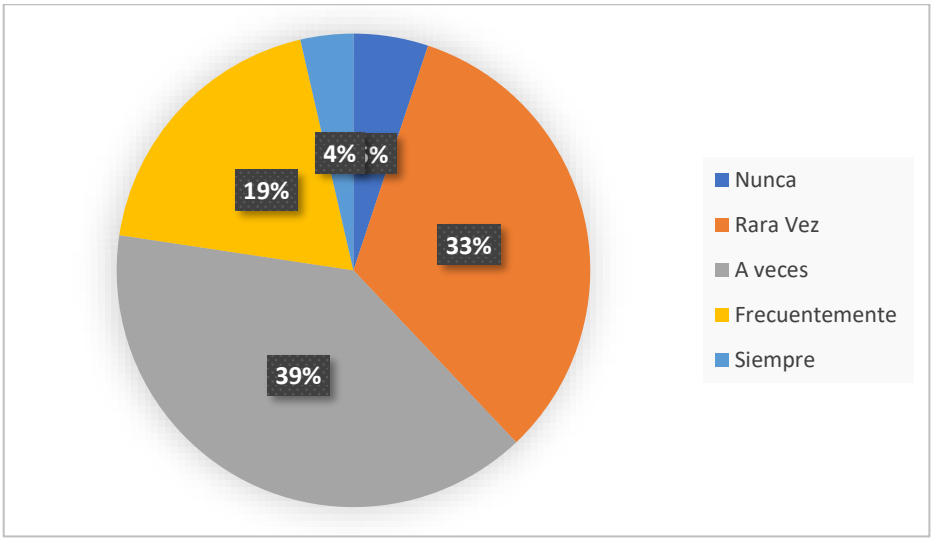
El 52% menciona que a veces; el 23% dice frecuentemente; mientras el 17% menciona que rara vez; el 5% nunca y solo el 3% dice siempre. Obtenemos una respuesta negativa por parte de los encuestados con un porcentaje del 74% que responde que el código de ética no responde a las necesidades actuales del GAD Municipal.

El Código de Ética debe responder a las necesidades actuales del GAD Municipal para garantizar que las normas y valores se adapten a los retos y cambios de la institución, por lo cual permite fortalecer la cultura organizacional, promueve la transparencia y mejora la confianza entre autoridades y servidores.

20. ¿Conoce usted los valores éticos que promueve el GAD Municipal de Chillanes como parte de su cultura organizacional?

Figura 21.

Cultura organizacional



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

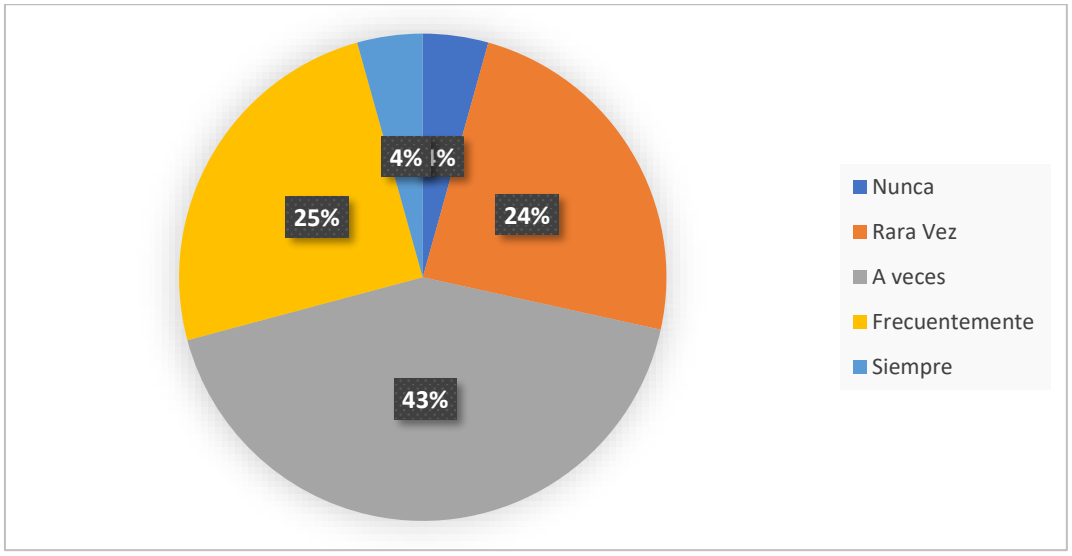
El 39% dice a veces; un 33% afirman que rara vez; el 14% dice frecuentemente; el 5% percibe que nunca y solo 4% menciona que siempre. Un 77% de los encuestados afirman que no conocen los valores que promueve el GAD Municipal de Chillanes como parte de su cultura organizacional.

Conocer los valores éticos que promueve el GAD Municipal de Chillanes es fundamental porque orienta el comportamiento de los servidores hacia la integridad y el respeto, permite fortalecer la confianza entre la institución y la comunidad, fomenta la coherencia en la toma de decisiones y consolida una cultura organizacional basada en principios sólidos que guían la gestión pública.

21. ¿Considera que el Código de Ética está claramente difundidos y practicado dentro de la cultura organizacional?

Figura 22.

Código de Ética está claramente difundido



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

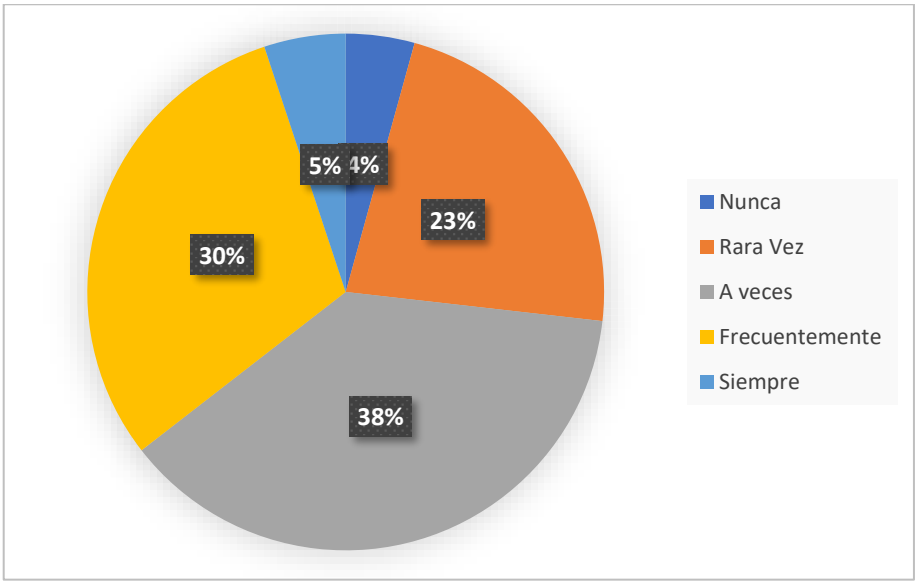
El 43% responde a veces; un 25 % de los encuestados responde frecuentemente; el 24% dice rara vez; mientras el 4% responde nunca y siempre. Mediante lo cual se obtiene un resultado del 71% de los encuestados considera que el Código de Ética no está claramente difundidos y practicado dentro de la cultura organizacional.

Es importante que el Código de Ética esté claramente difundido y practicado dentro de la cultura organizacional del GAD porque orienta el comportamiento de los servidores públicos hacia la transparencia, la responsabilidad y el respeto institucional.

22. ¿Cree que en su área de trabajo se promueve una cultura organizacional basada en la ética profesional?

Figura 23.

Ética profesional



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

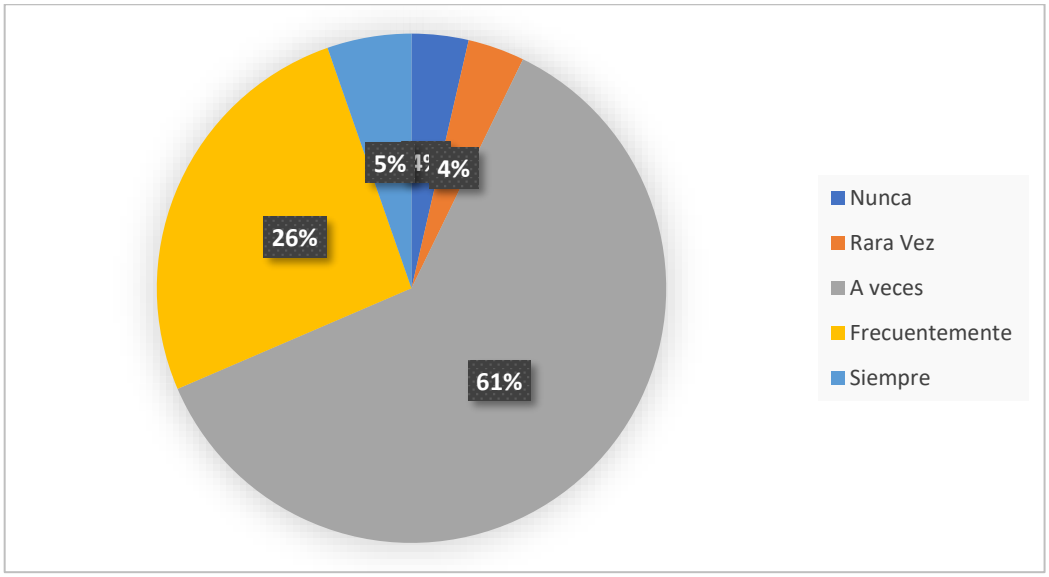
Un 38% menciona que a veces; el 30% indica frecuentemente; mientras el 23% responde que rara vez el 5% responde siempre solo el 4% percibe que nunca. Mediante estos resultados se describe que el 65% de los encuestados menciona que el área de trabajo no promueve una cultura organizacional basada en la ética profesional.

Es importante promover una cultura organizacional basada en ética profesional dentro de todas las áreas del GAD Municipal de Chillanes porque garantiza un ambiente laboral basado en normas, valores y procedimientos que fortalecen la confianza entre servidores públicos y las autoridades, promoviendo un ambiente laboral justo

23. ¿Considera que el ejemplo ético de los directivos influye positivamente en la cultura organizacional y en la conducta del personal?

Figura 24.

Ejemplo ético



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

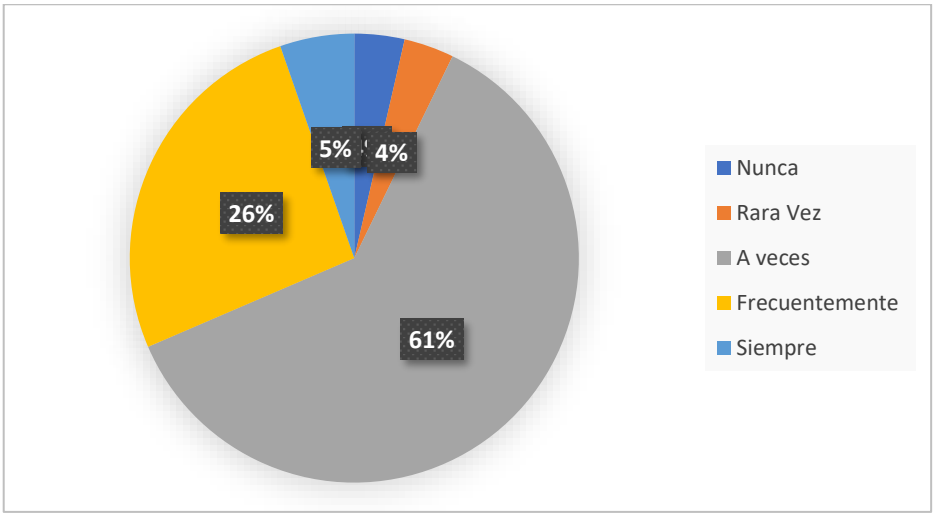
El 49% responde que a veces; el 23% percibe rara vez; mientras el 21% de los empleados menciona que frecuentemente; solo el 4% siempre; el 4 % nunca y solo el 4% responde Siempre. Con un 76% de los encuestados indican que no existe un ejemplo ético de los directivos; no influye positivamente en la cultura organizacional.

El ejemplo ético de los directivos es un factor importante en la cultura organizacional porque actúa como modelo de referencia para los servidores públicos. Los líderes deben practicar valores como la honestidad, el respeto y la responsabilidad para motivar al personal a replicar esas conductas, fortaleciendo el compromiso y el sentido de pertenencia en la institución.

24. ¿Piensa que las acciones institucionales reflejan los valores del Código de Ética y fortalecen la cultura organizacional?

Figura 25.

Acciones institucionales



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

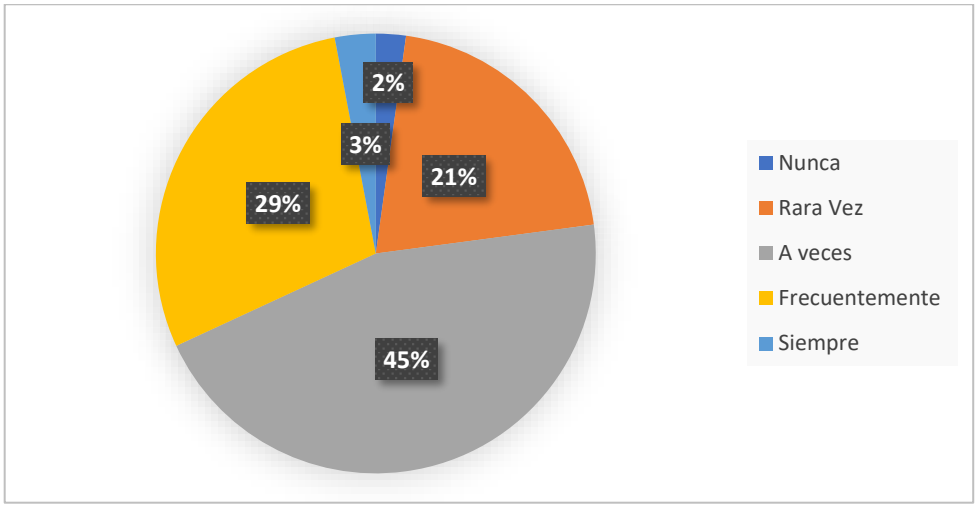
El 62% responde que a veces; mientras el 26% resalta frecuentemente un 5% responde siempre; mientras un 4% responde rara vez y 4% nunca. Un 70% percibe que las acciones institucionales reflejan los valores del Código de Ética y fortalecen la cultura organizacional.

Las acciones institucionales reflejan los valores del Código de Ética porque orientan el comportamiento de los servidores; al actuar conforme a estos principios, se fortalece la confianza interna y externa en la institución, lo que genera coherencia entre lo que se dice y se hace, consolidando una cultura organizacional basada en la ética.

25. **¿Cree que los directivos practican coherentemente el Código de Ética, contribuyendo a la cultura organizacional?**

Figura 26.

Directivos



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

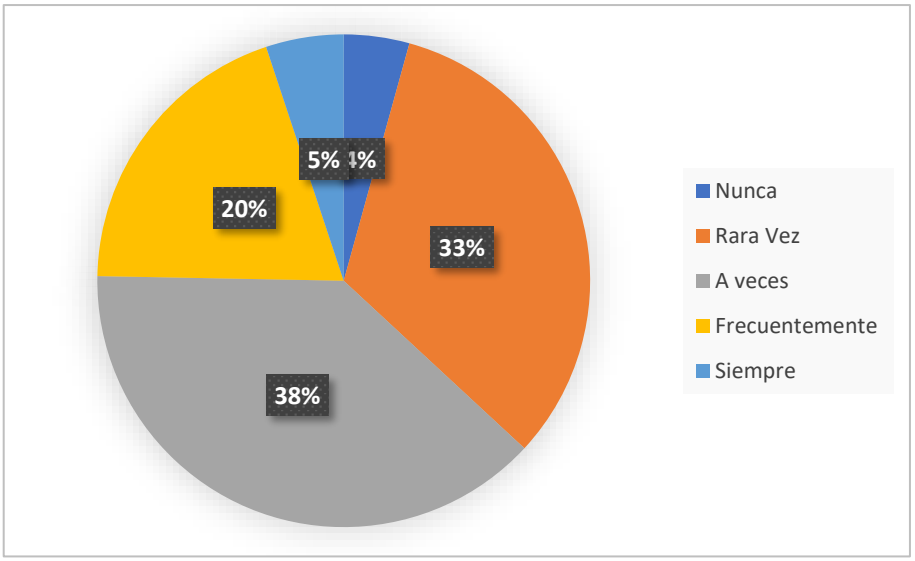
El 45% mencionan que a veces; el 29% respondió frecuentemente; un 21%, mencionan que rara vez; el 3% considera que siempre solo el 2% menciona que nunca, dando como resultado negativo un porcentaje; el 66% menciona que los directivos practican coherentemente el Código de Ética, contribuyendo a la cultura organizacional.

Los jefes deben practicar coherentemente el Código de Ética porque su comportamiento sirve como ejemplo para todo el personal; fortaleciendo la credibilidad institucional al actuar con transparencia, contribuye al fortalecimiento de la cultura organizacional, promoviendo valores compartidos y un sentido de pertenencia.

26. ¿Percibe relación entre las políticas internas y los valores institucionales?

Figura 27.

Políticas internas



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

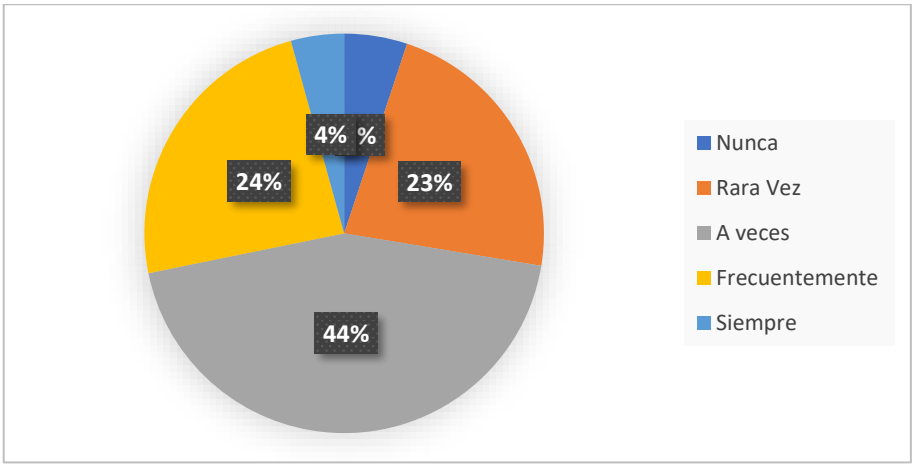
El 38% responde a veces; el 33% rara vez; 20% frecuentemente; un 5% considera siempre; mientras que el 4% menciona que nunca. Con un resultado del 75% se percibe que no existe relación entre las políticas internas y los valores institucionales.

Es importante percibir la relación que existe entre las políticas internas y los valores institucionales del GAD porque garantiza que las normas y procedimientos estén alineados con los principios éticos de la institución.

27. **¿Considera que existe un ambiente laboral positivo, basado en valores éticos, dentro de su área de trabajo?**

Figura 28.

Ambiente laboral



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

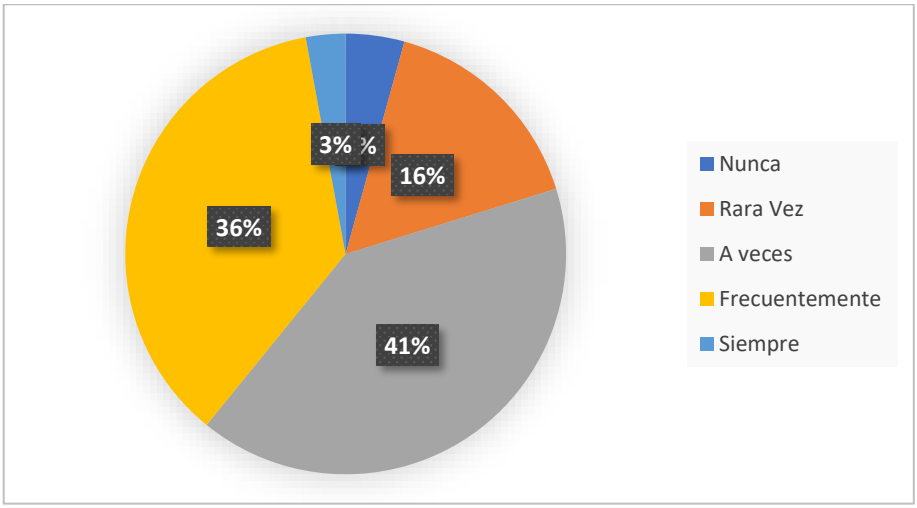
El 44% de los encuestados responde que a veces; un 24% considera frecuentemente; el 23% dice que rara vez; mientras el 5% percibe que nunca y solo 4% señala Siempre, lo cual permite determinar un 72% de respuestas negativas sobre el ambiente laboral no positivo, ni basado en valores éticos, dentro de su área de trabajo.

Un ambiente positivo basado en valores éticos es importante porque fomenta la confianza y el respeto entre colaboradores, mejorando la colaboración y cooperación, aumenta la motivación y el compromiso con los objetivos institucionales, reduciendo conflictos y promoviendo un desempeño eficiente y responsable.

28. ¿Las relaciones entre compañeros reflejan una cultura organizacional basada en el respeto, la ética y la colaboración?

Figura 29.

Relaciones entre compañero



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

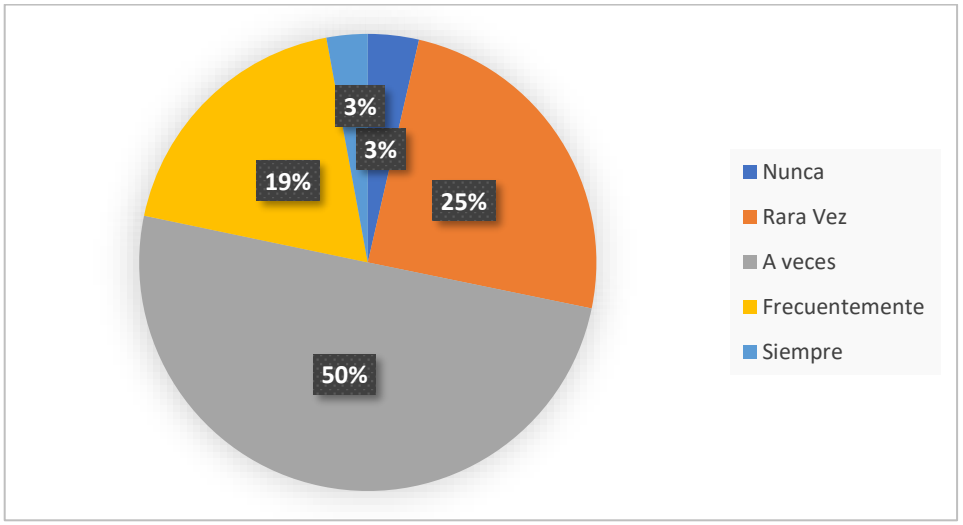
El 41% de los encuestados dice a veces; un 36% responde frecuentemente; mientras el 16% responde rara vez solo el 4% manifiesta nunca y el 3% Siempre, dando como resultado un 61% de respuestas negativas las relaciones entre compañeros reflejan una cultura organizacional basada en el respeto, la ética y la colaboración**.**

Las relaciones entre compañeros son esenciales porque fortalecen un ambiente laboral armonioso y productivo lo cual refleja una cultura organizacional basada en el respeto y la ética, promoviendo la confianza mutua, promoviendo la colaboración y el trabajo en equipo, lo que mejora el desempeño institucional, lo cual contribuyen un entorno donde los valores éticos se viven día a día.

29. ¿Los canales de comunicación interna reflejan transparencia y coherencia con los principios éticos de la cultura organizacional?

Figura 30.

Coherencia en principios éticos



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

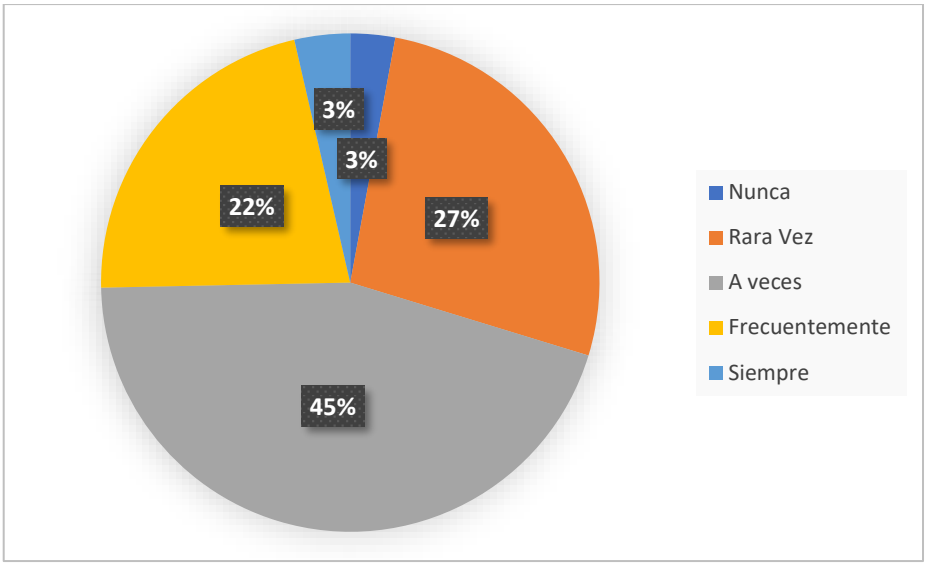
El 50% responde a veces; el 25% menciona que rara vez; mientras el 19% frecuentemente solo el 3% menciona siempre y el 3% nunca. Un total de 78% percibe que los canales de comunicación interna no reflejan transparencia y coherencia con los principios éticos de la cultura organizacional.

Es importante que los canales de comunicación interna reflejen la transparencia y coherencia en los principios éticos porque ayuda a fortalecer la cultura organizacional, promoviendo comportamientos alineados con los valores institucionales y facilitando la resolución ética de conflictos.

30. ¿Existe retroalimentación ética y constructiva entre jefes y subordinados cuando se presentan incumplimientos al Código de Ética?

Figura 31.

Retroalimentación ética



Elaborado por: Cristian Gavilanes

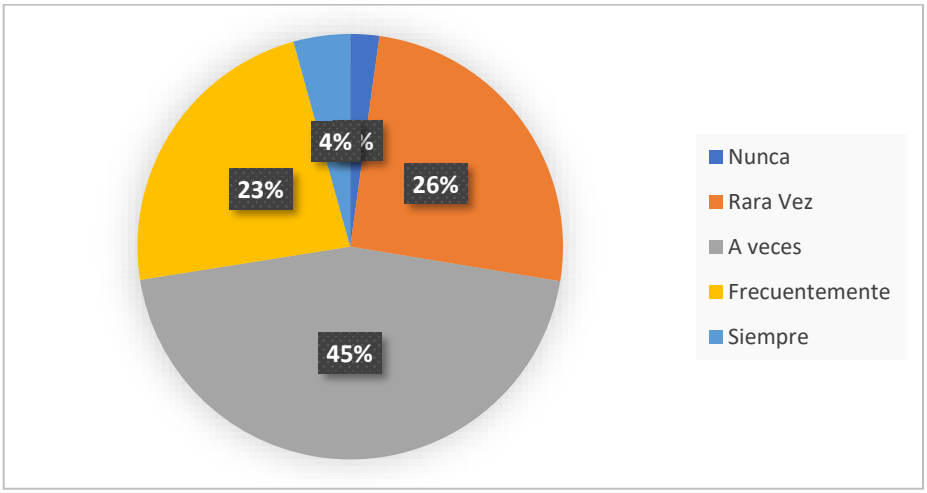
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 45% responde que a veces; un 27% responde rara vez; mientras el 22% dice frecuentemente solo el 3% responde siempre y el 3% dicen nunca. Estos resultados reflejan que no existe retroalimentación ética y constructiva entre jefes y subordinados cuando se presentan incumplimientos al Código de Ética con un 75%.

La retroalimentación ética entre jefes y subordinados es crucial porque permite corregir conductas inapropiadas de manera respetuosa, fortaleciendo la confianza y el compromiso con los valores institucionales, mejora el desempeño laboral y previene futuros incumplimientos del Código de Ética.

31. ¿Considera que la información institucional se transmite de forma ética, transparente y sin distorsiones dentro de la cultura organizacional?

Figura 32.
Información institucional



Elaborado por: Cristian Gavilanes

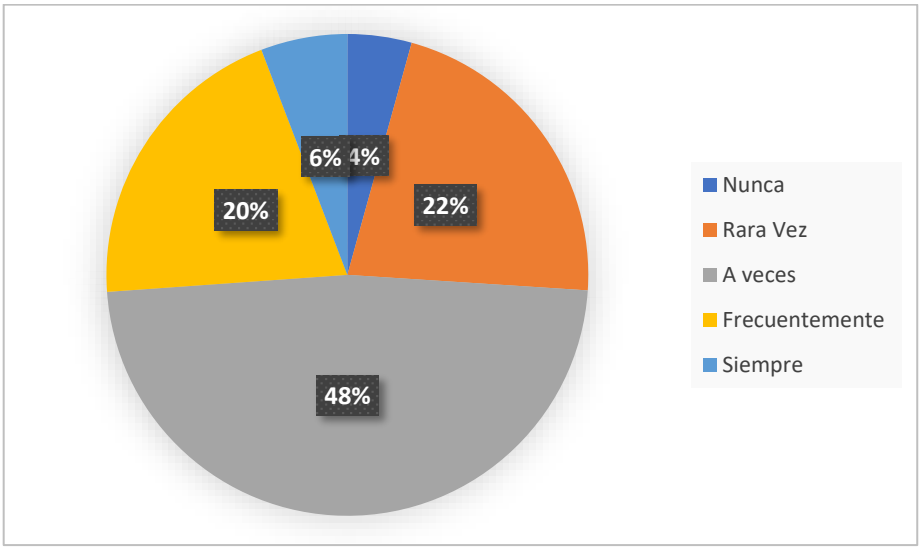
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 45% responde a veces; el 26% menciona que rara vez; un 23 % responde frecuentemente, Solo el 4% menciona siempre y el 4% nunca. El 74% describe que la información institucional no se transmite de forma ética, transparente y sin distorsiones dentro de la cultura organizacional.

Es importante que la información institucional se transmita de manera ética y transparente porque garantiza confianza entre los miembros de la organización, evita malentendidos y rumores que puedan afectar el clima laboral.

32. ¿Los directivos demuestran ética al escuchar sugerencias o críticas dentro del entorno organizacional?

Figura 33.
Demuestran ética



Elaborado por: Cristian Gavilanes

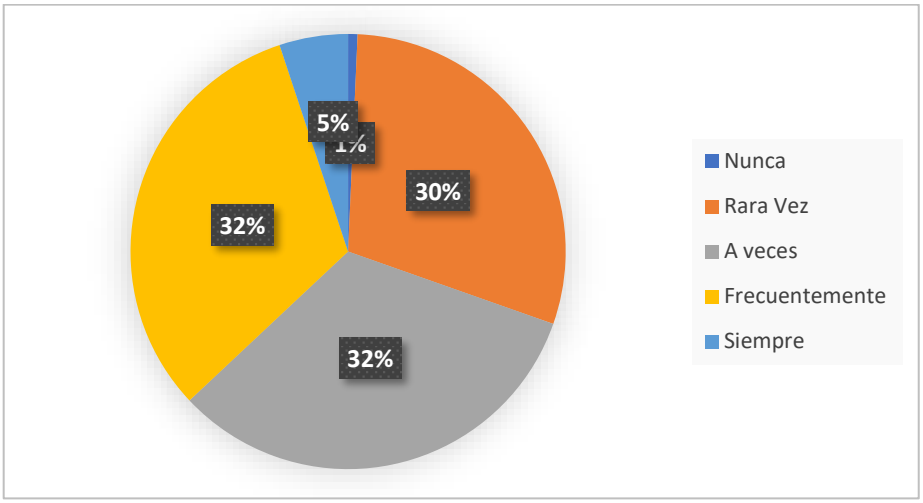
ANALISIS E INTERPRETACIÓN

El 48% responde a veces; un 22% siente que rara vez; mientras el 20% menciona frecuentemente; el 6 % señala Siempre; mientras el 4% subraya Nunca, mediante lo cual un 74% mencionan que los directivos no demuestran ética al escuchar sugerencias o críticas dentro del entorno organizacional.

Es importante que dentro de la institución se fomente la participación ética del personal en la toma de decisiones; fortalece la confianza y la transparencia dentro de la organización. Promoviendo un ambiente de responsabilidad compartida y respeto por los valores institucionales.

33. ¿Cree que se fomenta la participación ética del personal en la toma de decisiones como parte de una cultura organizacional?

Figura 34.
Participación ética



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

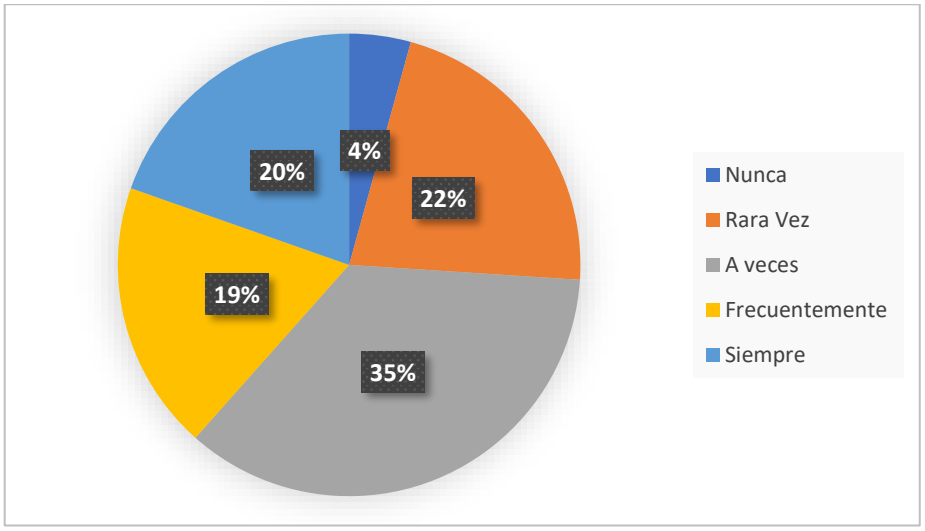
El 32 % menciona a veces; el 32% responde frecuentementees del 30% responde rara vez; solo un 5% menciona siempre y 1% nunca, con un 62% mencionan los encuestados que no se fomenta la participación ética del personal en la toma de decisiones como parte de una cultura organizacional.

Es importante fomentar la participación ética del personal en la toma de decisiones, promueve la responsabilidad individual y colectiva, asegurando que las acciones estén alineadas con los valores institucionales.

34. ¿Conoce usted la misión y visión institucional del GAD Municipal y su relación con los principios del Código de Ética?

Figura 35.

Misión y visión institucional



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

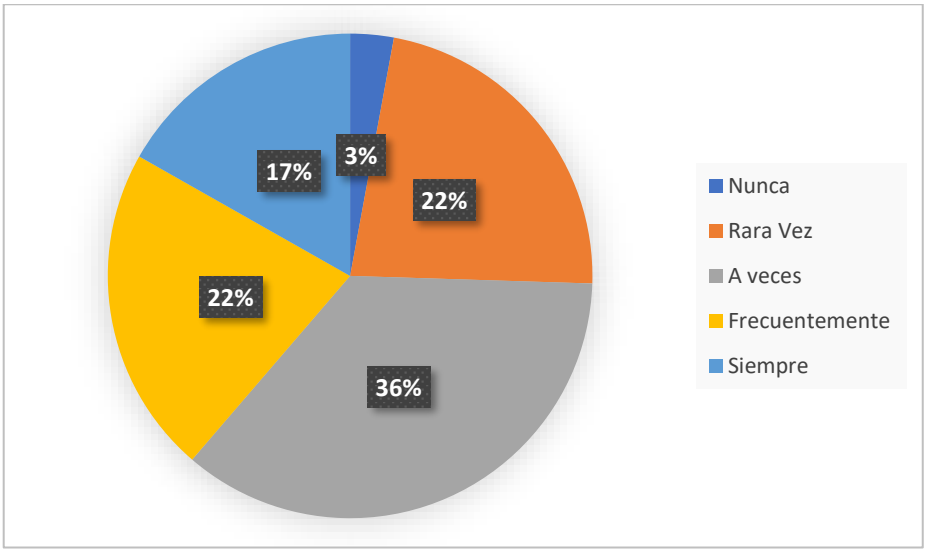
Un 35% menciona a veces; el 22% responden rara vez; mientras el 20% dice que frecuentemente; solo un 20% responde siempre y el 4% dice nunca. Estos resultados resaltan un 61% de los servidores que no conoce usted la misión y visión institucional del GAD Municipal y su relación con los principios del Código de Ética.

Es importante que los servidores públicos conozcan la misión y visión del GAD Municipal porque orienta sus acciones hacia los objetivos institucionales, facilita que sus decisiones y comportamientos estén alineados con los valores y principios del Código de Ética.

35. ¿Considera que su trabajo contribuye éticamente al cumplimiento de la misión institucional y al fortalecimiento de la cultura organizacional?

Figura 36.

Fortalecimiento de la cultura organizacional.



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANALISIS E INTERPRETACIÓN

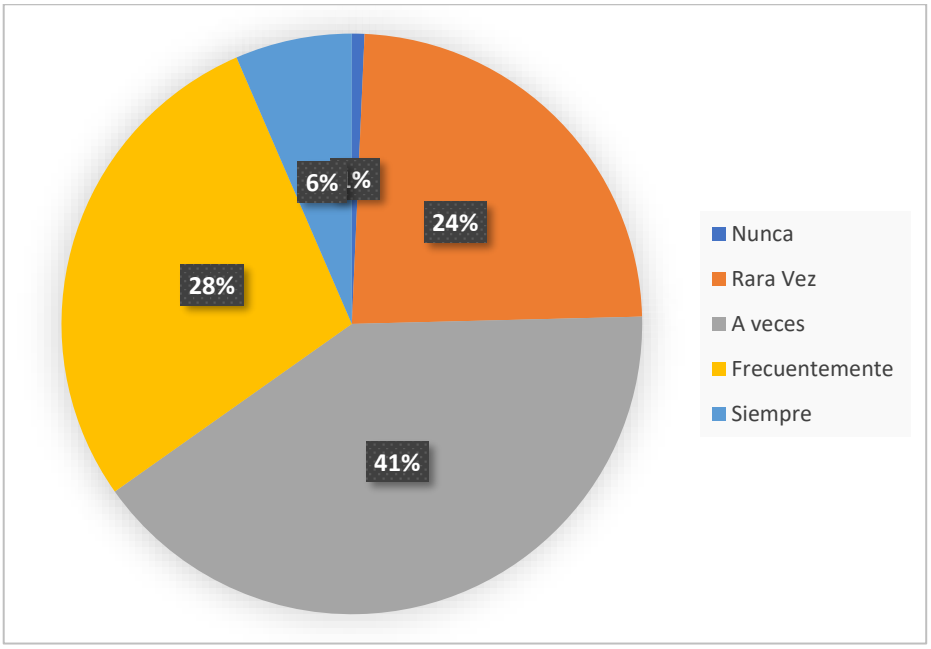
El 36% mencionan que a veces; un 22% indica que rara vez; el 22% responde frecuentemente; un 17% dicen siempre, solo el 3% menciona nunca, dando un porcentaje negativo del 61% de los servidores menciona que su trabajo no contribuye éticamente al cumplimiento de la misión institucional y al fortalecimiento de la cultura organizacional.

Es importante que dentro del GAD Municipal el trabajo de los colaboradores contribuya éticamente para garantizar que las acciones individuales apoyen los objetivos y la misión institucional, de esta manera, se fortalece una cultura organizacional sólida y comprometida.

36. ¿Cumple usted con sus responsabilidades siempre teniendo en cuenta el código de ética como parte de la cultura organizacional?

Figura 37.

Responsabilidades



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

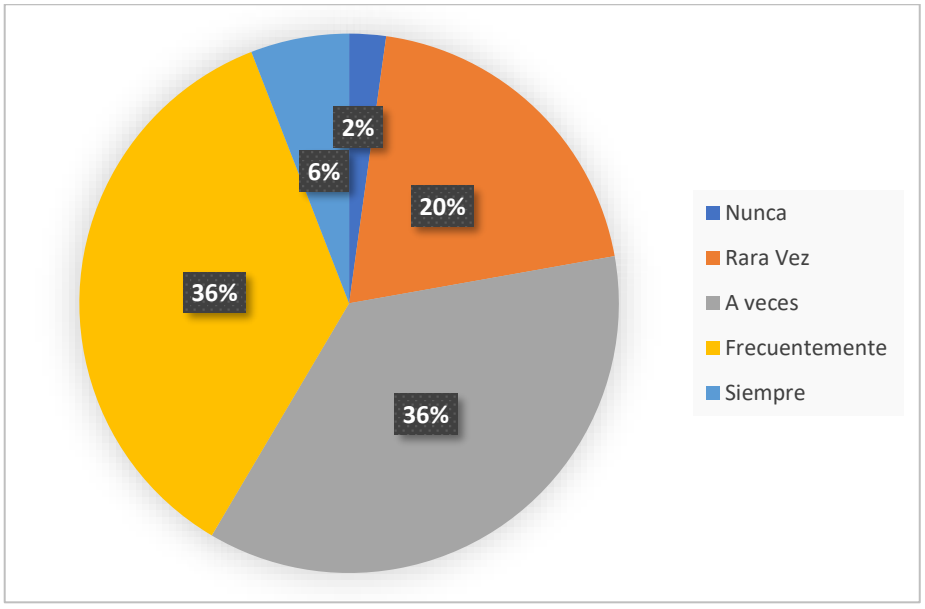
El 41% responden a veces; un 28% responde frecuentemente; mientras el 24%, indica rara Vez; solo un 6% percibe siempre, mediante los resultados obtenemos una respuesta negativa: el 65% responde que sus responsabilidades no tienen cuenta con el código de ética como parte de la cultura organizacional.

Es importante que los trabajadores cumplan con las responsabilidades siguiendo el código de ética garantiza que las acciones del personal sean transparentes y coherentes con los valores institucionales, contribuye a mantener la integridad y credibilidad del GAD ayudando a consolidar una cultura organizacional basada en ética y compromiso.

37. ¿Sus compañeros demuestran compromiso y responsabilidad ética en el desempeño de sus funciones?

Figura 38.

Desempeño de funciones



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANALISIS E INTERPRETACION

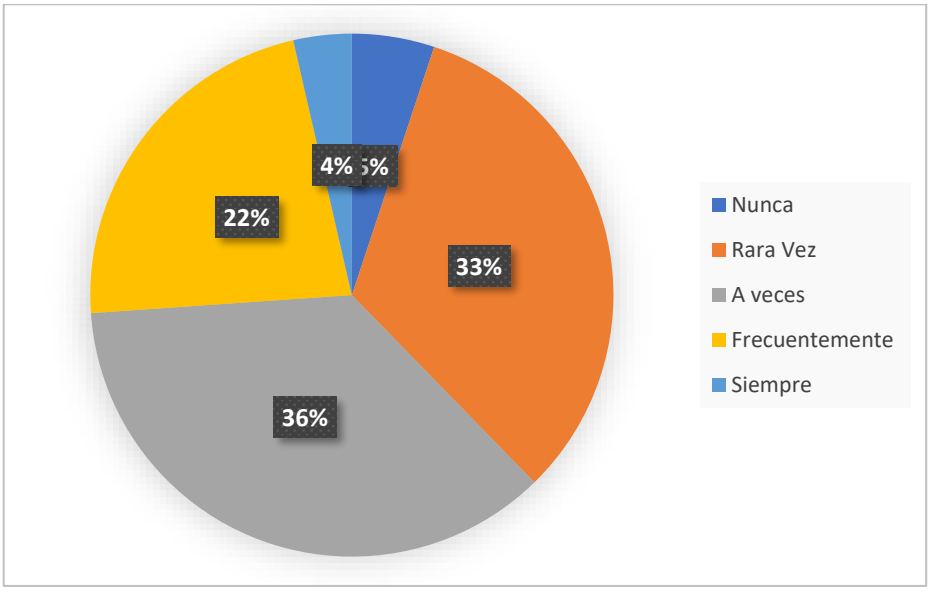
El 36% responden a veces; un 32% menciona que frecuentemente; mientras el 20% menciona rara vez y solo un 6% responde siempre y el 2% restante menciona nunca, por lo cual percibimos un 56% que no demuestran compromiso y responsabilidad ética en el desempeño de sus funciones.

Es importante que los compañeros muestren compromiso y responsabilidad ética porque garantiza un desempeño laboral íntegro y confiable. Además, asegura que las decisiones y acciones se alineen con los valores institucionales del GAD.

38. ¿Participa activamente en las actividades institucionales promoviendo los valores éticos y la cohesión organizacional?

Figura 39.

Actividades institucionales



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

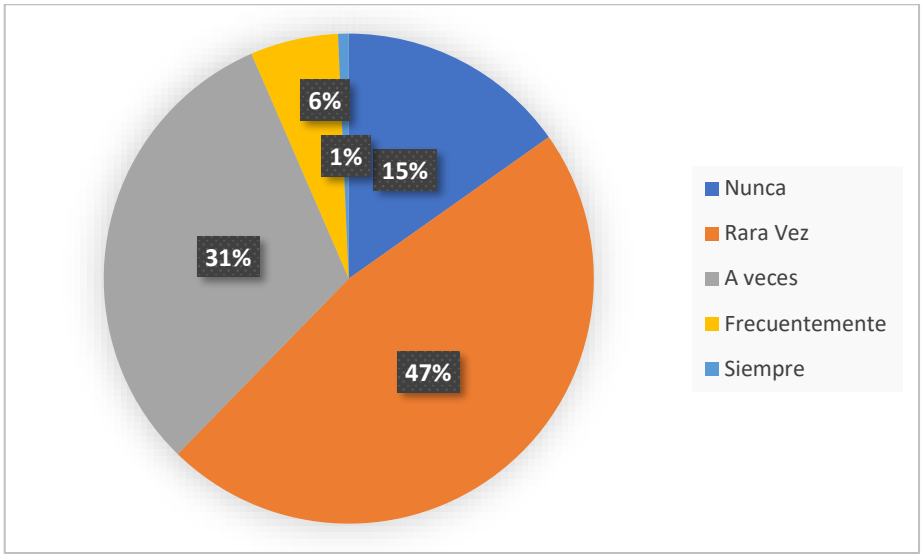
Un 36% responden que a veces; el 33% menciona que rara vez; un 22% responde frecuentemente; mientras un 5% percibe que nunca y solo el 4% responde positivo un siempre. Con estas categorías tenemos un 74% de servidores que no Participa activamente en las actividades institucionales promoviendo los valores éticos y la cohesión organizacional**.**

Es importante que los trabajadores participen activamente en las actividades institucionales porque esto fortalece el sentido de pertenencia y compromiso con el GAD y promueve los valores éticos, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales con integridad y eficiencia.

39. ¿Ha recibido incentivos o reconocimientos por cumplimiento al código de ética dentro del GAD?

Figura 40.

Reconocimiento



Elaborado por: Cristian Gavilanes

ANALISIS E INTERPRETACION

El 47% que rara vez; un 31% menciona que a veces; el 15% responde a nunca; mientras el 6% responde frecuentemente, solo el 1% responde Siempre, es así como se logra visualizar que el 93% no recibe algún tipo de incentivos o reconocimientos por cumplimiento al código de ética dentro del GAD.

Es fundamental que la institución brinde o reconozca a sus colaboradores por el cumplimiento del Código de Ética porque motiva al personal a mantener conductas íntegras y responsables, promueve la sana competencia y el sentido de pertenencia, lo cual contribuye al fortalecimiento de la cultura organizacional del GAD.

4.2. Interpretación de resultados

El análisis general de los resultados obtenidos a partir de las encuestas aplicadas al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chillanes permite evidenciar que existe un reconocimiento general sobre la importancia del Código de Ética. Sin embargo, su aplicación dentro de la cultura organizacional aún es parcial, inconsistente y débilmente institucionalizada. En este sentido, se identifica que el Código de Ética se encuentra formalmente establecido, pero no plenamente integrado en las prácticas, decisiones y comportamientos cotidianos de los servidores públicos.

En términos generales, la mayoría de los servidores conoce la existencia del Código de Ética; no obstante, no todos comprenden su contenido ni lo aplican de manera constante en el ejercicio de sus funciones. Este hallazgo evidencia una brecha entre el conocimiento formal del documento y su aplicación práctica dentro de la institución, lo que limita su impacto en la cultura organizacional.

En cuanto al conocimiento del Código de Ética, el 50% del personal manifiesta conocer su existencia, lo que refleja que el documento ha sido formalmente adoptado dentro de la institución. Sin embargo, solo el 39% indica que la socialización del código se realiza de manera frecuente, lo que evidencia debilidades en los procesos de inducción y capacitación ética. Esta situación impide que la totalidad de los servidores públicos comprendan de manera integral su contenido, finalidad y aplicación.

Respecto a la aplicación de valores institucionales, el 54% de los encuestados señala que los aplica con frecuencia, lo cual muestra una tendencia favorable hacia el comportamiento ético. Sin embargo, el 43% indica que los aplica solo “a veces”, lo que refleja que los valores

no se aplican de forma constante ni homogénea, sino que dependen de circunstancias específicas, lo que debilita la consolidación de una cultura ética sólida.

En relación con la promoción de valores institucionales, el 53% de los encuestados percibe que la institución fomenta el respeto, la honestidad y la responsabilidad, aunque no de manera sistemática. Asimismo, el 51% afirma que las capacitaciones en temas éticos se realizan solo ocasionalmente, lo que evidencia la ausencia de un programa continuo de formación que refuerce el comportamiento ético como parte del desarrollo profesional.

La difusión del Código de Ética constituye una de las principales debilidades institucionales, ya que el 42% del personal señala que los medios internos rara vez se utilizan para comunicar o recordar sus disposiciones. Esta situación limita la presencia del código en la gestión diaria y reduce su influencia en la toma de decisiones, evidenciando la falta de mecanismos permanentes de comunicación y sensibilización ética.

En cuanto al cumplimiento de normas éticas, el 48% de los encuestados indica que este se da “a veces”, lo que refleja que su aplicación es irregular dentro de la institución. De igual manera, la supervisión institucional presenta debilidades significativas, ya que el 75% del personal considera que el control del cumplimiento ético se realiza rara vez. Esto evidencia la ausencia de mecanismos formales de seguimiento, control y sanción, lo cual debilita la credibilidad del Código de Ética.

En relación con el liderazgo ético, el 49% del personal considera que los directivos solo “a veces” aplican el Código de Ética en su accionar. Esta percepción refleja una falta de coherencia entre el discurso institucional y la práctica administrativa, lo que afecta directamente a la cultura organizacional, generando desconfianza y disminución del compromiso laboral.

Asimismo, el 72% de los encuestados señala que no existe claridad suficiente sobre los valores éticos institucionales ni una adecuada asociación de estos con la cultura organizacional. Esto evidencia que el Código de Ética no ha sido completamente interiorizado como parte de la identidad institucional, sino que aún se percibe como un documento formal sin plena incidencia en el comportamiento colectivo.

En cuanto a la participación ética en la toma de decisiones, el 62% de los servidores indica que rara vez se fomenta este aspecto, lo que limita la construcción de una cultura organizacional participativa. De igual forma, la retroalimentación entre directivos y subordinados se presenta de manera esporádica en el 45% de los casos, lo que afecta los procesos de comunicación, aprendizaje organizacional y mejora continua.

Respecto a la gestión de recursos públicos, el 72% del personal considera que esta no siempre se realiza de manera ética y eficiente, lo que evidencia percepciones de debilidades en la transparencia y en el manejo institucional. En cuanto al sistema de sanciones, el 41% indica que estas se aplican con cierta frecuencia, mientras que otro grupo señala que rara vez se ejecutan. Además, el 62% manifiesta no haber recibido incentivos o reconocimientos por conducta ética, lo que reduce la motivación hacia el cumplimiento de valores institucionales.

Por otro lado, el 68% del personal considera que las políticas institucionales no se encuentran alineadas con los valores del Código de Ética. Este resultado evidencia una brecha estructural entre la normativa ética y la gestión administrativa, lo que implica que las decisiones institucionales no siempre se sustentan en principios éticos, limitando la consolidación de una cultura organizacional coherente, transparente y ejemplar.

En síntesis, los resultados evidencian que el Código de Ética existe dentro del GAD Municipal del cantón Chillanes, pero su aplicación no es integral ni sistemática. Su influencia

en la cultura organizacional es intermitente debido a factores como la escasa socialización y capacitación, débil comunicación institucional, falta de supervisión y sanción, liderazgo ético poco visible y ausencia de incentivos o reconocimiento.

4.3. Discusión de Resultados

Los resultados obtenidos en la presente investigación evidencian que el Código de Ética dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chillanes existe formalmente; sin embargo, su aplicación en la cultura organizacional es parcial y no completamente institucionalizada. Se identificó que, aunque los servidores públicos reconocen la importancia de la ética institucional, su aplicación práctica es inconsistente, lo que refleja debilidades en la socialización, supervisión y fortalecimiento de valores organizacionales.

Estos hallazgos se relacionan con el estudio realizado por (Espinoza Laínez, 2023), en su investigación titulada *"Análisis de los factores que inciden en la ética empresarial de PYMES en el sector de la construcción de edificios en la ciudad de Guayaquil"*, donde se concluye que la ética empresarial ha evolucionado como un elemento fundamental dentro de las organizaciones, especialmente a partir de la crisis generada por la pandemia del COVID-19. El autor destaca que las empresas se han visto obligadas a adaptarse a nuevas exigencias sociales, donde la transparencia, la honestidad y la legalidad se convierten en factores determinantes para su permanencia y aceptación en el entorno.

En este sentido, existe coincidencia con los resultados de la presente investigación, ya que en ambos casos se evidencia que la ética no debe ser considerada únicamente como un documento normativo o formal, sino como un componente estructural dentro de la organización. Tanto en el GAD Municipal del cantón Chillanes como en las PYMES analizadas por Espinoza,

se identifica que la ética influye directamente en el comportamiento organizacional, la toma de decisiones y la percepción institucional.

Sin embargo, mientras el estudio de (Espinoza Laínez, 2023). resalta una evolución progresiva hacia la consolidación de la ética empresarial como elemento indispensable para el éxito organizacional, en el caso del GAD Municipal de Chillanes aún se evidencian limitaciones en su implementación práctica, debido a factores como la débil comunicación interna, la falta de capacitación continua y el escaso liderazgo ético.

CONCLUSIONES

- Se determina que el Código de Ética en la cultura organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chillanes, provincia Bolívar, está en un estado medio. Esta estimación se basa en que el Código de Ética es un instrumento normativo y que los funcionarios públicos tienen un conocimiento parcial del mismo; no obstante, su uso práctico no es constante, homogéneo ni sistemático en la institución, Por lo tanto, no puede considerarse que sea malo, ya que tiene reconocimiento parcial y presencia institucional; sin embargo, tampoco llega a ser bueno o muy bueno, porque todavía no está completamente integrado en la cultura de la organización ni en las prácticas laborales cotidianas.
- La fundamentación teórica hizo posible que las variables de investigación se sustentaran conceptualmente: Código de ética y cultura de la organización. Se determinó que el
- Código de Ética es un instrumento normativo y orientador que establece la conducta de los servidores públicos a través de principios, valores, normas de comportamiento y mecanismos para controlar la ética. Se estableció también que la cultura organizacional se fortalece por medio de valores comunes, una comunicación eficaz, un ambiente de trabajo positivo, liderazgo ético, compromiso institucional y sentido de pertenencia.
- El diagnóstico realizado permitió identificar que la cultura organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chillanes presenta debilidades relacionadas con la comunicación interna, la socialización de valores institucionales, la capacitación ética, el liderazgo ejemplar y el reconocimiento al desempeño de los servidores públicos, aunque existe conocimiento parcial sobre la importancia de la ética en la gestión institucional, no se evidencia una apropiación constante de los principios éticos en las prácticas laborales diarias. Esta situación limita el fortalecimiento del clima laboral, el compromiso institucional, la participación del personal y la coherencia entre los valores declarados por la institución y el comportamiento organizacional observado.
- Los resultados obtenidos permitieron identificar que los elementos clave del Código de Ética vigente en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chillanes, tales como principios y valores institucionales, normas de conducta, mecanismos de control ético, canales de denuncia, sanciones, difusión, evaluación y actualización, no se aplican de manera sistemática dentro de la institución. Se evidenció que la limitada capacitación, la

escasa comunicación interna, la débil supervisión y la falta de incentivos éticos reducen el cumplimiento efectivo de los principios institucionales. Por tanto, el Código de Ética requiere mayor fortalecimiento para contribuir de forma efectiva a una cultura organizacional basada en la ética, la responsabilidad, la transparencia y el compromiso con el servicio público.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a las autoridades del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chillanes fortalecer la aplicación integral del Código de Ética como instrumento estratégico de gestión institucional, mediante la implementación de acciones permanentes de socialización, capacitación, comunicación interna, seguimiento y evaluación de su cumplimiento. Esta recomendación se sustenta en que la aplicación parcial del Código limita su incidencia positiva en la cultura organizacional; por ello, es necesario que sus principios, valores y normas de conducta sean incorporados de manera efectiva en las actividades diarias, en la toma de decisiones, en las relaciones laborales y en el desempeño de los servidores públicos, con el fin de consolidar una cultura institucional basada en la ética, la responsabilidad, la transparencia, el compromiso y el servicio eficiente a la ciudadanía.
- Se recomienda que el GAD Municipal del cantón Chillanes utilice la fundamentación teórica de la investigación como base para actualizar, contextualizar y fortalecer el Código de Ética institucional, articulándolo con la misión, visión, valores institucionales, normativa legal vigente y políticas de gestión del talento humano. Esta recomendación se sustenta en que el marco teórico demuestra que el Código de Ética no debe limitarse a un documento formal, sino constituirse en una guía práctica para orientar la conducta de los servidores públicos. Por ello, es necesario que sus principios, normas de conducta, mecanismos de control, canales de denuncia y procesos de actualización sean definidos de manera clara, comprensible y coherente con la realidad institucional, a fin de fortalecer una cultura organizacional basada en valores compartidos, liderazgo ético, transparencia y compromiso institucional.
- Se recomienda diseñar e implementar un plan de fortalecimiento de la cultura organizacional del GAD Municipal del cantón Chillanes, orientado a mejorar la comunicación interna, la socialización de valores institucionales, el liderazgo ético, el clima laboral, la participación del personal y el reconocimiento al desempeño responsable. Esta recomendación se sustenta en que el diagnóstico evidenció debilidades en la apropiación de los principios éticos y en la coherencia entre los valores institucionales declarados y las prácticas laborales cotidianas. Por tanto, el plan debe incluir talleres de integración, jornadas de reflexión ética, reuniones periódicas por áreas, campañas internas de valores, espacios de diálogo entre autoridades y

servidores, así como mecanismos de reconocimiento a quienes demuestren compromiso, responsabilidad, transparencia y colaboración en el cumplimiento de sus funciones.

- Se recomienda establecer mecanismos permanentes de aplicación, control, evaluación y actualización del Código de Ética vigente, mediante la conformación o fortalecimiento de una instancia responsable de ética institucional que supervise su cumplimiento, atienda consultas, canalice denuncias, garantice la confidencialidad de los procesos y proponga acciones correctivas frente a posibles incumplimientos. Esta recomendación se sustenta en que los elementos clave del Código de Ética no se aplican de manera sistemática, lo que reduce su efectividad en la consolidación de una cultura organizacional ética. En este sentido, la institución debe fortalecer la difusión del Código, capacitar periódicamente al personal, establecer canales formales de denuncia, aplicar medidas correctivas cuando corresponda, evaluar periódicamente su cumplimiento e incorporar incentivos éticos que reconozcan las buenas prácticas de los servidores públicos.

BIBLIOGRAFIA

(LOSEP). (19 de Diciembre de 2020). *Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)*. Obtenido de https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf

Drew blanco. (16 de NOVIEMBRE de 2023). Obtenido de ¿Cómo realizar una actualización de la planificación estratégica?: https://blog.wearedrew.co/direccion/actualizacion-de-la-planificacion-empresarial-cuando-realizarla

Yale. (2 de DICIEMBRE de 2022). *Sostenibilidad de Yale*. Obtenido de explican el bienestar colectivo

Amaya, L. (17 de Julio de 2020). *¿Qué son los principios éticos? Destacado*. Obtenido de ETICA PSICOLOGUICA: https://eticapsicologica.org/index.php/documentos/articulos/item/16-que-son-los-principios-eticos

Anguita, J. C. (2023). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *elsevier*, 11. Obtenido de https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion-elaboracion-cuestionarios-13047738

Arbulu, C. (11 de Octubre de 2023). *Definición de método de investigación inductivo.* Obtenido de ResearchGate : https://www.researchgate.net/publication/374900049_Definicion_de_metodo_de_investigacion_inductivo

Arias, E. R. (18 de Agosto de 2025). *ECONOMIPEDIA*. Obtenido de Investigación descriptiva: Qué es, tipos y ejemplos: https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html

Basantes, M. F. (FEBRERO-2025). “CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL. *UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI*, 45. Obtenido de https://repositorio.utc.edu.ec/server/api/core/bitstreams/85e36b95-27ad-4073-a9f8-f8f5157525f6/content

Bautista, Ó. D. (5 de OCTUBRE de 2020). *Valores universales de servidores Publicos* . Obtenido de Centro de Investigacion en Ciencias Sociales :

file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-ValoresUniversalesDeLosServidoresPublicos-7418640%20(1).pdf

Bermudez, D. (21 de Diciembre de 2023). *Más que un trabajo: la importancia del sentido de pertenencia en las organizaciones*. Obtenido de https://blog.greatplacetowork.com.ar/blog/m%C3%A1s-que-un-trabajo-la-importancia-del-sentido-de-pertenencia-en-las-organizaciones

BLOG. (6 de FEBRERO de 2025). *Código de Conducta Ética: Conoce 6 consejos para elaborar un Código de Ética*. Obtenido de https://lec.com.br/codigo-de-conducta-etica-conoce-6-consejos-para-elaborar-un-codigo-de-etica/

BOSQUEZ, H. (20 de Septiembre de 2021). *INTERNATION SCHOOL*. Obtenido de Valores escolares: ejemplos e importancia: https://logosinternationalschool.es/valores-escolares-ejemplos-e-importancia/https://logosinternationalschool.es/valores-escolares-ejemplos-e-importancia/

CENEVAL. (15 de OCTUBRE de 2024). *Ceneval Comunica* . Obtenido de ¿En qué consiste la evaluación?: https://ceneval.edu.mx/blog/2024/08/12/en-que-consiste-la-evaluacion/

COA. (7 de Julio de 2017). Obtenido de https://www.finanzaspopulares.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/10/CODIGO-ORGANICO-ADMINISTRATIVO-REG.-OF-31-DE-07-JULIO-2017-ok.pdf

Coma, S. (19 de Septiembre de 2025). *Clima laboral: Cómo crear un ambiente positivo en tu empresa* . Obtenido de ASANA: https://asana.com/es/resources/work-environment

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (25 de Enero de 2021). *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Cortes, D. (12 de OCTUBRE de 2020). *UNIVERSIDAD CESUMA*. Obtenido de https://www.cesuma.mx/blog/que-son-las-condiciones-de-trabajo.html

Equipo editorial, Etecé. (2024). Entrevista - Concepto, tipos y ejemplos. *Editorial Etecé*. Obtenido de https://concepto.de/entrevista/

Espinoza Laínez, A. F. (2023). Análisis de los factores que inciden en la ética empresarial de pymes en el. *UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTIGO DE GUAYAQUIL*, 1-69.

Obtenido de http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/20602/1/T-UCSG-PRE-ECO-MD-CICA-105.pdf

Feminis, C. (11 de OCTUBRE de 2020). *Universidad Nacional de Mar del Plata.* . Obtenido de https://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/2303/

Fernández, Á. d. (23 de DICIEMBRE de 2023). *NEGOTIUM*. Obtenido de LA COMUNICACIÓN COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL: https://www.vantagecircle.com/es/blog/communicacion-organizacional/

Flores, F. S. (14 de JULIO de 2024). *Comprender la estudio cuantitativo: definición, métodos de recopilación, diseño, análisis y elaboración de informes.* Obtenido de COMPILATIO: https://www.compilatio.net/es/noticias/investigacion-cuantitativa

FLORES, R. (23 de MARZO de 2020). *DREW*. Obtenido de El flujo de información y la comunicación interna de tu empresa: https://blog.wearedrew.co/procesos-interdepartamentales/los-flujos-de-informacion-y-la-comunicacion-interna-de-tu-empresa

Gallegos, W. L. (2020). ¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? *UNMSM*, 3-125. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/816/81658967012/html/

GARCIA, F. (13 de Octubre de 2020). *Quality Leadership University*. Obtenido de ¿Qué es un código de ética y por qué es importante para los profesionales?: https://qlu.ac.pa/que-es-codigo-etica-importante-profesionales-panamenos/

Gómez, F. S. (14 de FEBRERO de 2020). *SCIELO*. Obtenido de La Comunicación: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-71382016000300002

GRUPO CASTILLA. (16 de ABRIL de 2025). *Relaciones laborales: por qué son importantes, tipos y ventajas*. Obtenido de https://www.grupocastilla.es/relaciones-laborales/

Gutiérrez, M. B. (2020). Determinantes de la confianza política. *Revista del CLAD R*, 1-80. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/3575/357559213001/html/

Guzmán, A. (15 de Agosto de 2022). *Atasgov*. Obtenido de Código de Ética en la empresa: https://welcome.atlasgov.com/es/blog/compliance/codigo-de-etica-en-la-empresa-que-es-y-como-elaborarlo/

Guzman, E. (12 de NOVIEMBRE de 2023). *UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN* . Obtenido de Principios y Valores Institucionales: https://www.une.edu.pe/humanidades/principios-y-valores-institucionales/

Hayes, A. (16 de AGOSTO de 2025). *INVESTOPEDIA*. Obtenido de Comprensión de los códigos de ética: tipos y sus usos prácticos: https://www.investopedia.com/terms/c/code-of-ethics.asp

HOTBOT. (6 de AGOSTO de 2024). *¿Qué es un código de ética?* Obtenido de https://www.hotbot.com/answers/what-is-a-code-of-ethics

HYPERPROOF. (19 de Diciembre de 2024). *Análisis del impacto empresarial: qué saber*. Obtenido de https://hyperproof.io/resource/business-impact-analysis/

INCIE. (16 de AGOSTO de 2023). *¿Qué son y para qué sirven los valores institucionales?* Obtenido de https://incie.org/latam/que-son-y-para-que-sirven-los-valores-institucionales/

Judith, G. G. (2024). "LA INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA. *UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI*, 1- 111. Obtenido de https://repositorio.utc.edu.ec/server/api/core/bitstreams/d413428d-e320-4d41-9b29-029aeb0c3b55/content

Kennedy, S. (18 de JULIO de 2024). *¿Qué es una línea directa de denuncias éticas? Mejores prácticas para empleadores*. Obtenido de STAR: https://www.starcompliance.com/ethics-hotline/

Kimberlein, R. (25 de ENERO de 2024). *PLAY FIT*. Obtenido de https://payfit.com/es/contenido-practico/condiciones-de-trabajo/

Kopp, C. M. (10 de JUNIO de 2025). *IVESTOPEDIA*. Obtenido de Comportamiento organizacional (CO): qué es y por qué es importante: https://www.investopedia.com/terms/o/organizational-behavior.asp

Lopéz, F. (12 de Octubre de 2020). *Codigo de Ética* . Obtenido de CONCEPTO: https://concepto.de/codigo-de-etica/

Marthinez, V. (10 de Enero de 2024). *ISPRING*. Obtenido de Escala de Likert: qué es y ejemplos de cómo utilizarla: https://www.ispring.es/blog/escala-de-likert

Martins, J. (6 de ENERO de 2025). *ASANA*. Obtenido de https://asana.com/es/resources/company-values-examples

Mendoza, L. (2023). Cultura organizacional: qué es, importancia, ejemplos y características. *Lara AI team*, https://www.meetlara.ai/blog/cultura-organizacional.

Moya, J. E. (Riobamba, 2024.). "LA GOBERNANZA Y EL CÓDIGO DE ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA DEL. *UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO*, 55. Obtenido de http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/12533/1/Guevara%20Moya%2c%20J%20%282024%29%20La%20gobernanza%20y%20el%20c%c3%b3digo%20de%20%c3%a9tica%20en%20la%20gesti%c3%b3n%20p%c3%bablica%20del%20GAD%20municipal%20del%20cant%c3%b3n%20Pastaza.%20%28Tesis%20de

ORTEGA, S. (26 de FEBRERO de 2025). *UNIVERSIDAD EUROPEA*. Obtenido de Código de conducta de una empresa: qué es y cómo elaborar uno: https://universidadeuropea.com/blog/codigo-conducta-empresa/

ORTIZ, M. (29 de MARZO de 2020). *Herramienta para miembros: CIPD Buddy* . Obtenido de Ética en el trabajo: una guía para empleadores: https://www.cipd.org/uk/knowledge/guides/ethics-work-guide/

Osorio, S. L. (2020). APORTES DE LA FORMACIÓN EN EL MÉTODO ANALÍTICO AL EJERCICIO. *EAFIT University*, 1-64. Obtenido de https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/ae7f5e2b-6437-437e-b2b3-0eba65047777/content

Posso-Pacheco, R. J. (2024). Estrategias para fomentar la participación y motivación en campeonatos internos en instituciones educativas. *Ministerio de Educación, Ecuador*, 1-66. Obtenido de https://revistamentor.ec/index.php/mentor/article/view/8126

PSICOLOGIA . (12 de FEBRERO de 2021). *Editorial Etecé*. Obtenido de Confianza: https://concepto.de/confianza/

Quinde, S. (2023). *Cultura organizacional en las empresas.* Quito, Ecuador: Universidad Indo America. Obtenido de https://repositorio.uti.edu.ec/server/api/core/bitstreams/1328ca7f-6d46-4fa7-8a50-7e734ae55241/content

Quiroz González, E. (2020). *Cultura organizacional y cambio.* Bogota: Cultura organizacional y. Obtenido de https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/197043

ROMERO, D. (30 de Enero de 2025). *Método deductivo: qué es y cómo aplicarlo en el aprendizaje*. Obtenido de UNADE: https://unade.edu.mx/metodo-deductivo-que-es-y-como-aplicarlo-en-el-aprendizaje/

Rubio, N. M. (30 de DICIEMBRE de 2021). *PSICOLOGIA Y MENTE*. Obtenido de Ética laboral: https://psicologiaymente.com/organizaciones/etica-laboral

Rumage, J. (21 de FEBRERO de 2024). *BULTIN* . Obtenido de La importancia de la ética en el lugar de trabajo: https://builtin.com/articles/workplace-ethics

Sáez, I. (3 de ENERO de 2025). *Qué es la ética empresarial y por qué es importante*. Obtenido de BEYOND: https://www.esade.edu/beyond/es/etica-empresarial/

Santander, C. (10 de Diciembre de 2022). *Investigación cualitativa y cuantitativa: características, ventajas y limitaciones*. Obtenido de https://www.santanderopenacademy.com/es/blog/cualitativa-y-cuantitativa.html

SANTANDER, F. (21 de MARZO de 2024). *SAP Spain Centro de Noticias*. Obtenido de ¿Qué es la transparencia empresarial y por qué es importante?: https://news.sap.com/spain/2024/03/la-transparencia-empresarial/

UNIR . (16 de ENERO de 2022). *LA UNIVERSIDAD EN INTERNET*. Obtenido de ¿Cuál es la diferencia entre conducta y comportamiento?: https://www.unir.net/revista/salud/diferencia-entre-conducta-y-comportamiento/

UNIR. (24 de OCTUBRE de 2023). *¿Qué es el principio de transparencia?* Obtenido de UNIVERSIDAD DEL INTERNET: https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/principio-de-transparencia/

UNIR. (12 de OCTUBRE de 2023). *¿Qué es la cultura organizacional?* Obtenido de https://www.unir.net/revista/empresa/cultura-organizacional/

UNIR. (12 de MARZO de 2023). *Humanidades*. Obtenido de Qué son los valores éticos y por qué es importante fomentarlos: https://www.unir.net/revista/humanidades/valores-eticos/

UNIR. (11 de OCTUBRE de 2023). *LA UNIVERSIDAD EN INTERNET*. Obtenido de ¿Para qué sirve el código de ética de una empresa y cómo crearlo?: https://www.unir.net/revista/empresa/codigo-etica-empresa/

UNIR. (2 de FEBRERO de 2024). *¿Qué es el compromiso laboral y cuál es su importancia?* Obtenido de LA UNIVERSIDAD EN INTRNET: https://www.unir.net/revista/empresa/compromiso-laboral/

UNIR. (17 de JUNIO de 2025). *UNIVERSIDAD EN INTERNET*. Obtenido de Qué son los valores éticos y por qué es importante fomentarlos: Qué son los valores éticos y por qué es importante fomentarlos

UNIVERSIDAD DE MANIZALES. (29 de Septiembre de 2023). *La pertinencia en la gestión de proyectos*. Obtenido de https://umanizales.edu.co/node/8604

VALDEZ, J. (1 de JULIO de 2024). *Las funciones y responsabilidades de los oficiales de cumplimiento*. Obtenido de VCOMPLY: Las funciones y responsabilidades de los oficiales de cumplimiento

VALDEZ, R. (11 de SEPTIEMBRE de 2020). *¿Cómo se forma el comité de empresa y qué funciones tiene?* Obtenido de GRUPO CASTILLA: https://www.grupocastilla.es/comite-empresa/

Yaulilahua-Huacho, R. (2022). Liderazgo y Cultura Organizacional: Influencias en la Productividad en Ecuador. *Zambos Revista cientifica*, 14. Obtenido de https://revistaczambos.utelvtsd.edu.ec/index.php/home/article/view/31/63

Zwan, M. v. (26 de AGOSTO de 2024). *La definición de identidad, misión, visión y más conceptos*. Obtenido de brightdigital: https://www.brightdigital.com/en/blog/the-definition-of-identity-mission-vision-and-more-concepts

ANEXOS

Anexo1. Cronograma (Gantt)

Tabla 3
Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
ACTIVIDADES	**MES**	**ENERO**				**FEBRERO**				**MARZO**				**ABRIL**			
	SEMANA	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**
Tema																	
Descripción del Problema Formulación del Problema																	
Preguntas de Investigación Justificación																	
Objetivos: General y Específicos																	
Hipótesis / Idea a Defender Variables																	
Operacionalización de Variables																	
Antecedentes (académicos y artículos de investigación) Científico																	

Conceptual																	
Legal Georreferencial																	

Elaborado por: Cristian Gavilanes

Anexo 2. Presupuesto Ejecutado

Tabla 4
Presupuesto

ACTIVIDADES	COSTO EN DOLARES
Arriendo	$60
Pasajes	$35
Repuesto de computador	$65
Internet	$30
Hojas	$10
Comida	$15
TOTAL	**$ 215**

Elaborado por: Cristian Gavilanes

Anexo 3. Cuestionario para el levantamiento de información

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

EXTENSION SAN MIGUEL

ENCUESTA SOBRE "CÓDIGO DE ÉTICA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN CHILLANES, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025".

INFORMACION PERSONAL

OBJETIVO: Determinar la influencia del código de Ética del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chillanes, Provincia Bolívar, año 2025.

INSTRUCIONES

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con el Código de ética y su influencia en la cultura organizacional. Por favor, indique con de acuerdo o desacuerdo con cada una de ellas, marcando con una X la opción que corresponda a su respuesta. Recuerde que no existen respuestas correctas o incorrectas, lo importante es que exprese su opinión sincera

N°	Preguntas	Siempre	Frecuentemente	A veces	Rara vez	Nunca
1	¿Está consciente que existe un código de ética dentro del GAD Municipal Chillanes?	X				
2	¿El Código de Ética se socializa al ingresar a la institución?			X		
3	¿Aplica los valores éticos institucionales en sus actividades laborales?	X				
4	¿La institución fomenta el respeto, la responsabilidad y la honestidad en sus procesos?	X				
5	¿Se realizan capacitaciones o charlas sobre ética institucional?			X		
6	¿Existen medios de comunicación interna que difunden de manera permanente el código de ética?					X
7	¿Considera que la institución promueve de forma constante la aplicación del código de ética?					X
8	¿Usted está de acuerdo con las normas de conducta establecidas en el Código de Ética?			X		
9	¿Considera que sus compañeros cumplen con lo dispuesto en el código de ética institucional?			X		
10	¿La institución supervisa el cumplimiento del código de ética?			X		
11	¿Considera usted que los procesos internos se realizan con honestidad y claridad?		X			
12	¿Cree usted que la gestión de los recursos públicos dentro del GAD es la adecuada?			X		

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

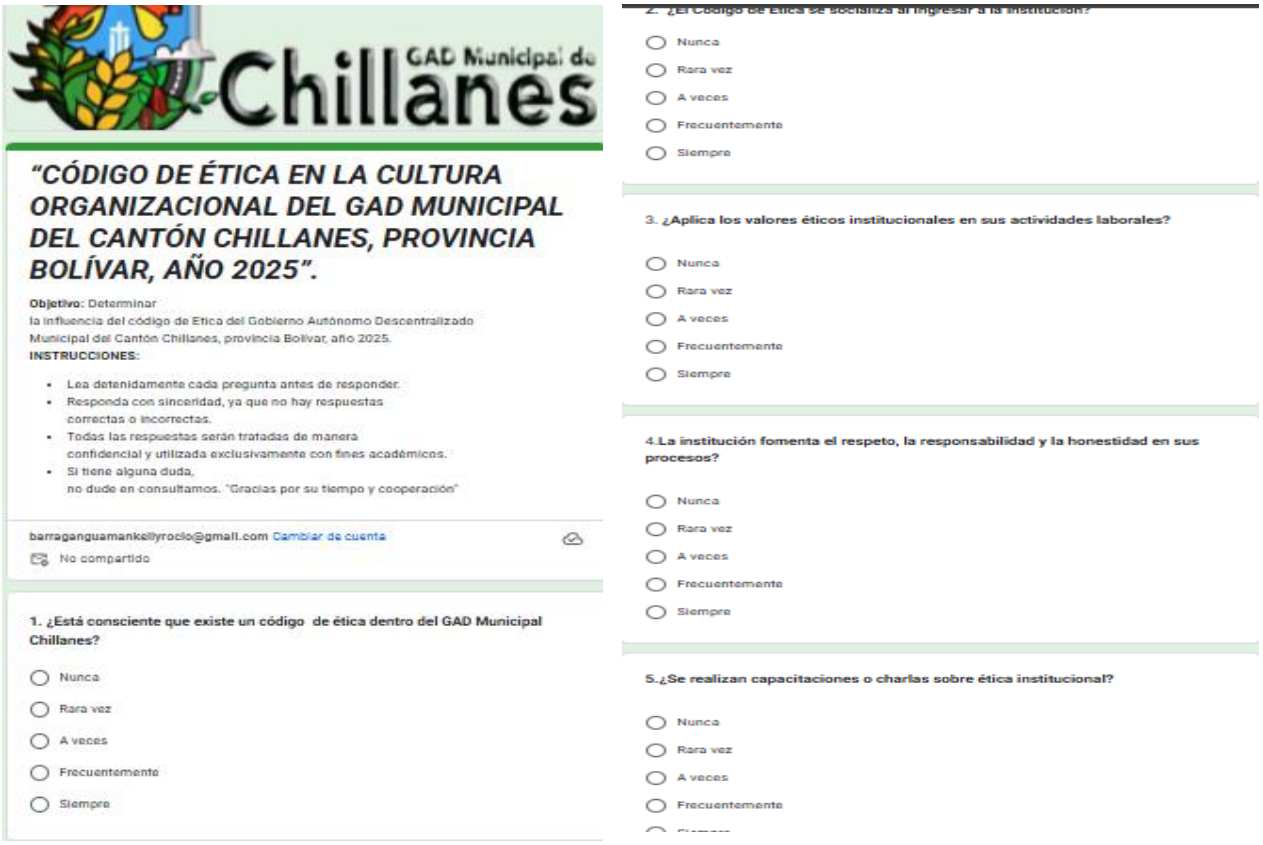
13	¿Las relaciones entre compañeros se basan en el respeto y la equidad?	X				
14	¿La comunicación institucional se realiza de manera ética y profesional?	X				
15	¿El comité o responsable de ética institucional cumple con sus funciones de manera oportuna?				X	
16	¿Recibe alguna orientación o asesoría sobre la ética profesional dentro del GAD?				X	
17	¿Los canales para denunciar actos antiéticos son los adecuados?				X	
18	¿Se aplican sanciones cuando se incumple el Código de Ética?				X	
19	¿El código de ética es modificado?				X	
20	¿El Código de ética responde a las necesidades actuales del GAD Municipal?				X	
21	¿Conoce usted los valores éticos que promueve el GAD Municipal de Chillanes como parte de su cultura organizacional?		X			
22	¿Considera que el Código de Ética está claramente difundidos y practicado dentro de la cultura organizacional?				X	
23	¿Cree que en su área de trabajo se promueve una cultura organizacional basada en la ética profesional?		X			
24	¿Considera que el ejemplo ético de los directivos influye positivamente en la cultura organizacional y en la conducta del personal?				X	
25	¿Piensa que las acciones institucionales reflejan los valores del Código de Ética y fortalecen la cultura organizacional?				X	
26	¿Cree que los directivos practican coherentemente el Código de Ética, contribuyendo a la cultura organizacional?				X	
27	¿Percibe relación entre las políticas internas y la aplicación del código de ética?				X	
28	¿Considera que existe un ambiente laboral positivo, basado en valores éticos, dentro de su área de trabajo?	X				
29	¿Las relaciones entre compañeros reflejan una cultura organizacional basada en el respeto, la ética y la colaboración?	X				
30	¿Los canales de comunicación interna reflejan transparencia y coherencia con los principios éticos de la cultura organizacional?	X				
31	¿Existe retroalimentación ética y constructiva entre jefes y subordinados cuando se presentan incumplimientos al Código de Ética?				X	
32	¿Considera que la información institucional se transmite de forma ética, transparente y sin distorsiones dentro de la cultura organizacional?	X				

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel – Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

33	¿Los directivos demuestran ética al escuchar sugerencias o críticas dentro del entorno organizacional?	X				
34	¿Cree que se fomenta la participación ética del personal en la toma de decisiones como parte de una cultura organizacional?	X				
35	¿Conoce usted la misión y visión institucional del GAD Municipal y su relación con el Código de Ética?	X				
36	¿Considera que su trabajo contribuye éticamente al cumplimiento de la misión institucional y al fortalecimiento de la cultura organizacional?	X				
37	¿Cumple usted con sus responsabilidades siempre teniendo en cuenta el código de ética como parte de la cultura organizacional?	X				
38	¿Sus compañeros demuestran compromiso y responsabilidad ética en el desempeño de sus funciones?	X				
39	¿Participa activamente en las actividades institucionales promoviendo los valores éticos y la cohesión organizacional?	X				
40	¿Ha recibido incentivos o reconocimientos por cumplimiento al código de ética dentro del GAD?					X

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

Anexo 4. Encuesta en Google forms



GAD Municipal de Chillanes

"CÓDIGO DE ÉTICA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN CHILLANES, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025".

Objetivo: Determinar
la influencia del código de Etica del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chillanes, provincia Bolivar, año 2025.
INSTRUCCIONES:

- Lea detenidamente cada pregunta antes de responder.
- Responda con sinceridad, ya que no hay respuestas correctas o incorrectas.
- Todas las respuestas serán tratadas de manera confidencial y utilizada exclusivamente con fines académicos.
- Si tiene alguna duda, no dude en consultarnos. "Gracias por su tiempo y cooperación"

barraganguamankellyrocio@gmail.com Cambiar de cuenta

No compartido

1. ¿Está consciente que existe un código de ética dentro del GAD Municipal Chillanes?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

2. ¿El Código de Ética se socializa al ingresar a la institución?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

3. ¿Aplica los valores éticos institucionales en sus actividades laborales?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

4.La institución fomenta el respeto, la responsabilidad y la honestidad en sus procesos?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

5.¿Se realizan capacitaciones o charlas sobre ética institucional?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente

6. ¿Existen medios de comunicación interna que difunden de manera permanente el código de ética?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

7.¿Considera que la institución promueve de forma constante los valores éticos?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

8. ¿Usted está de acuerdo con las normas de conducta establecidas en el Código de Ética?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente

9. ¿Considera que sus compañeros cumplen con lo dispuesto en el código de ética institucional?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

10. ¿La institución supervisa el cumplimiento del Codigo de éticas?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

11. ¿Considera usted que los procesos internos se realizan con honestidad y claridad?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

12. ¿Cree usted que la gestión de los recursos públicos dentro del GAD es la adecuada?

- Nunca
- Rara vez

13. ¿Las relaciones entre compañeros se basan en el respeto y la equidad?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

14. ¿La comunicación institucional se realiza de manera ética y profesional?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

15. ¿El comité o responsable de ética institucional cumple con sus funciones de manera oportuna?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

16. ¿Recibe alguna orientación o asesoría sobre la ética profesional dentro del GAD?

- Nunca
- Rara vez

17. ¿Los canales para denunciar actos antiéticos son los adecuados?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

18.¿Se aplican sanciones cuando se incumple el Código de Ética?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

19. ¿El código de ética es modificado?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

20. ¿El Código responde a las necesidades actuales del GAD Municipal?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente

21.¿Conoce usted los valores éticos que promueve el GAD Municipal de Chillanes como parte de su cultura organizacional?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

22. ¿Considera que el Código de Ética está claramente difundidos y practicado dentro de la cultura organizacional?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

23. ¿Cree que en su área de trabajo se promueve una cultura organizacional basada en la ética profesional?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

27. ¿Percibe relación entre las políticas internas y los valores institucionales?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

28. ¿Considera que existe un ambiente laboral positivo, basado en valores éticos, dentro de su área de trabajo?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

29. ¿Las relaciones entre compañeros reflejan una cultura organizacional basada en el respeto, la ética y la colaboración?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

24.¿Considera que el ejemplo ético de los directivos influye positivamente en la cultura organizacional y en la conducta del personal?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

25. ¿Piensa que las acciones institucionales reflejan los valores del Código de Ética y fortalecen la cultura organizacional?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

26. ¿Cree que los directivos practican coherentemente el Código de Ética, contribuyendo a la cultura organizacional?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

30.¿Los canales de comunicación interna reflejan transparencia y coherencia con los principios éticos de la cultura organizacional?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

31. ¿Existe retroalimentación ética y constructiva entre jefes y subordinados cuando se presentan incumplimientos al Código de Ética?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

32. ¿Considera que la información institucional se transmite de forma ética, transparente y sin distorsiones dentro de la cultura organizacional?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

33. ¿Los directivos demuestran ética al escuchar sugerencias o críticas dentro del entorno organizacional?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

34.¿Cree que se fomenta la participación ética del personal en la toma de decisiones como parte de una cultura organizacional

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

35.¿Conoce usted la misión y visión institucional del GAD Municipal y su relación con los principios del Código de Ética?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

38. ¿Sus compañeros demuestran compromiso y responsabilidad ética en el desempeño de sus funciones?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

39. ¿Participa activamente en las actividades institucionales promoviendo los valores éticos y la cohesión organizacional?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

40. ¿Ha recibido incentivos o reconocimientos por cumplimiento al código de ética dentro del GAD?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

Enviar

Borrar formulario

Anexo 5. Levantamiento de información





}

1. Levantamiento de información a los servidores públicos del área Administrativa.





.

Anexo 6. Carta de aceptación

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN CHILLANES
ADMINISTRACIÓN 2023-2027

ALCALDÍA

Juntos por Chillanes

Oficio N°0493-AL-GADMCH-2025.
Chillanes, 12 de septiembre de 2025.

Señor:
Cristian Jesús Gavilanes Tamame.
ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR.
En su despacho.

A nombre de la Administración 2023-2027 del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chillanes, provincia de Bolívar, República del Ecuador, llego a usted con un cordial y afectuoso saludo deseándole el mejor de los éxitos.

En atención al Oficio S/N, de fecha Chillanes 12 de septiembre de 2025 recibido en la Oficina de Secretaria General del GAD Municipal del Cantón Chillanes, referente al requerimiento de autorización para un proyecto de investigación; en tal virtud AUTORIZO el desarrollo del proyecto de investigación titulado ***"Código de ética en la cultura organizacional del GAD Municipal del Cantón Chillanes, Provincia de Bolívar, año 2025".***

Particular que pongo en su ilustrado conocimiento para los fines legales, anotando además que el GAD Municipal del cantón Chillanes está a las completas órdenes y dispuesto a apoyar a la juventud Bolivarense desde cualquier ámbito que se presente.

Atentamente,

Lcda. Mirian Isabel Galarza Yépez.
ALCALDE DEL CANTÓN CHILLANES.

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CHILLANES
ALCALDÍA

Anexo 7. Certificado del director del informe Turnitin

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

ING. XAVIER MARCELO GARCÍA , EN CALIDAD DE DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"Código de Ética en la Cultura Organizacional del GAD Municipal del Cantón Chillanes, Provincia Bolívar, año 2025"**, presentado por el señor **Gavilanes Tamame Cristian Jesús**, estudiante de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un **porcentaje de similitud del 4%**, como se evidencia en el documento adjunto.

San Miguel 24 de octubre del 2025

Atentamente,

Ing. Xavier Marcelo García

Director

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel – Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 – 032989813 – 032989463
www.ueb.edu.ec



Lic. Ramiro Trujillo Mena
Alcalde del Gobierno Autónomo
Descentralizado Municipal del
Cantón Chillanes

SECRETARÍA MUNICIPAL.- Chillanes diecisiete de abril del año dos mil doce a las once horas.- Sancionó, firmó y ordenó la publicación de la **ORDENANZA IDE FUNCIONAMIENTO DEL CONCEJO MUNICIPAL DEL CANTÓN CHILLANES**, el día diecisiete de abril del año dos mil doce a las once horas, lo **CERTIFICO.**-



Abg. César Arguello Ch.
Secretario General del Gobierno
Autónomo Descentralizado
Municipal del cantón Chillanes

EL ILUSTRE CONCIEJO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CHILLANES.

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución de la República prescribe en su artículo 227, que la administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, trasparencia y evaluación;
Que, las Normas de Control Interno para las entidades, organismos del sector público y personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos expedidas por la Contraloría General del Estado, mediante Acuerdo N° 039-CG publicado en el Registro Oficial N° 87 del 14 de diciembre del 2009, dispone en la norma N° 200-01 Integridad y Valores Éticos que: "La integridad y los valores éticos son elementos esenciales del ambiente de control, la administración y el monitoreo de los otros componentes del control interno. La máxima autoridad y los directivos establecerán los principios y valores éticos como parte de la cultura organizacional para que perduren frente a los cambios de las personas de libre remoción; estos valores rigen la conducta de su personal, orientando su integridad y compromiso hacia la organización. La máxima autoridad de cada entidad emitirá formalmente las normas propias del código de ética, para contribuir al buen uso de los recursos públicos y al combate a la corrupción…";
Que, la Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el Registro Oficial N° 294 del 6 de octubre del 2010, establece en su artículo 1 que, " La Presente ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, nacionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación", Así mismo, prescribe en su artículo 2.- Objetivo. "El servicio público y la carrera administrativa tiene por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad derechos, oportunidades y la no discriminación."; y,
Que, el CÓDIGO ORGÁNICO DE ORGANIZACIÓN TERRITORIAL, AUTONOMÍA Y DESCENTRALIZACIÓN" publicado en el Registro Oficial N° 303 del 19 de octubre del 2010, señala en su artículo 360 que, La Administración del talento humano de los Gobiernos Autónomos Descentralizados será autónoma y se regulará por las disposiciones que para el efecto se encuentren establecidas en la ley y en las respectivas ordenanzas o resoluciones de las Juntas Parroquiales Rurales.
En ejercicio de la facultad normativa que le confiere el artículo 240 de la Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con lo establecido en los artículos 7 y 57 literal a) del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización.

EXPIDE:

LA ORDENANZA QUE CONTIENE EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CHILLANES.

INTRODUCCIÓN

La administración municipal del cantón Chillanes se ha comprometido con un proceso de construcción de un modelo de ética que nos lleva a explicitar, los principios y políticas éticas que deben regir la actividad de sus servidores, lo cual redundará en una mayor transparencia y eficiencia en la gestión de la entidad.
Este modelo pretende orientar la cultura organizacional de ésta Municipalidad, hacia ambientes donde impere la cooperación, solidaridad y transparencia en el manejo de los recursos públicos y las relaciones interpersonales.
Al construir los principios y políticas éticas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chillanes, se busca dar forma al marco que orienta el accionar y la toma de decisiones cotidianas de sus servidores, entendiéndose como tales, a las personas que bajo cualquier modalidad o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chillanes.

PROPÓSITO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

El Código de Ética constituye un compendio de los valores y principios que guían la labor cotidiana de los servidores que laboran bajo cualquier modalidad en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chillanes.

MISIÓN DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CHILLANES.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chillanes, procura el bienestar común proporcionando obras y servicios de calidad, en beneficio de sus habitantes y aquellos que estén bajo su jurisdicción y competencia.

COMPROMISO

"Comprometerse va más allá de cumplir con una obligación, es poner en juego nuestras capacidades para sacar adelante todo aquello que se nos ha confiado."

Una persona comprometida es aquella que cumple con sus obligaciones haciendo un poco más de lo esperado al grado de sorprendernos, porque vive, piensa y sueña con sacar adelante a su familia, su trabajo, su estudio y todo aquello en lo que ha empeñado su palabra.
El hecho de aceptar formalmente un compromiso, hace suponer que se conocen todos los aspectos, alcances y obligaciones que conlleva ser servidor público municipal.
Casi siempre, la falta de compromiso se debe a descuidos un tanto voluntarios, pero principalmente a la pereza, la comodidad y al egoísmo.
Por ello, al aceptar éste compromiso, los servidores públicos del Go-

Anexo 8. Código de ética del GAD Municipal del Cantón Chillanes

bierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chillanes, confirman su decisión de respetar y hacer respetar la Constitución, Tratados y Convenios de Derechos Humanos, las Leyes, Ordenanzas, Acuerdos y Resoluciones que orienten el respeto, la tolerancia, los valores humanos y culturales.

CAPÍTULO I
CÓDIGO DE CONDUCTA ORGANIZACIONAL

Art. 1.- La institución no tolerará a los servidores municipales quienes a través de sus actividades, logren resultados al margen de la ley y demás normativas internas. Esto incluye cualquier clase de dádivas, regalos o dinero ajenos a su remuneración; sin perjuicio de iniciar las acciones legales respectivas.

Art. 2.- CONDUCTA GENERAL DE LOS SERVIDORES MUNICIPALES.- La entidad espera que sus servidores se comporten en forma ejemplar. Está estrictamente prohibido en el lugar de trabajo, consumir bebidas alcohólicas, fumar, utilizar lenguaje soez y demostrar actitudes de irespeto hacia sus semejantes.
Además deben mantener dignidad en el desempeño de su puesto y en su vida pública y privada, de tal manera que no ofenden el orden y la moral y no menoscaben el prestigio del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chillanes.
Art. 3.- RENDICIÓN DE CUENTAS.- Los servidores municipales deberán rendir cuentas por sus acciones, decisiones y omisiones en el ejercicio de sus funciones y estar dispuestos a someterse a la revisión legal pertinente.
Art. 4.- USO DE RECURSOS DE LA ENTIDAD.- Los servidores municipales usarán los bienes y recursos institucionales, únicamente para actividades inherentes a la administración municipal; no deben utilizar papelería, suministros, equipos, vehículos y demás bienes de la institución para fines personales o políticos.
Art. 5.- IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL.- Los servidores municipales no deben utilizar la credencial de identificación ni logotipos de la entidad, para fines personales, políticos, ni en actividades no autorizadas.
Art. 6.- USO DEL UNIFORME.- Los servidores municipales que utilizan uniforme tienen prohibido hacer uso del mismo en discotecas, bares, casinos, sitios de juego y lugares en los cuales se podrían suscitar escándalos o cuestionamientos que afecten el buen nombre de la institución.
Art. 7.- COMUNICACIONES OPORTUNAS.- Los servidores municipales deben dedicar sus esfuerzos para lograr comunicaciones completas y oportunas, respondiendo cortésmente a las peticiones de información, quejas o denuncias formuladas por los usuarios internos y externos, proveedores, autoridades del gobierno y público en general.
Art. 8.- EMPLEO ADECUADO DEL TIEMPO DE TRABAJO.- Los servidores municipales deberán emplear su horario oficial completo de trabajo en un esfuerzo responsable para cumplir con sus deberes y desempeñar sus funciones de una manera eficiente y eficaz, con mística y entrega y velar que sus subordinados actúen de igual manera a fin de contribuir a elevar la imagen de la institución.

CAPÍTULO II
DE LOS VALORES Y PRINCIPIOS

Art. 9.- VALOR.- Cualquier ser humano, para serlo plenamente, debería ser libre y aspirar a la igualdad entre los hombres, ser solidario y respetar activamente su propia persona y las demás personas, trabajar por la paz y por el desarrollo de la humanidad, conservar el medio ambiente y entregarlo a las generaciones futuras no peor de lo que lo hemos recibido, hacerse responsable de aquellos que lo han sido encomendados y estar dispuesto a resolver mediante el diálogo los problemas que puedan surgir con aquellos que comparten con el mundo y la vida; entre universo de valores de la conducta humana, serán prioritarios para los servidores públicos municipales, los siguientes:
9.1.- RESPONSABILIDAD.- La responsabilidad es una obligación, ya sea moral o incluso legal de cumplir con lo que se ha comprometido.
Un elemento indispensable dentro de la responsabilidad es el cumplir un deber, aquel que está contenido en la estructura funcional de la institución municipal. La responsabilidad, a su vez, tiene un efecto directo en otro concepto fundamental: La confianza; virtud que asegura a la ciudadanía que las actuaciones de los servidores están enmarcadas en la ley y más normativa institucional.
La responsabilidad es un signo de madurez, pues el cumplir una obligación de cualquier tipo no es generalmente algo agradable, pues implica esfuerzo. La responsabilidad puede parecer una carga y el no cumplir con lo prometido origina consecuencias.
Ser responsables implica convivir pacíficamente en sociedad, ya sea en el plano familiar, amistoso, profesional o personal. La responsabilidad en su nivel más elemental es cumplir con lo que se ha comprometido.
Ser responsable es asumir las consecuencias de nuestras acciones y decisiones. Ser responsable también es tratar de que todos nuestros actos sean realizados de acuerdo con una noción de justicia y de cumplimiento del deber en todos los sentidos.
9.2.- TOLERANCIA.- Hablar de tolerancia es hablar del respeto a la diferencia de ideas y posturas respecto de algún tema o de la vida misma.
El pluralismo, la diversidad y la tolerancia son valores irrenunciables, que asumen la forma de un ideal al que aspirar, a partir del hecho evidente de que somos distintos y hemos de respetarnos como somos, con opiniones, estilos de vida y valores diferentes.
Debemos aprender a convivir con individuos o colectivos de distintas culturas, tradiciones y religiones, esto nos ha enseñado que esta pluralidad no es una pérdida, sino todo lo contrario, una ganancia. Debemos aprender a respetar y a convivir con quienes no piensan como nosotros, es decir, debemos propiciar la sensibilidad hacia la dignidad de la persona y su libertad.
El respeto al pluralismo y a la diversidad forma parte esencial de toda verdadera cultura, por tener profundas raíces en la misma racionalidad humana.
9.3.- HONESTIDAD.- Es una forma de vivir congruente entre lo que se piensa y la conducta que se observa hacia el prójimo, que junto a la justicia, exige en dar a cada quien lo que le es debido. Con toda seguridad, una de las cualidades que más buscamos y exigimos de las personas es la honestidad. Este valor es indispensable para que las relaciones humanas se desenvuelvan en un ambiente de confianza y armonía, pues garantiza respaldo, seguridad y credibilidad en las personas.
Una persona honesta se puede reconocer por ser siempre sincero en su comportamiento, palabras y afectos; cumplir con sus compromisos y obligaciones al pie de la letra, sin trampas, engaños o retrasos voluntarios; evitar la murmuración y la crítica que afectan negativa a la personalidad de los demás; guardar discreción y seriedad ante las confidencias personales y secretos profesionales y tener especial cuidado en el manejo de los bienes económicos y materiales a su cargo.
El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chillanes espera que sus servidores apliquen un criterio de honestidad absoluta en la realización de su trabajo diario.
9.4.- EQUIDAD Y JUSTICIA.- En relación a la atención al público, los servidores han de considerar los principios que rigen a la institución, pero también los de equidad y justicia; esto, la obligación del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chillanes es de atender en igualdad de oportunidades y con estricta obediencia a las leyes y en las relaciones con los demás ciudadanos.
9.5.- PROBIDAD.- El servidor deberá actuar con rectitud, procurando satisfacer el interés general y desechando cualquier beneficio personal, obligándose a mantener y demostrar una conducta intachable y honesta.

Art. 10.- PRINCIPIO.- Es la manera de ser y actuar de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chillanes, de acuerdo con los valores definidos.
Los principios fundamentales que sirven de orientación y guía de la manera de ser y actuar de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chillanes, son los siguientes:

10.1.- IMPARCIALIDAD.- Los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chillanes deben ser imparciales y objetivos al tratar los temas sometidos a su revisión, en particular en su accionar deberá basarse en hechos concretos y verificables.

10.2.- RESPETO.- Los servidores municipales deben dar a las personas un trato digno, cortés, cordial y tolerante. Están obligados a reconocer y considerará en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana.

10.3.- INDEPENDENCIA DE CRITERIO.- Los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipales del Cantón Chillanes, gozarán de total libertad de conciencia con respecto a la sociedad civil en la prestación del servicio y otros grupos de interés externos. La independencia no deberá verse afectada por intereses personales, políticos o de cualquier otra índole.

10.4.- SOLIDARIDAD.- Los servidores municipales ejercerán sus labores atendiendo los principios de solidaridad, que sirven de apoyo tanto en los procesos de trabajo como en la interrelación cotidiana.

10.5.- VERACIDAD.- El servidor municipal estará obligado a expresarse con veracidad en sus relaciones funcionales con los particulares, con sus superiores y subordinados.

CAPÍTULO III

POLÍTICAS ÉTICAS DE LOS DIRECTORES Y JEFES DEPARTAMENTALES

Art. 11.- Las políticas éticas contemplan acciones a las que se comprometen los Directores y Jefes de las dependencias municipales, a fin de generar una cultura de servicio, que incluya canales de comunicación y soluciones de conflictos, por lo tanto dirigirán sus acciones a:
Ejercer un efectivo y visible liderazgo ético dentro y fuera de la institución, promoviendo una nueva cultura del manejo de lo público desde los principios éticos.
Evaluar permanente y públicamente el nivel de cumplimiento del Plan Operativo Anual y de los principios éticos asumidos.
Construir una estrategia de prevención y manejo ético de conflictos de intereses, para hacer realidad la prioridad del interés público.
Establecer procesos y canales de comunicación abierta, oportuna y adecuada entre todas las instancias de la administración municipal, lo que supone que los servidores municipales tendrán acceso a la información sobre la gestión municipal y conocerán la situación económica, social y financiera de la entidad.
Manejar de forma eficiente los recursos, gestionando el gasto municipal en detalle y priorizando las necesidades ciudadanas, para realizar con excelencia y calidad las metas del Plan Estratégico en beneficio del interés público.
Habilitar espacios de conciliación para la solución de los conflictos que se presenten entre la ciudadanía y la administración y entre los servidores de la Municipalidad.

CAPÍTULO IV
PROHIBICIONES

Art. 12.- La servidora o servidor público del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chillanes no debe, solicitar, aceptar o admitir dinero, dádivas, beneficios, regalos, favores, promesas u otras ventajas, ni para sí ni para terceros, en las siguientes situaciones:

a) Para hacer, retardar o dejar de hacer tareas relativas a sus funciones.
b) Para hacer valer su influencia ante otro funcionario municipal, a fin de que éste haga, r retarde o deje de hacer tareas relativas a sus funciones.
c) Cuando resultare que no se habrían ofrecido o dado si el destinatario no desempeñara ese cargo o función.
d) Pedir, aceptar regalos, invitaciones, dinero en efectivo para un trámite o para encubrir el no respecto a las ordenanzas y las leyes.
e) Realizar en forma personal trabajos cuya aprobación debe darse en cualquiera de las áreas municipales: (elaboración de planos, proyectos y presupuestos de construcción, etc; y, posterior a ello presionar para la respectiva aprobación.)
Art. 13.- La servidora o servidor municipal no debe, directa o indirectamente, otorgar ni solicitar regalos, beneficios, promesas u otras ventajas a otros funcionarios.

CAPÍTULO V
IMPEDIMENTOS LEGALES

Art. 14.- CONFLICTO DE INTERESES.- A fin de preservar la independencia de criterio y el principio de equidad, los servidores, el funcionario y los dignatarios de elección popular no pueden mantener relaciones, ni aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.
De igual forma, no pueda dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar ni prestar servicios, remunerados o no, a personas que gestionen o exploten concesiones o privilegios o que sean proveedores de la Municipalidad, ni mantener vínculos que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por la Municipalidad.

CAPÍTULO VI
DEL COMITÉ DE ÉTICA

Art. 15.- CREACIÓN Y FUNCIONES.- Se crea el Comité de Ética del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chillanes, para resolver los dilemas de comportamiento morales de los servidores municipales, que se opongan a su consideración. Deberá así mismo actualizar con carácter deliberatorio el Código de Ética, canalizando sus recomendaciones al Alcalde.
Art. 16.- CONFORMACIÓN Y DURACIÓN.- El Comité de Ética estará conformado por cuatro personas: El Alcalde o su delegado, en calidad de presidente; el Secretario Municipal; Un Concejal electo de entre los integrantes del cuerpo colegiado; y, el Jefe de Talentos Humanos o sus delegados.
Art. 17.- ATRIBUCIONES.- Son atribuciones del Comité de Ética:
Recomendar al Alcalde o Alcaldesa el establecimiento de políticas y acciones administrativas y organizativas que aseguren el cumplimiento del presente Código de Ética; Presentar al Alcalde del Cantón Chillanes, propuestas de actualización del Código de Ética: Orientar a los servidores en temas relacionados con el presente Código de Ética; Asesorar y recomendar a los Directores y Jefes Departamentales para la aplicación de sanciones por violación al Código de Ética; Vigilar el trámite de los sumarios administrativos para que se cumpla el debido proceso, guardando la reserva de quien denuncia, si es el caso; Vigilar por el fiel cumplimiento de las políticas y recomendaciones realizadas al interior de la institución; y, Presentar al Alcalde de Chillanes, informes trimestrales de la actividad cumplida por el Comité.
Art. 18.- REUNIONES.- El Presidente del Comité de Ética, por su iniciativa o a pedido de uno de los miembros del Comité, convocará a las reuniones que sean necesarias para conocer asuntos inherentes al Código de Ética. La presencia de los miembros del Comité es indelegable y se integrará el quórum con cuatro miembros. Las

decisiones se tomarán por mayoría simple. Se efectuará un acta por cada reunión mantenida; la misma que será firmada por todos los asistentes a la reunión y será responsabilidad del Director de Talentos Humanos su control y custodia.

Art.-19.- COOPERACIÓN.- Cuando el Comité de Ética lo considere necesario convocará a otros directores o Jefes Departamentales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chillanes, a participar en las reuniones donde se analicen casos de sus subordinados. La asistencia de todos los miembros del Comité de Ética y la de cualquier servidor convocado, es de cumplimiento obligatorio.

Art. 20.- DEL DEBIDO PROCESO.- Todo proceso instaurado en contra de servidores por inobservancia o incumplimiento a las disposiciones de este Código, deberá observar y respetar las normas del debido proceso y garantizar el derecho a la defensa.

Toda sanción será recurrible en la forma y términos previstos en el COOTAD.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Los servidores municipales deberán abstenerse de difundir información institucional de la que tenga conocimiento en razón del ejercicio de sus funciones. No deberá utilizarla en beneficio propio o de terceros o para fines ajenos al servicio público.

SEGUNDA.- El régimen disciplinario aplicable al funcionario y servidor de la institución, en caso de quebrantar lo dispuesto en el presente Código de Ética, será el previsto en la Ley Orgánica del Servicio Público y en el Reglamento Interno del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chillanes.

TERCERA.- En caso de surgir una duda en la aplicación del presente Código de Ética, ésta será resuelta por el Comité de Ética.

VIGENCIA

El presente Condigo de Ética entrará en vigencia a partir de su publicación en la Gaceta Oficial Municipal.

Dado en la sala de sesiones del Ilustre Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chillanes a los dieciséis días del mes de febrero del presente año dos mil doce.

Lic. Ramiro Trujillo Mena
Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chillanes

Abg. César Arguello Ch.
Secretario General del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chillanes

CERTIFICACIÓN.- Certifico que **LA ORDENANZA QUE CONTIENE EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CHILLANES**, fue discutida y aprobada de conformidad a lo que dispone el Art. 322 del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, por el Ilustre Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chillanes, en dos sesiones ordinarias celebradas el nueve y el dieciséis de febrero del año dos mil doce.

Abg. César Arguello Ch.
Secretario General del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chillanes

TRASLADO.- Chillanes veintiocho de febrero del año dos mil doce a las once horas, conforme lo dispone en el Art. 322 del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, remítase **LA ORDENANZA QUE CONTIENE EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CHILLANES**, para su respectiva sanción al señor Alcalde Lic. Ramiro Trujillo Mena.

Abg. César Arguello Ch.
Secretario General del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chillanes

SANCIÓN.- Chillanes veintiocho de febrero del año dos mil doce a las once horas. En uso de las facultades que me concede el Art. 322 del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, sanciono **LA ORDENANZA QUE CONTIENE EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CHILLANES**, por encontrarse enmarcada dentro del ordenamiento jurídico existente.

EJECÚTESE.-

PROMULGACIÓN.- Ordeno su publicación en la Gaceta Oficial Municipal.

Lic. Ramiro Trujillo Mena
Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chillanes

SECRETARÍA MUNICIPAL.- Chillanes veintiocho de febrero del año dos mil doce a las once horas.- Sancionó, firmó y ordenó la publicación en la Gaceta Oficial Municipal de **LA ORDENANZA QUE CONTIENE EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CHILLANES**, el día veintiocho de febrero del año dos mil doce a las once horas. lo CERTIFICO.-

Abg. César Arguello Ch.
Secretario General del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chillanes

EL ILUSTRE CONCEJO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CHILLANES.
CONSIDERANDO:

Que, la Constitución de la República del Ecuador vigente a partir del 20 de octubre de 2008, en su artículo 265 dispone que: "El sistema público de registro de la propiedad será administrado de manera concurrente entre el Gobierno Central y las municipalidades";

Que, el último inciso del artículo 264 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que los Gobiernos Municipales en el ámbito de sus competencias y territorio y en uso de sus facultades, expedirán ordenanzas cantonales;

Que, la Carta Magna en su Art. 66 numeral 25 garantiza el derecho a acceder a bienes y servicios públicos y privados de calidad, con eficiencia, eficacia y buen trato, así como a recibir información ade-