

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**Clima ético desde la perspectiva de los colaboradores de una clínica en Chiclayo
2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

Zuley Estefany Aquino Arboleda

ASESOR

Guillermo Juan Masías Cabanillas Holguín

<https://orcid.org/0000-0003-4234-8390>

Chiclayo, 2025

**Clima ético desde la perspectiva de los colaboradores de una
clínica en Chiclayo 2023**

PRESENTADA POR

Zuley Estefany Aquino Arboleda

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR

Valicha Cuadra Morales

PRESIDENTE

Roberto Manuel Anchorena Roggerini

SECRETARIO

Guillermo Juan Masías Cabanillas Holguin

VOCAL

CLIMA ÉTICO DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS COLABORADORES DE UNA CLINICA EN CHICLAYO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	www.scielo.org.co Fuente de Internet	1%
5	rsdjournal.org Fuente de Internet	1%
6	burjcdigital.urjc.es Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Napier University Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	1%

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a Dios, porque fue mi fortaleza, mi guía y testigo de todo el sacrificio para lograr mi objetivo, a mis padres que son mi motor y motivo, mi apoyo incondicional, mi impulso para lograr mi crecimiento profesional y nunca rendirme, a mis hermanos y a mis sobrinos que siempre estuvieron alentándome, quiero demostrarles a través de esto que los sueños si se cumplen.

Agradecimientos

En primera instancia quiero agradecer a mis formadores, por compartir sus conocimientos, enseñanzas y aportes invaluable los cuales servirán para mi vida profesional y personal.

Índice

Resumen.....	5
Abstract	6
Introducción	7
Revisión de literatura	9
Materiales y métodos.....	9
Resultados y discusión.....	13
Conclusiones	17
Recomendaciones.....	17
Referencias.....	18
Anexos.....	21

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo general determinar el nivel del clima ético desde la perspectiva de los colaboradores de una clínica de Chiclayo-2023, ya que se evidencia la poca importancia a las reglas y procedimientos de la organización e ignoran el código de ética profesional pues buscan su propio interés y conveniencia lo cual convierte a la organización en un clima egoísta desfavorable. En cuanto a la metodología tuvo un enfoque cuantitativo, alcance descriptivo, con un diseño no experimental y transversal. Esta investigación es una reformulación del modelo de Víctor y Cullen (1988), propuesto por Weber y Opoku – Dakwa (2022), se consideró una población conformada por 125 colaboradores. Los hallazgos muestran que los colaboradores se desarrollan en un clima ético alto lo cual indica que gran porcentaje de los trabajadores cumplen con las normas y reglas establecidas por la organización, toman decisiones en relación con una acción correcta reflejando un comportamiento basado en valores , sin embargo, en un análisis más detallado en las dimensiones se revela percepciones diferentes evidenciándose un clima egoísta negativo pues los colaboradores priorizan sus intereses personales e íntimos ,principalmente sin mostrar mayor preocupación por los compañeros de trabajo, encontrando pretextos para brindar algún tipo de ayuda , y junto a ello , un análisis cosmopolita medio lo cual refiere que los colaboradores toman decisiones éticas basadas en factores externos como los códigos profesionales o normas culturales que guían el comportamiento correcto y responsable.

Palabras clave: clima ético, egoísmo, organización

Clasificación JEL: M0, M1, M12

Abstract

The general objective of this study is to determine the level of the ethical climate from the perspective of the collaborators of a clinic in Chiclayo-2023 since the lack of importance to the rules and procedures of the organization is evident and they ignore the code of professional ethics since They seek their own interest and convenience which turns the organization into an unfavorable selfish climate. Regarding the methodology, it had a quantitative approach, applied type, descriptive scope, with a non-experimental and transversal design. This research is a reformulation of the Víctor and Cullen (1988) model, proposed by Weber and Opoku – Dakwa (2022), a population made up of 125 collaborators was considered. The findings show that the majority of employees develop in a high ethical climate, which indicates that a large percentage of workers comply with the norms and rules established by the organization, make decisions in relation to correct action, reflecting behavior based on values. However, in a more detailed analysis of the dimensions, different perceptions are evident, showing a negative selfish climate as employees prioritize their personal and intimate interests, mainly without showing greater concern for co-workers, finding pretexts to provide some type of help. , and along with it, a medium cosmopolitan analysis which means that collaborators make ethical decisions based on external factors such as professional codes or cultural norms that guide correct and responsible behavior.

Keywords: ethical climate, selfishness, organization

Jel Classification: M0, M1, M12

Introducción

El clima ético son las normas o prácticas planteadas por la empresa sobre cómo debe comportarse los colaboradores y es fundamental porque se evalúa las normas formales e informales que guían el comportamiento organizacional (Weber y Opoku-Dakwa, 2022). En el sector salud, esta variable busca un entorno de trabajo de equipo positivo y de confianza entre profesionales y pacientes, pero la desconfianza y la subordinación son desfavorables para el desempeño profesional, las relaciones con los jefes y el hospital.

Considerando los causales médicos de los errores referente a la atención de salud primaria que se concentra entre cinco y ochenta veces en cada cien mil consultas y se estima que entre cinco y cincuenta por ciento de todos los legajos de atención primaria principalmente se concentra en errores de tipo administrativo. Según lo mencionado, la atención médica deficiente tiene un impacto negativo sobre el aspecto social y aquellos arquetipos de salud que es necesario fortalecer la cultura ética en las instituciones (López *et al.*, 2019).

En algunos países dentro del sector salud existe mucha corrupción un claro ejemplo es Tailandia donde muchos funcionarios públicos participan en prácticas corruptas como la desviación de fondos públicos para ganancias privadas (Aman & Wurth, 2020; Gallego *et al.*, 2020). Los incentivos personales, la deshonestidad, la ambición y la incompetencia son las características predominantes del servicio público. Por ello Potipiroon y Wongpreedee (2020) señalaron que el buen clima ético de las instituciones públicas compensaría estas deficiencias institucionales y legales.

En Perú de acuerdo con el Diario el Peruano (2020) considerando el complejo análisis durante la crisis sanitaria conlleva a identificar una clara reflexión de forma como son los valores que influyen en las organizaciones y se conocen los actos de corrupción como rentabilizar los proyectos con ganancias sin consideración alguna e incumplimiento de todo tipo de norma: por lo tanto, toda entidad se debe reflexionar sobre lo correcto e incorrecto. De acuerdo con las noticias, el Diario Nacional del Perú (2018), actualmente el Perú está pasando por una crisis de ética y moral debido al comportamiento cuestionable de los representantes del estado peruano, desafortunadamente la falta de ética ha traído la poca credibilidad; pero, en otros países, ante la menor presunción de cuestionamientos, el funcionario público renuncia, situación diferente aquí en el país.

El presente estudio se realizó en una clínica de la ciudad de Chiclayo, cuenta con 125 colaboradores y se evidencia la poca importancia a las reglas y procedimientos de la

organización; además, ignoran el código de ética profesional pues los colaboradores suelen buscar su propio bienestar dejando de lado la empatía y el trabajo en equipo; estas situaciones han sido causadas por no contar con un monitoreo constante de las prácticas éticas en la empresa, así como la ausencia de reconocimiento. Como consecuencia se observa la mala prestación de servicios, menor capacidad de respuesta y rendición de cuentas e incumplimiento en las actividades establecidas por parte de los colaboradores y, por último, poco compromiso. Por lo tanto, se formula la siguiente pregunta ¿Cuál es el nivel del clima ético desde la perspectiva de los colaboradores de una clínica en Chiclayo, 2023?

El clima laboral ético (EWC), presentado por Bart Victor y John Cullen, juega un papel central en la literatura sobre ética empresarial por su relación directa en las decisiones éticas de los empleados. Por ende, el marco utilizado carece de un enfoque normativo y no permite que las organizaciones se guíen por (posiblemente) principios éticos universales. Por ello, se utiliza el modelo de Weber y Opoku- Dakwa (2022) dado que plantea una reformulación de los criterios éticos para que sean conceptualmente consistentes con la teoría del desarrollo moral cognitivo de Kohlberg y para adaptarse a los climas basados en principios.

El objetivo general fue determinar el nivel del clima ético desde la perspectiva de los colaboradores de una clínica de Chiclayo-2023 y los objetivos específicos fueron describir los criterios éticos y los elementos del lugar geométrico de los análisis del clima ético desde la perspectiva de los colaboradores de una clínica de Chiclayo-2023.

Por otro lado, es fundamental argumentar que, en las pocas investigaciones se suele utilizar el modelo de Víctor y Cullen (1988) sin embargo, en la investigación se considera el modelo de Weber y Opoku- Dakwa (2022) pues reformularon el enfoque tradicional para realizarlo de una forma más descriptiva y entendible, de esta forma inicia nuevas investigaciones cuyo propósito sea enriquecer y aportar al campo de la administración , a través de una técnica de la revisión de literatura se ha podido observar que no existen tesis que utilizan dicho modelo.

Finalmente, esta investigación tiene su relevancia en el aporte de los resultados que partirán de incentivar la forma como se contribuye a la calidad de vida de los trabajadores, en sintonía con la meta 8.8 del Objetivo de Desarrollo Sostenible ocho cuya orientación se revela con la puesta en marcha de aquellos que buscan proteger los derechos laborales y desarrollar un clima laboral oportuno; habida cuenta, estos son los principales involucrados al interior de la organización y por lo tanto los primeros en propugnar un clima ético para la mejor convivencia laboral. De manera que, esta conducta trasciende a otros espacios de convivencia

como el familiar, social y profesional. Enfatizando de este modo la importancia de este estudio porque va a contribuir a la implementación de estrategias que propicien un mejor clima ético. Asimismo, tiene un aporte empresarial porque el análisis de resultados permitió a los directivos de la clínica plantear acciones correctivas de tal forma que, el personal y los usuarios se beneficien de los resultados favorables a largo plazo.

Revisión de literatura

En cuanto a los antecedentes se ha considerado a Gorsira *et al.* (2018) examinaron cómo los factores organizacionales e individuales dan forma a la corrupción mediante una metodología cuantitativa y el uso de un cuestionario estructurado, los resultados demostraron que los colaboradores de los sectores público y privado que perciben su clima ético como más egoísta y menos moral son más propensos a la corrupción; esta relación estuvo totalmente mediada por motivos individuales, específicamente por normas personales y sociales sobre la corrupción. Por otro lado, Jang *et al.* (2018) aclararon el impacto del clima ético percibidos por las enfermeras sobre la satisfacción laboral en Corea del Sur. Se realizó un estudio descriptivo con una muestra de conveniencia de 263 enfermeras de cuatro hospitales generales en Corea del Sur. Se encontró que las organizaciones en el entorno de enfermería deben prestar atención a mejorar el clima ético con ética aceptable. Las normas en el lugar de trabajo y las enfermeras líderes deben respetar, apoyar y preocuparse genuinamente por sus enfermeras en cuestiones éticas.

Mulki y Lask (2019) investigaron el clima ético de una empresa de Estados Unidos mediante un diseño no experimental y la población fueron colaboradores, se encontró como resultados un clima ético fuerte percibido por los trabajadores. Es decir, respetan las normas de la empresa, se llevan bien entre los miembros de la organización y mantienen un comportamiento adecuado basado en decisiones Morales. En ese mismo sentido, Karaca *et al.* (2018) determinaron la percepción del clima ético de enfermeras mediante un diseño no transversal con una muestra de 115 enfermeras de un hospital de Turquía y los hallazgos se obtuvieron mediante el uso de un cuestionario; de acuerdo con los resultados percibidas por las colaboradoras, la puntuación más alta se encontró en la dimensión solidaridad (buen trato a los usuarios y empatía) y la puntuación más baja se encontró en la dimensión independencia.

Vilas-Boas (2019) se propuso como objetivo indagar sobre el comportamiento ético en las empresas, por ello explicó sobre la relación teóricamente definida entre variables socio-organizativas, dando como principal resultado que, las decisiones éticas se basan cada vez más

en el egoísmo individual, y el número de conductas negativas también aumenta, siendo necesario establecer acciones correctivas para un mayor comportamiento ético. En esa línea, Carpas *et al.* (2020) se plantearon como objetivo examinar diversos estudios sobre el clima ético mediante la revisión de literatura como su metodología y evaluaron el clima ético por factores, donde el 84,6% presentaron puntajes más altos para los factores “pacientes”, “pares” y “gestión”, y puntajes más bajos para “hospital” y “médicos”; la evaluación del clima ético fue de moderada a positiva en general y los estudios identificaron dificultades en la interacción entre esas categorías profesionales, posiblemente por la falta de comunicación y de discusión sobre asuntos relacionados a diagnóstico y tratamiento.

Taraz *et al.* (2019) indagaron sobre el clima ético a través de un estudio descriptivo cuya muestra fue de 156 enfermeros y los resultados indicaron que la percepción sobre los climas éticos del hospital fue media. De acuerdo con los hallazgos de este estudio, la virtud del coraje moral de los enfermeros en climas éticos de apoyo y cuidado crece bien. Por lo tanto, para mejorar el papel de proteger los derechos de los pacientes y promover el coraje moral, se debe prestar atención a mejorar el clima ético del hospital; además, los planificadores y gerentes de enfermería deben considerar los arreglos para desarrollar los climas éticos del lugar de trabajo. En esa misma línea, Tehranineshat *et al.* (2020) exploraron el clima ético y la calidad de vida profesional de los enfermeros a través de un trabajo descriptivo, transversal en el que se estudiaron 400 enfermeras de varias salas de hospitales del sureste de Irán; asimismo, los datos se recopilaron mediante un cuestionario y hallaron que la puntuación media total del clima ético. La comprensión de la percepción de los valores profesionales de las enfermeras y la mejora del clima ético en el trabajo pueden ayudar a los administradores a identificar estrategias más eficaces para aumentar la satisfacción por compasión y disminuir el agotamiento relacionado con el trabajo.

De acuerdo con Rivaz *et al.* (2020) determinó el nivel del clima ético a través de un estudio transversal y multicéntrico con una muestra de 212 enfermeras que trabajan en UCI de 6 hospitales ubicados en Irán y el clima ético fue favorable, por lo tanto, las percepciones fueron óptimas. Asimismo, las puntuaciones medias de las dimensiones médico y hospital fueron relativamente favorables, y las puntuaciones medias de las dimensiones gerente, colegas y pacientes fueron propicias. Por otro lado, Donkers *et al.* (2021) exploraron los niveles y las causas del clima ético en las UCI holandesas durante la COVID-19 a través de un enfoque

cuantitativo de nivel descriptivo se encontró que, de todos los factores, todas las profesiones calificaron más positivamente el clima ético con respecto a la cultura de respeto mutuo.

Por último, Faramarzpour *et al.* (2021) indagaron sobre las percepciones del clima ético en un hospital ubicado en Irán a través del uso de un cuestionario y los resultados indicaron que, debido a las percepciones negativas del clima ético laboral, es necesario implementar programas para mejorar la calidad del entorno de trabajo y aumenten su desempeño y satisfacción. Por ende, se debe mejorar las percepciones sobre el clima ético en el hospital. De manera similar, Van den Bulcke *et al.* (2020) identificaron las percepciones del clima ético entre los médicos que trabajan en 68 UCI de adultos en 12 países europeos y los EE. UU. mediante un cuestionario de autoevaluación. En los resultados precisan la necesidad de enfocarse en mejorar su clima ético a través del fomento del respeto mutuo, la reflexión interdisciplinaria abierta y la toma de decisiones activa.

El clima ético es definido como las normas, procedimiento y prácticas de la organización aspectos éticos que influyen en el comportamiento de los colaboradores (Weber y Opoku Dakwa, 2022). Asimismo, Martin y Cullen (2018) refieren que, estas normas y políticas afectan en la actitud y comportamiento del personal e incluso Hung y Tsai (2018) mencionan que es un componente del clima de trabajo general de la organización, que se construye a lo largo de las normas y convenciones dentro de la organización, y se define por acciones de apoyo y recompensa de los comportamientos de los miembros dentro de la organización

Cabe señalar que, las instituciones de salud son unidades multifacéticas y complejas y necesitan adaptarse a los cambios para mantener su existencia, brindar servicios de calidad y rentables para los requerimientos de salud de la sociedad, garantizar la seguridad de los pacientes y empleados, y aumentar la satisfacción de los proveedores y receptores de servicio. Asimismo, pueden enfrentar muchos problemas éticos con respecto a estos temas, por ende, el clima ético en la institución y las características de liderazgo ético del gerente juegan un papel importante en la identificación y mantenimiento de conductas correctas que determinarán la resolución de estos problemas (Ozden, 2018).

En cuanto, a la base teórica se utilizó el modelo del estudio propuesto por Weber y Opoku Dakwa (2022) basado en Víctor y Cullen (1988), el clima ético tiene dos dimensiones: Los *criterios éticos* se refieren a las percepciones compartidas de qué es éticamente correcto ,

es el comportamiento y cómo se deben manejar los problemas éticos (Victor y Cullen, 1988), indica los principios de comportamiento para la toma de decisiones en la organización Schneider (1975) , se dividen en tres indicadores: el clima egoísta las personas protegen sus propios intereses, se preocupan por sí mismas y desean obtener cosas para su beneficio personal, implica que los intereses y beneficios del grupo o Institución se ven aplazados porque prima el interés propio (Weber y Opoku Dakwa, 2022), por otro lado, el clima convencional las personas se suelen preocupar por los demás integrantes de la empresa y muestran empatía y sensibilidad, además, el personal prioriza los intereses de la empresa y promueve intereses para esta (Weber y Opoku Dakwa, 2022), y por último, el clima de principios las personas de la empresa se basan en la justicia, equidad, cumplimiento de los derechos humanos, evalúan el impacto de las decisiones y esperan que los colaboradores hagan siempre lo correcto y velen por el interés de la sociedad (Weber y Opoku Dakwa, 2022) .

Por otra parte , se considera la segunda dimensión como *el lugar geométrico* la cual pretende describir si los miembros de la organización obtienen su razonamiento ético de sí mismos/individuo, de la organización o de fuentes externas a la organización, como códigos y leyes profesionales (Weber y Opoku Dakwa, 2022), representa los criterios éticos utilizados para la toma de decisiones organizativas (Victor y Cullen, 1988) , trata de un grupo de referencias para identificar la fuente del pensamiento moral empleado para aplicar los criterios éticos (Fritzsche y Becker, 1984) en las decisiones organizacionales y/o los límites sobre lo que debería ser considerado en el análisis ético de las decisiones organizacionales, que se divide en: lugar de análisis individual, se espera que las personas sigan sus propias creencias personales y morales (Weber y Opoku Dakwa, 2022) es decir, siguen su propia ética personal (Victor & Cullen, 1998). En el lugar de análisis local, las personas tienden a seguir las reglas y procedimientos de la organización (Weber y Opoku Dakwa, 2022) es decir, respetan las normas establecidas en sus empresas (Cullen et al., 2005) y en el locus de análisis cosmopolita, las personas toman decisiones éticas basadas en factores externos que guían el comportamiento socialmente responsable (Victor & Cullen, 1988), en esta organización las normas externas son consideradas como los códigos profesionales, normas culturales, morales, religiosas, etc. sociedad (Weber & Opoku Dakwa, 2022).

Materiales y métodos

La metodología es cuantitativa, en tanto la medición de la variable y sus dimensiones fue a través del tratamiento estadístico (Cabezas, Andrade y Torres, 2018). Fue aplicada porque

se analizó la realidad de la empresa a través de la aplicación de un modelo (Bernal, 2010) y el alcance fue descriptiva porque se caracteriza la variable clima ético (Hernández y Baptista, 2014). En cuanto al diseño de investigación fue no experimental porque solo se analizó la variable tal como está sin manipular (Hernández y Mendoza, 2018); por último, fue transversal porque se recolectaron los datos en un único momento (Hernández et al., 2014).

La población parte de los colaboradores de una clínica en Chiclayo siendo un total de 125 colaboradores (sexo indistinto, bajo planilla y mínimo 6 meses laborando) por lo tanto la muestra fue censal y no hubo muestreo en tanto se toma a toda la población por ser perfectamente medible.

Respecto a la técnica se utilizó el cuestionario de Weber y Opoku-Dakwa (2022) conformada por un total de 33 preguntas cuya escala es ordinal donde uno (1) es totalmente en desacuerdo y (5) es totalmente de acuerdo. Cabe señalar que, se pasó por un proceso de confiabilidad (Alpha de Cronbach) adquiriendo un índice de 0.858 como resultado, donde se obtuvo un nivel adecuado de fiabilidad para la variable.

En cuanto a la manera de aplicar el recojo de información se parte de obtener el permiso respectivo de la clínica, se conversó con el gerente general para que pueda informar a los colaboradores sobre la aplicación del estudio en la empresa, luego se coordinaron las fechas para aplicar los cuestionarios, siendo estas en el mes de mayo – junio del 2023 durante la semana de trabajo; estos se realizaron de forma virtual a través de Google Forms compartiendo el link de dicha encuesta con los encargados de cada área para que ellos lo difundan por medio de WhatsApp.

En el procesamiento de los datos, luego de crear la base de datos en el SPSSV29 y Excel se obtuvo la confiabilidad y el tratamiento descriptivo (análisis de frecuencias), estos resultados fueron representados mediante tablas y para una mejor comprensión.

Resultados y discusión

Objetivo específico 01: Describir los criterios éticos del clima ético desde la perspectiva de los colaboradores de una clínica de Chiclayo-2023.

Tabla 1

Criterios éticos del clima ético

Niveles	Clima Egoísmo		Clima Convencional		Clima de Principios	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	4	3.2	8	6.4	125	100
Medio	14	11.2	69	55.2	0	0
Alto	107	86	48	38	0	0
Total	125	100	125	100	125	100

Nota. Resultado obtenido de la estimación de las encuestas realizado en el SPSS 22.0.

Se obtuvo como resultado en la tabla 1, que los colaboradores cuentan con un nivel alto en relación al clima egoísmo, pues se evidencia un comportamiento egoísta al velar por sus propios intereses y beneficios personales; principalmente sin mostrar mayor preocupación por los compañeros de trabajo, encontrando pretextos para brindar algún tipo de ayuda, suelen tener el control de cualquier situación dentro de la clínica, dejando de lado el trabajo en equipo y la empatía por lo cual crea un ambiente laboral tedioso. Por otro lado, el clima convencional se encuentra en un nivel medio, debido a que, si suelen preocuparse por sus compañeros de trabajo, mostrando sensibilidad, empatía y suelen compartir sus conocimientos y promueven los intereses de la clínica, teniendo un incentivo del trabajo colaborativo y maximizan el beneficio colectivo y presentan la apertura a una comunicación clara y abierta para fomentar la colaboración entre el personal tanto médicos, enfermeras y personal de apoyo que permite abordar un clima organizacional y de ambiente de trabajo para lograr una calidad de atención y satisfacción de los empleados. Por último, se puede apreciar que el clima de principios cuenta con un nivel bajo; demostrando que es el menos valorado; es decir, los colaboradores no se basan en la justicia, equidad, en el cumplimiento de los derechos humanos, en tomar decisiones correctas, las cuales se basan en normas y principios universales.

Dicho lo anterior los colaboradores de la clínica bajo estudio revelan que tienen un comportamiento egoísta, sin mayor preocupación por sus compañeros de trabajo y sin mostrar un aspecto colaborativo; ni predisposición a fomentar un ambiente de trabajo oportuno y sin un clima laboral adecuado. Sin embargo, también existen colaboradores que, si apuestan por un trabajo en equipo, mostrando sensibilidad, empatía y suelen contribuir con sus compañeros en los conocimientos y promueven los intereses de la clínica, para de esta manera maximizar el beneficio colectivo.

Dichos resultados se asemejan con lo obtenido por Gorsira et al. (2018) quienes afirman que los colaboradores de los sectores público y privado que perciben su clima ético como más egoísta y son más propensos a la corrupción. También Vilas-Boas (2019) demuestran que las decisiones éticas se basan cada vez más en el egoísmo individual, y el número de conductas

negativas también aumenta, siendo necesario establecer acciones correctivas para un mayor comportamiento ético. A raíz de lo mencionado, se infiere que, si los colaboradores siguen desarrollándose en un clima egoísta, existe mayor inclinación para actuar de forma desviada, por ende, los sucesos que se puedan desarrollar alteran de manera directa las normas planteadas por la organización.

Objetivo específico 02: Describir los elementos del lugar geométrico de los análisis del clima ético desde la perspectiva de los colaboradores de una clínica de Chiclayo-2023.

Tabla 2

Elementos del lugar geométrico

Niveles	Análisis individual		Análisis local		Análisis cosmopolita	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	4	3.2	11	8.8	23	18.4
Medio	83	66.4	95	76.0	52	41.6
Alto	38	30	19	15	50	40
TOTAL	125	100	125	100	125	100

Nota. Resultado obtenido de la estimación de las encuestas realizado en el SPSS 22.0.

De la tabla 2, se verifica que el elemento del lugar geométrico más valorado es el lugar de análisis cosmopolita en un nivel alto, el cual refiere que los colaboradores toman decisiones éticas basadas en factores externos como los códigos profesionales o normas culturales que guían el comportamiento correcto y responsable, lo que corresponde a los miembros de la empresa obtener su razonamiento ético de sí mismos, de la organización o de fuentes externas a la organización, como códigos y leyes profesionales.

En segundo lugar, está el análisis individual cuenta con un nivel medio, evidenciando que los colaboradores siguen sus propias creencias éticas, toman sus propias creencias morales sobre lo que es correcto e incorrecto, es decir, son fieles a su ética personal, no toman en cuenta las leyes y códigos profesionales. Por otro lado, el análisis local con un nivel medio, lo cual indica que los colaboradores respetan las normas y reglas internas de la organización y se adhieren a ellas. Mostrando que cada persona tiene su propio conjunto de valores éticos que ha desarrollado a lo largo de su vida, influenciados por su crianza, educación, experiencias personales y culturales. Estos valores personales actúan como un marco que guía su comportamiento y toma de decisiones.

En el análisis anterior se halló que los colaboradores de la organización se desarrollan en un lugar de análisis cosmopolita debido a que sus acciones se basan en códigos y leyes

profesionales que están patentadas de manera universal , lo cual los ayuda a tomar decisiones correctas en beneficio de toda la comunidad , esto se alinea a Mulki y Lassk (2019) los cuales demostraron que un clima ético fuerte se basa en respetar las normas , leyes y códigos que ayudan a mantener un comportamiento adecuado basado en decisiones morales. Tehranineshat et al. (2020) afirman que la percepción de los valores profesionales externos de las enfermeras mejora del clima ético en el trabajo y pueden ayudar a los administradores a identificar estrategias más eficaces para aumentar la satisfacción por compasión , estos hallazgos permiten entender que las personas de esta organización tienen un fuerte sentido de responsabilidad hacia la comunidad externa y cubre las expectativas de estos a través del cumplimiento de la ley y los estándares profesionales por encima y más allá de otras consideraciones. Por otro lado, también reciben influencia de sus propias creencias éticas, donde consideran sus valores personales para lograr brindar un servicio adecuado y un comportamiento que conlleve a mejorar la satisfacción del usuario.

Objetivo general: Determinar el nivel del clima ético desde la perspectiva de los colaboradores de una clínica de Chiclayo-2023.

Tabla 3

Clima ético

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	1	.8	.8	.8
	Medio	75	60.0	60.0	100.0
	Alto	45	39.2	39.2	40.0
	Total	125	100.0	100.0	

Nota. Resultado obtenido de la estimación de las encuestas realizado en el SPSS 22.0.

Por último, en el objetivo general, después de haber realizado el análisis de las tablas anteriores, podemos observar que el clima ético presenta un nivel medio en la clínica, lo cual indica que gran porcentaje de los trabajadores cumplen con las normas y reglas establecidas por la organización, toman decisiones en relación con una acción correcta lo cual refleja un comportamiento correcto basado en valores. Es decir, respetan las normas de la empresa, se llevan bien entre los miembros de la organización y mantienen un comportamiento adecuado basado en decisiones morales, creando un mejor ambiente de trabajo cuya reputación ética revela un mayor potencial de crecimiento de la empresa. No obstante (Weber y Opoku Dakwa 2022) hallaron que el clima ético influye en el comportamiento de los colaboradores, así como también, Van den Bulcke *et al.* (2020) identificaron que se puede mejorar o mantener un clima

ético favorable a través del fomento del respeto mutuo, la reflexión interdisciplinaria abierta y la toma de decisiones activa, es decir, si se sienten parte de un entorno ético positivo tienden a estar más comprometidos y satisfechos en su trabajo, generándose una mayor productividad y rendimiento para lograr un nivel del clima ético que no solo afecta la cultura y la percepción de una organización, sino que también tiene un impacto directo en su éxito a largo plazo, su capacidad para atraer y retener talento, y su contribución a la sociedad en general.

Conclusiones

Ante lo expuesto en los párrafos precedentes, podemos concluir que en la organización los colaboradores suelen priorizar sus intereses y beneficios personales, sin mayor preocupación por sus compañeros de trabajo, de esta manera el centro moral se ve reflejado en la maximización individual lo cual genera un retraso en el logro de las metas trazados por la empresa, ya que no apuestan por el trabajo en equipo, no comparten ideas, no existe una comunicación efectiva y no logran desarrollarse en un clima laboral agradable para lograr promover los intereses de la empresa los cuales benefician a todos.

Así mismo, se deduce que es muy importante que los colaboradores tomen decisiones basadas en aspectos éticos a las leyes y códigos profesionales ya que son un marco de referencia para determinar el comportamiento adecuado entre todas las partes importantes de la organización como los socios, directivos, compañeros de trabajo y clientes, ya que estas acciones se reflejan en el bien común y en la confianza que genera a los usuarios creando así, una buena referencia o reputación para la empresa.

Por último, que un porcentaje de los colaboradores en la organización toman en cuenta los valores y normas que ayudan a que la empresa pueda regirse de manera correcta a la hora de llevar a cabo su actividad, lo cual permite crear relaciones solidas con sus usuarios, empleados y actores involucrados que fomentan un clima organizacional óptimo, basado en prácticas éticas, generando un mayor grado de confianza, lealtad y respeto, todos estos factores son claves para el éxito a largo plazo de la organización,

Recomendaciones

En cuanto a las recomendaciones, se sugiere a los directivos que cuenten con una auditoría externa para evaluar el uso correcto de conductas éticas, y de esta manera los colaboradores puedan sentirse más comprometidos a cumplirlas. Asimismo, se debería realizar reuniones, donde los gerentes o jefes de áreas puedan preguntarle a cada uno de sus colaboradores como plantearían una situación o decisión importante dentro de la empresa apegada al código ético, así como explicarles cada punto y porque es importante adoptarlo

dentro de su vida laboral. Por otro lado, se encomienda a la oficina de recursos humanos desarrollar talleres de trabajo colaborativos e integración entre sus colaboradores, promoviendo el trabajo en equipo; así como el uso de estrategias de coaching que les permita mejorar el compromiso con la institución.

De la misma manera, se sugiere que para sostener el alto compromiso de sus colaboradores con el aspecto ético en sus diversas funciones como el trato oportuno y adecuado a los usuarios; se incentive y motive ya sea de manera extrínseca o intrínseca para fortalecer la aplicación continua e innovadora. También se debería realizar charlas y capacitaciones para que el colaborador tenga conocimiento absoluto sobre las normas y valores establecidos en la empresa, en caso, se incurra un aspecto ético, se debería sancionar las posturas negativas.

Por último, es importante desarrollar políticas y procedimientos éticos de manera clara a los colaboradores, publicarlos en las oficinas de cada de área para que lo conozcan y poder reafirmarlos en juntas o presentaciones para que de esta manera se pueda generar un clima ético óptimo dentro de la organización ,por otro lado, implementar un canal de denuncias éticas para que los colaboradores puedan informar sobre comportamientos o actitudes éticamente cuestionables de manera anónima y sin temor a represalias.

Referencias

- Aman, J., & Wurth, M. (2020). A virtual roundtable on COVID-19 and human rights with human rights watch researchers. *Health and Human Rights Journal*, 22(1), 399–413.
<https://www.hhrjournal.org/2020/04/a-virtual-roundtable-on-covid-19-and-human-rights-with-human-rights-watch-staff/>
- Coutinho, M. & Ferrato, E. (2005). Clima ético corporativo: una aplicación de Víctor y Culle en las empresas del estado de São Paulo. *Cuad. Difus*, 10, 137-153.
<https://jefas.esan.edu.pe/index.php/jefas/article/view/175>
- Cullen, J. et al. (1989). An ethical weather report: Assessing the organization's ethical climate. *Organizational dynamics*, 50-62.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0090261689900429>
- Cullen, J. et al. (2005). National culture and ethical climates: A comparison of US and Japanese accounting firms. *MIR: Management International Review*, 459-481.
<https://www.jstor.org/stable/40836064?seq=1>

- Diario El Peruano (27 de septiembre del 2022). La ética por encima de todo. <https://elperuano.pe/noticia/104410-la-etica-por-encima-de-todo>
- Diario Nacional del Perú (22 de agosto del 2018). Lo que se está viviendo en el Perú es una crisis de ética, afirma analista. <https://www.radionacional.com.pe/noticias/el-informativo/lo-que-se-esta-viviendo-en-el-peru-es-una-crisis-de-etica-afirma-analista>
- Gallego, J. et al. (2020). Corruption in the times of Pandemia. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3600572>
- González, E. (2002). Defining a post-conventional corporate moral responsibility. *Journal of Business Ethics*, 29, 101-108. <https://www.jstor.org/stable/25074824?seq=1>
- Gorsira, M. et al. (2018). Corruption in Organizations: Ethical Climate and Individual Motives. *Adm. Sci.* 8, 4; <https://doi.org/10.3390/admsci8010004>
- Hernández, R. et al. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGrawHill. <https://n9.cl/2i4>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V. <https://n9.cl/6e52k>
- Jang, Y. et al. (2018). Impact of ethical factors on job satisfaction among Korean nurses. *Nursing Ethics*.1-13, <https://doi.org/10.1177/0969733017742959>
- Kapp, E., & Partboteeah, K. (2008). Ethical Climate & Safety Performance Design Better Programs, Improve Compliance And Foster Participation. *Professional Safety*, 28-31. https://aeasseincludes.asp.org/professionalsafety/pastissues/053/07/F2_Kapp_0708.pdf
- Karaca, T. et al. (2018). Determining the Ethical Climate Perceptions of Nurses' and Midwives' in an Obstetrics and Pediatrics Hospital. *International Journal of Caring Sciences*, 11 (2),1006-1013. http://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/42.karaka_original_10_2.pdf

- López, E. et al. (2019). Clima ético y cultura de la seguridad del paciente pediátrico en una especialidad hospitalaria del sureste de México. *Horiz. Sanitario*, 18 (2), 201-210. <https://doi.org/10.19136/hs.a18n2.2727>.
- Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69, 175–194. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9084-7>
- Mulki, J., & Lassar, F. (2019). Joint impact of ethical climate and external work locus of control on job meaningfulness. *Journal of Business Research*, 99, 46–56. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.02.007>
- Olson, L. (1998). Hospital Nurses' Perceptions of the Ethical Climate of Their Work Setting. *Image J Nurs Sch*, 30(4), 345–349. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.1998.tb01331.x>
- Özden, D. et al. (2017). The effect of nurses' ethical leadership and ethical climate perceptions on job satisfaction. *Nursing Ethics*, 1-17. <https://doi.org/10.1177/0969733017736924>
- Potipiroon, W. & Wongpreedee, A. (2020). Ethical Climate and Whistleblowing Intentions: Testing the Mediating Roles of Public Service Motivation and Psychological Safety Among Local Government Employees. *Public Personnel Management*, <https://doi.org/10.1177/0091026020944547>
- Tehranineshat, B. et al. (2020). A study of the relationship between professional values and ethical climate and nurses' professional quality of life. *International Journal of Nursing Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2020.06.001>
- Victor, B. & Cullen, J. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Adm. Sci. Q.* 33, 101–125. <https://doi.org/10.2307/2392857>
- Vilas-Boas, M. (2019). Relationship between the perception of organizational culture and ethical climate and the perception of workplace bullying. *CES Magazine* 12(2),103–125. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-30802019000200103

Weber, J. & Opoku-Dakwa, A. (2022). Ethical Work Climate 2.0: A Normative Reformulation of Victor and Cullen's 1988 Framework. *J Bus Ethics* **178**, 629–646. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04778-4>

Hung, Y., & Tsai, T. (2016). Ethical work climate and organizational citizenship behavior in the Taiwanese military. *Military Psychology*, 28(1), 34-49. doi:10.1037/mil0000096

Anexos

Tabla 01

Operacionalización de variables

Variables	Tipo de variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Técnica/Cuestionario Escala
Clima ético	-	El clima ético en el lugar de trabajo representa las políticas, los procedimientos y las prácticas de la organización sobre cuestiones éticas, e influye en las actitudes y el comportamiento de los empleados y sirve como referencia para el comportamiento de los empleados	<p>Criterios Éticos</p> <p>Lugar geométrico del análisis</p>	<p>Egoísmo Convencional Principios</p> <p>Análisis individual Análisis local Análisis cosmopolita</p>	<p>Encuesta</p> <p>Cuestionario</p> <p>Escala Ordinal</p>

Nota: Obtenido de Weber y Opoku-Dakwa (2022)

Anexo 2

Matriz de consistencia

Pregunta de investigación	Objetivo principal	Hipótesis	Variables
¿Cuál es el nivel del clima ético desde la perspectiva de los colaboradores de una clínica en Chiclayo, 2023?	<p>Determinar el nivel del clima ético desde la perspectiva de los colaboradores de una clínica en Chiclayo, 2023</p> <p>Los objetivos específicos son: Describir los criterios más valorados del clima ético desde la perspectiva de los colaboradores de una clínica de Chiclayo-2023 Identificar que elemento del lugar geométrico es más valorado desde la perspectiva de los colaboradores en una clínica de Chiclayo-2023</p>	No habrá hipótesis	<p>Variable: Clima ético</p> <p>Dimensiones</p> <p>Criterios ético</p> <p>Lugar geométrico del análisis</p> <p>individual</p> <p>cosmopolita</p> <p>Indicadores</p> <p>Egoísmo</p> <p>Convencional</p> <p>Principios</p> <p>Análisis</p> <p>Análisis local</p> <p>Análisis</p>
Población, muestra y muestreo	Instrumento de recolección de datos	Procedimiento	Técnicas estadísticas y procesamiento de datos
<p>Población: 125</p> <p>Muestra: Censal</p> <p>Muestreo: No habrá</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	Virtual	SPSS v25 y Excel Regresiones



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela de Administración de Empresas

Cuestionario de Clima ético 2.0 de Weber, J., & Opoku-Dakwa, A. (2021)

Mi nombre es **Zuley Estefany Aquino Arboleda** estudiante de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. El **propósito** de esta encuesta es determinar el nivel del clima ético desde la perspectiva de los colaboradores de una clínica de Chiclayo-2023, por tal razón, se **requiere de su participación** porque ustedes contribuirán a la mejora de la problemática a evidenciarse en la empresa.

La información obtenida en este cuestionario es confidencial y se usará solo para fines académicos. Los resultados serán procesados estadísticamente para cumplir con los objetivos planteados por ello, es importante **escuchar las indicaciones** antes de responder las preguntas y **se agradece desde ya su participación**.



Duración del cuestionario: 15 minutos

Guiarse del siguiente cuadro antes de responder las **30 preguntas**:

1: Totalmente en desacuerdo	2: En desacuerdo	3: Indiferente	4: De acuerdo	5: Totalmente de acuerdo
--------------------------------------	------------------------	-------------------	------------------	--------------------------------

Ejemplo:

1 2 3 4 5

En esta organización, las personas X
protegen sus propios intereses

Ahora tú:

Dimensión/pregunta

1 2 3 4 5

Dimensión criterios ético

Indicador egoísmo

1. En esta organización, las personas protegen sus propios intereses.
2. La mayoría de las personas se preocupan por sí mismas en esta organización.
3. En esta organización, cada persona es responsable de su supervivencia propia.
4. En esta organización, su propia seguridad y beneficio personal son una consideración importante.
5. Se espera que las personas protejan sus propios intereses en esta organización.
6. Salir adelante es la principal consideración en esta organización. Las personas protegen sus propios intereses

Indicador convencional

7. En esta organización, las personas velan por el bien de los demás.
8. La preocupación más importante es el bien de todas las personas de la organización.
9. El trabajo se considera deficiente solo cuando perjudica los intereses de la organización.
10. Se espera que las personas hagan cualquier cosa para promover los intereses de la organización.
11. Lo que es mejor para todos en la organización es la consideración principal.
12. Los miembros de esta organización consideran igualmente nuestro deber para con todas las partes interesadas relevantes de la organización (p. ej.,

propietarios, empleados, clientes, proveedores, el medio ambiente, la comunidad local y el público en general)

Indicador principios

1. Al tomar decisiones, se alienta a las personas de esta organización a sopesar la justicia, la equidad, los derechos humanos y los efectos de sus acciones en el bien común.
2. En esta organización asumimos la responsabilidad por los impactos de nuestras acciones sin importar a quién afecte.
3. En esta organización, se espera que las personas sean justas y actúen en interés de la sociedad y la humanidad.
4. En esta organización, se espera que las personas siempre hagan lo correcto para la sociedad.
5. El respeto por los derechos de todos es una consideración importante en esta organización.
6. Los efectos a largo plazo de las decisiones y acciones son una consideración principal en esta organización

Dimensión lugar geométrico del análisis

Indicador lugar de análisis individual

7. En esta organización, se espera que las personas sigan sus propias creencias personales y morales.
8. Cada persona en esta organización decide por sí misma lo que está bien y lo que está mal.
9. La preocupación más importante en esta organización es el propio sentido del bien y del mal de cada persona.
10. En esta organización, las personas se guían por su propia ética personal.

Indicador lugar de análisis focal

11. Las personas en esta organización tienden a seguir las reglas y procedimientos de la organización.
12. Las personas de esta organización se adhieren estrictamente a las políticas y normas de la organización.

13. En esta organización, las personas se guían más por los estándares de la organización que por reglas externas y normas

14. En esta organización, la primera consideración es si una decisión viola las reglas o normas de la organización.

Indicador locus de análisis cosmopolita

15. En esta organización, las normas externas (como leyes, códigos profesionales, normas culturales y religiosas, estándares internacionales o principios morales) son de especial consideración.

16. En esta organización, las personas son guiadas en gran medida por normas externas (por ejemplo, leyes, códigos profesionales, normas culturales o religiosas, normas internacionales o principios morales).

17. En esta organización, una consideración primordial es si una decisión viola un estándar externo (por ejemplo, legal, profesional, cultural, religiosa, internacional o moral estándar).

18. En esta organización, las personas se guían más por reglas y estándares externos que por las reglas y estándares específicos de la organización.

Firma de consentimiento