

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



**Impacto de la percepción del clima ético organizacional en la confianza
organizacional de los colaboradores de una municipalidad chiclayana,
2023**

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

AUTOR

Nancy Anali Pita Saldaña

ASESOR

Rafael Camilo Giron Cordova

<https://orcid.org/0000-0002-0381-083X>

Chiclayo, 2025

**Impacto de la percepción del clima ético organizacional en la
confianza organizacional de los colaboradores de una
municipalidad chiclayana, 2023**

PRESENTADA POR
Nancy Anali Pita Saldaña

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

Julio Mario Bances Anteparra
PRESIDENTE

Carlos Daniel García Toro
SECRETARIO

Rafael Camilo Giron Cordova
VOCAL

Dedicatoria

A Dios, por brindarme la fortaleza necesaria en cada paso de este viaje académico; sin su guía, este logro no hubiera sido posible. A mis padres Edilberto Pita y Nilda Saldaña, cuyo sacrificio y apoyo incondicional han sido fundamental en este proceso. Gracias por creer en mí y por enseñarme el valor de la perseverancia y el esfuerzo. A mis hermanos Jonathan y Mabel, por ser la fuente de alegría en los momentos más intensos de estudio; e inspiración para ser mejor cada día.

Agradecimiento

Agradezco profundamente a Dios por guiarme y darme la fortaleza necesaria para superar cada obstáculo a lo largo de mi etapa universitaria. A mis padres, a quienes les debo todo lo que soy. Su amor incondicional, apoyo constante, y los valores que me han inculcado han sido pilares fundamentales en mi vida. A mi asesor, Camilo Girón, le extiendo mi más sincera gratitud por sus consejos y enseñanzas. Sus conocimientos y su dedicación han sido esenciales para el desarrollo y culminación de esta investigación.

Impacto de la percepción del clima ético organizacional en la confianza organizacional de los colaboradores de una municipalidad chiclayana, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	eprints.uanl.mx Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	www.scielo.org.co Fuente de Internet	<1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
7	documentop.com Fuente de Internet	<1%
8	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Índice

Resumen	6
Abstract.....	7
Introducción.....	8
Revisión de literatura.....	10
Materiales y métodos.....	14
Resultados y discusión.....	16
Conclusiones.....	22
Recomendaciones	23
Referencias	24
Anexos.....	30

Resumen

La falta de un clima ético adecuado en una institución pública obstaculiza la creación de relaciones positivas entre sus colaboradores, impidiendo que la consideración principal sea el bienestar colectivo de la institución. Esto, a su vez, limita la expectativa de un comportamiento correcto hacia el público, con repercusiones beneficiosas tanto para la institución como para la sociedad en general, que es la destinataria final de los servicios públicos proporcionados por dichos colaboradores. Por consiguiente, el propósito de esta investigación fue determinar el impacto de la percepción del clima ético organizacional en la confianza organizacional de los colaboradores de una municipalidad Chiclayana. Este estudio adopta un enfoque cuantitativo de carácter básico, con un diseño no experimental de naturaleza transversal y de nivel causal. Participaron en el estudio 163 colaboradores administrativos de la entidad pública. Se emplearon dos cuestionarios basados en la escala Likert, para llevar a cabo la evaluación de cada variable de forma individual. El resultado principal evidenció que el clima ético organizacional tiene impacto significativo sobre la confianza organizacional, dicho de otra manera, a medida que se incrementa la calidad del clima ético en la organización, la confianza de los colaboradores hacia la misma también experimentará mejoras.

Palabras clave: Clima ético organizacional, Confianza organizacional, Percepción, Administración pública.

Abstract

The lack of an adequate ethical climate in a public institution hinders the creation of positive relationships among its collaborators, preventing the collective well-being of the institution from being the main consideration. This, in turn, limits the expectation of correct behavior towards the public, with beneficial repercussions for both the institution and society in general, which is the final recipient of the public services provided by said collaborators. Therefore, the purpose of this research was to determine the impact of the perception of the organizational ethical climate on the organizational trust of the employees of a Chiclayana municipality. This study adopts a basic quantitative approach, with a non-experimental design of a cross-sectional nature and causal level. 163 administrative employees of the public entity participated in the study. Two questionnaires based on the Likert scale were used to carry out the evaluation of each variable individually. The main result showed that the organizational ethical climate has a significant impact on organizational trust; in other words, as the quality of the ethical climate in the organization increases, the trust of collaborators towards it will also experience improvements.

Keywords: Organizational ethical climate, Organizational trust, Perception, Public administration.

Introducción

El clima ético se define como las normas, procedimientos y prácticas de la institución que influyen en el comportamiento del personal (Weber y Opoku-Dakwa, 2022). Además, la confianza organizacional alude a la convicción compartida entre los miembros de una entidad de que sus colegas y la organización en sí son fiables y responsables (Yu et al., 2018). Un clima ético positivo fomenta la confianza, la colaboración y la transparencia, por el contrario, un clima ético deficiente disminuye la confianza y debilita las relaciones entre los empleados (Jarrar e Ibrahim, 2021)

Investigaciones previas han destacado la importancia de que los directivos diseñen sistemas y prácticas organizacionales que fomenten la conducta ética entre los empleados al tomar decisiones (Hough et al., 2020). Este enfoque cobra particular relevancia en el sector público, donde las decisiones de los empleados pueden verse influenciada por prácticas éticamente cuestionables, como el favoritismo y la corrupción (Meyer et al., 2019). Además, la existencia de desacuerdos entre los empleados genera desconfianza interna, desmotivación, desconfianza externa y deterioro de la imagen organizacional (Vilas-Boas, 2019)

Por otro lado, estudios han revelado que, en el ámbito público, los empleados han adoptado prácticas poco éticas con el fin de alcanzar éxito y obtener beneficios indebidos (Alghamdi, 2018). Por lo tanto, Potipiroon y Wongpreedee (2021) sostienen que establecer un clima ético saludable en las instituciones públicas puede compensar estas deficiencias inherentes al sector, contrarrestando así sus efectos negativos.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2019) un 75% de los habitantes de América Latina aprecia que sus países están siendo dirigidos por empleados públicos que exhiben comportamientos impropios, provocando así la inestabilidad y conflictos en su propio entorno, lo que en última instancia perjudica a la sociedad. En Perú, Vivar (2020) resalta la presencia de un sistema débil en las instituciones del estado, caracterizado por la falta de cumplimiento con sus labores y la desviación de fondos públicos en beneficio propio. Por su parte, un estudio de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2019) establece que las entidades públicas no cuentan con una estrategia clara para abordar la gestión ética. En ese sentido, de acuerdo con Velarde (2022) se ha incorporado la perspectiva de conducta ética en el ámbito estatal, con el propósito contrarrestar prácticas éticas cuestionables y cultivar una cultura institucional centrada en el establecimiento de un entorno ético sólido, que promueva altos niveles de confianza organizativa.

En la región Lambayeque, Chiclayo es el distrito que concentra la mayor parte de la actividad económica (INEI, 2023). No obstante, la situación de la ética pública en la región sigue siendo preocupante, dado que el 37% de los ciudadanos califica a las municipalidades como deficientes en la lucha contra las prácticas poco éticas (Rotta, 2018).

A nivel local, en una institución municipal chiclayana, tanto colaboradores como jefes han evidenciado diversas situaciones que reflejan un preocupante deterioro en el clima ético organizacional a causa de la falta de énfasis en el cumplimiento de los procedimientos y actividades, el desánimo generalizado en el trabajo, la ausencia de supervisión específica de prácticas éticas, la escasa difusión de los valores y principios éticos, así como la ausencia de reconocimiento por parte de la institución, estos tienen como consecuencias la fragmentación en el trabajo, la disminución de la confianza entre los colaboradores, lo que repercute en la prestación deficiente de servicios públicos y una menor capacidad de respuesta a las necesidades de la comunidad. Por ello, se formula la siguiente pregunta: ¿Cómo Impacta la percepción del clima ético organizacional en la confianza organizacional de los colaboradores de una municipalidad chiclayana, 2023?

Dicho esto, Zwelinzima (2019) señala que la ausencia de conocimiento e información adecuada y utilizable sobre el tema genera la necesidad de llevar a cabo investigaciones, que representan un esfuerzo constante que desglosa y analiza los desafíos clave del personal en el sector público. Para lo cual, hoy en día es imprescindible tener un acercamiento con esta realidad puesto que las municipalidades son los pilares de las regiones del país. Por lo tanto, esta investigación contribuye a evidenciar el impacto del clima ético organizacional en la confianza organizacional en una municipalidad de Chiclayo para generar resultados que permitirán tener un estudio completo del impacto de ambas variables, asimismo, estos resultados no solo beneficiaran a los académicos, sino también al sector público a nivel regional y nacional con el fin de implementar acciones de mejora en las entidades municipales.

El objetivo general es determinar el impacto de la percepción del clima ético organizacional en la confianza organizacional de los colaboradores de una municipalidad Chiclayana, 2023. Mientras que los objetivos específicos son identificar el nivel de percepción del clima ético organizacional, el nivel de confianza organizacional, determinar la relación entre las dimensiones del clima ético organizacional y la confianza organizacional, y determinar el impacto de la percepción de las dimensiones del clima ético organizacional en la confianza organizacional de los colaboradores de una municipalidad Chiclayana, 2023.

Revisión de la literatura

Avçin et al. (2020) descubrieron que los colaboradores en el estudio tenían un nivel de percepción generalmente positiva del clima ético, lo que refleja un reconocimiento significativo del esfuerzo y la contribución. Esta visión favorable sugiere que brindan una atención al cliente de alta calidad y muestran un sólido compromiso organizacional, lo que se refleja en una mayor lealtad y una menor rotación del personal. Además, subrayaron la necesidad de la instrucción en ética y el respaldo institucional para mantener y mejorar estas percepciones positivas. Además, Silverman et al. (2022) mostraron que los colaboradores percibían consistentemente el clima laboral de manera positiva, denotando que la organización está cumpliendo con las condiciones laborales para sus trabajadores dándoles incentivos económicos como parte de su compromiso, asimismo, se evidenció que los colaboradores están percibiendo las normas y valores de la empresa, lo que se demuestra en su comportamiento diario en el centro de trabajo. Por otro lado, Ledesma Cuadros et al. (2020) mostraron como resultado que los colaboradores tienen una confianza organizacional regular en instituciones públicas, reflejando una situación en la que las dimensiones de credibilidad, respeto y trato justo están presentes, pero no se manifiestan de manera óptima. Esto indica que la comunicación entre el personal necesita mejoras. Por su parte, Akbay & Zeybek (2023) revelaron que, en el ámbito educativo los colaboradores mantienen un alto nivel de confianza en sus escuelas, lo que se traduce en un compromiso significativo con los objetivos organizacionales y una mayor productividad.

Zengin (2019) encontró una relación positiva y de bajo nivel entre el clima ético y la confianza organizacional ($r = 0,272$; $p < 0,01$). Esto sugiere que las mejoras en el clima ético pueden estar asociadas con aumentos en la confianza organizacional, sin embargo, la conexión no es lo bastante sólida para sugerir un gran cambio en la confianza organizacional con cambios en el clima ético, por lo tanto, deben ser complementadas con otras prácticas y políticas para lograr un impacto más significativo en la confianza de los colaboradores. Igualmente, Simha & Pandey (2021) Descubrieron que el clima ético benévolo $b = 0,75$, $p < 0,001$ y principios ($b = 0.85$, $p < 0.001$) eran positiva y significativamente relacionada con la confianza en la organización, lo cual indica la importancia de fomentar un ambiente ético en el lugar de trabajo para promover la confianza y el bienestar de los empleados.

Por su parte, Jarrar & Ibrahim (2021) propone un impacto positivo entre los tipos de clima ético cariño, independencia, reglas, leyes y códigos y la confianza organizacional, esto implica que promover estos aspectos éticos en el entorno laboral puede fortalecer la confianza de los empleados. Asimismo, los resultados también revelaron un impacto negativo entre

clima instrumental y la confianza organizacional, evidenciando que un enfoque más orientado a resultados y beneficios personales puede afectar negativamente la credibilidad que los empleados otorgan a la organización. A su vez, Oh (2022) en su investigación halló que, entre estos factores del clima ético, el factor de responsabilidad social (con una estimación estandarizada de 0,433 y un valor t de 3,638; $p < 0,001$), las leyes y códigos profesionales (con una estimación estandarizada de 0,306 y un valor t de 3,510; $p < 0,001$), tuvieron un efecto significativo con la confianza en la organización; lo que refleja que cuando los empleados perciben que la empresa actúa de manera socialmente responsable y cumple con las normativas legales y códigos profesionales, están más propensos a confiar en la organización en su conjunto. Conjuntamente, revela el interés propio, la eficiencia, la amistad y el interés del equipo, la moralidad personal y las reglas y procedimientos operativos estándar no mostraron efectos significativos en la confianza en la organización, con un nivel de significancia de 0,05. Aunado a ello, Simha & Pandey (2021) también demostró que el efecto indirecto del clima ético benévolo sobre la intención de rotación a través de la confianza en la organización fue de -0,20, con un intervalo de confianza del 95 % que va desde -0,31 hasta -0,01. Por otro lado, el efecto indirecto del clima ético basado en principios sobre la intención de rotación a través de la confianza en la organización fue de -0,39, con un intervalo de confianza del 95 % que va desde -0,58 hasta -0,17. Estos resultados sugieren que el clima ético basado en principios tiene un impacto mayor en la intención de rotación a través de la confianza en la organización en comparación con el clima ético benévolo.

BILEN et al. (2023) descubrieron que la presencia de un clima ético en una organización tiene un impacto positivo y significativo en la confianza organizacional, con un coeficiente de regresión (β) de 0,425, un valor p inferior a 0,05 y un intervalo de confianza de 0,168 a 0,592; subrayando la relevancia de que han cultivado un ambiente, donde se promueve activamente los valores éticos, lo que resulta en un aumento de la confianza de los empleados hacia la organización, siendo fundamental para fomentar un entorno de trabajo saludable y estimular la participación de los empleados. A su vez, contribuir a la mejora del rendimiento organizacional en su totalidad. Yorulmaz (2021) mostró que un clima ético positivo puede influir en la confianza organizacional a través de la percepción de justicia organizacional, por tanto, resalta la importancia de garantizar que los empleados perciban que las decisiones y acciones dentro de la organización son justas y equitativas.

Ahora bien, en cuanto a la variable clima ético organizacional, Deng et al. (2023) hacen referencia a cómo los empleados ven las políticas, prácticas y procedimientos éticos internos. Asimismo, se conceptualiza como aquellas características generales, que afectan

una amplia gama de decisiones (Ning & Zhaoyi, 2017). Para Kim et al. (2023) el clima ético organizacional es una visión común que existe dentro de una organización respecto a lo que se considera un comportamiento éticamente correcto.

Especialmente en el ámbito público, para garantizar la integridad, transparencia y eficiencia, es fundamental nutrir un entorno ético sólido (Chinoso et al., 2023). Estudios recientes subrayan la importancia de cultivar una cultura organizativa que ponga en primer plano la honestidad, la responsabilidad y el respeto a los principios éticos en todas las fases de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas. Esto implica la implementación de medidas como una supervisión rigurosa, programas de formación en ética y la promoción de una comunicación abierta y ética entre los funcionarios públicos (Johari et al., 2020).

Según lo relatado por Simha & Stachowicz (2015) el primer estudio de climas éticos fue propuesto por (Victor y Cullen, 1987) quienes basaron su trabajo a partir de la investigación propuesta por (Kohlberg, 1984) sobre como las personas aprenden a distinguir lo bueno de lo malo, a su vez, de la investigación propuesta por (Schneider, 1983) basada en cómo el personal se adapta a la cultura y las normas de la organización. Se clasifica en nueve tipos teóricos, donde encontramos a interés propio, amistad, moralidad personal, lucro de la empresa, responsabilidad social, leyes y códigos, interés de grupo, reglas, eficiencia y procedimientos; los cuales surgen a partir de los ejes centro de análisis (personal, local y universal) haciendo referencia a la deliberación moral para aplicar principios éticos en el proceso de decidir, y del criterio ético (principio, benevolencia y egoísmo) (Victor y Cullen, 1988). En una investigación de naturaleza empírica enfocada al sector público desarrollan cinco de los nueve climas propuestos clasificándolos como instrumental, solidario, independencia, reglas, derecho y código (Jarrar & Ibrahim, 2021)

En lo que respecta a la dimensión clima instrumental, las decisiones y comportamientos éticos en una organización se guían principalmente por intereses personales y resultados tangibles, en lugar de principios morales o el bienestar de otros (Gorsira et al., 2018). De acuerdo con Nedkovski et al., (2017) esto puede llevar a que los empleados justifiquen acciones para maximizar sus propios beneficios, incluso si estas son éticamente cuestionables, además, su implementación, enfrenta desafíos relacionados con la confianza y la cohesión interna.

La dimensión de clima solidario se define como un entorno organizacional en el cual las decisiones y acciones éticas están motivadas por un compromiso con el bienestar colectivo y el respeto mutuo (Ferrato y Coutinho, 2005). En este contexto, las organizaciones

que fomentan un clima solidario experimentan beneficios notables, incluida una mayor cohesión interna, compromiso de los empleados y desempeño organizacional. Esto se debe a que los empleados se sienten más motivados y comprometidos cuando perciben que su contribución individual es valorada y respetada, y cuando observan que se promueve el bienestar de todos los miembros de la comunidad organizacional (Torner, 2023).

En la dimensión de clima independencia, los empleados tienen la libertad para actuar conforme a sus principios morales y valores, sin una influencia excesiva de la dirección o normas rigurosas de la organización (Lilly et al., 2016). No obstante, según Pagliaro et al., (2018) un exceso de independencia puede provocar fragmentación y falta de coherencia en la cultura ética, por lo que, es crucial establecer límites claros y brindar orientación ética para evitar que la autonomía individual ponga en riesgo los valores fundamentales de la organización o genere conflictos éticos.

La dimensión de clima reglas, las decisiones y comportamientos éticos están dictados por un conjunto claro de normas y reglamentos (Alghamdi, 2018). En un clima de reglas, la conformidad con los estándares éticos y el cumplimiento de las normativas internas son prioritarios y su implementación efectiva contribuye a mantener la integridad y la reputación, así como a prevenir comportamientos éticamente cuestionables (Parboteeah et al., 2023).

Finalmente, la dimensión clima de leyes y código se enfoca en las decisiones y comportamientos éticos guiados por un conjunto estructurado de normas, políticas y códigos de conducta (Karabay et al., 2018). Proporcionan una orientación específica sobre lo que se espera en términos de comportamiento ético por parte de los empleados y la organización en su conjunto (Lilly et al., 2016). Por lo tanto, las organizaciones deben complementar las reglas y códigos con actividades de sensibilización ética y desarrollo de habilidades que promuevan una comprensión profunda de los principios éticos y el discernimiento moral (Auzoult & Mazilescu, 2021)

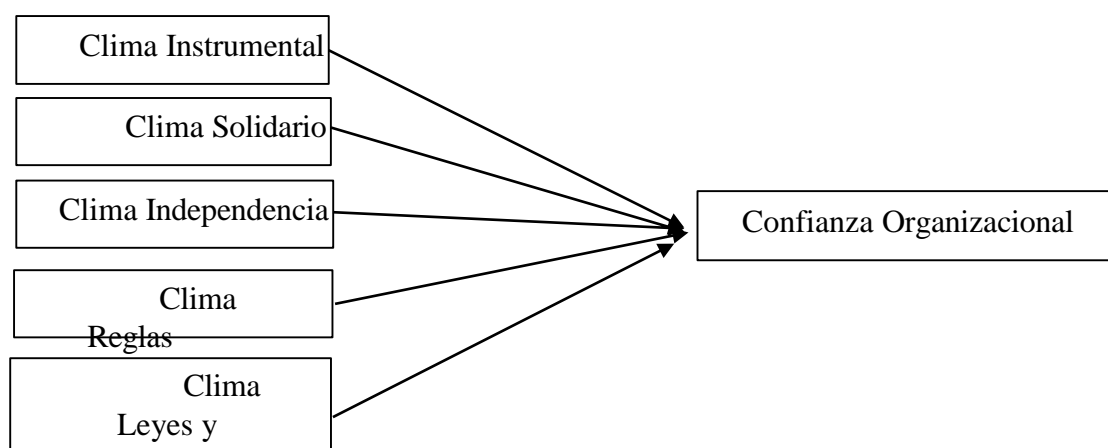
En relación a la variable de confianza organizacional, según Puçétaité et al. (2010), la confianza organizacional es la actitud positiva que tiene un miembro de una organización hacia otro miembro de que la otra parte actuará según las reglas del juego limpio y no se aprovechará de la vulnerabilidad y dependencia de uno en una situación riesgosa. Al mismo tiempo, la confianza organizacional implica un estado emocional compuesto por la disposición a ser vulnerable apoyada en expectativas optimistas. (Vargas y Toro, 2022). A la vez, según Özbezek (2022) la confianza organizacional se define como la creencia de un empleado de que la organización se comportará como se espera. Paralelamente, puede visualizarse entre compañeros de trabajo, empleados y sus supervisores o subordinados

(Rodrigues & Veloso, 2013).

Por tanto, luego de revisar distintos autores que abordan el concepto de las variables en estudio, se ha tomado en cuenta el siguiente modelo teórico, que capta los climas del criterio ético e indica cómo la confianza organizacional actúa en el contexto correspondiente, proponiendo una visión más precisa del impacto del clima ético organizacional en la confianza organizacional (Jarrar & Ibrahim, 2021)

Figura 1

Modelo del clima ético organizacional y la confianza organizacional (Jarrar & Ibrahim, 2021)



Según Simha & Stachowicz (2015) La falta de confianza en una organización puede tener efectos muy negativos, reduciendo el compromiso de los empleados, disminuyendo la cooperación, aumentando las tasas de mala conducta y la rotación de personal, y conduciendo a otros problemas significativos que pueden resultar en resultados muy perjudiciales. El impacto del clima ético es crucial, ya que, en entornos organizacionales poco éticos, la confianza de los empleados se ve gravemente afectada, lo cual se manifiesta cuando se producen violaciones de normas internas débiles (Agrawal, 2017)

Materiales y métodos

La investigación actual adoptó un enfoque cuantitativo, ya que se utilizaron técnicas estadísticas para analizar las variables en cuestión. De igual manera, fue de tipo básica porque nos permitió adquirir nuevos conocimientos y sentará las bases para investigaciones futuras. Además, se optó por un diseño no experimental en el desarrollo del estudio, porque las variables clima ético organizacional y confianza organizacional no fueron manipuladas, si no que se observaron en su estado natural. A su vez, fue de corte transversal, considerando que se recogieron las percepciones de los colaboradores de una entidad municipal en un solo

momento. Finalmente, tuvo un diseño causal, ya que se comprobó la hipótesis alterna planteada.

La investigación contempló una población específica de 281 empleados administrativos de la entidad municipal objeto, dentro de los criterios de inclusión, se solicitó que sea personal administrativo contratados por tiempo indefinido, bajo el régimen laboral N°276 empleados nombrados, contratados permanentes y repuesto judicial, mayor a un año de experiencia laboral, puesto que, su experiencia y larga permanencia en la entidad objeto los hacen aptos para proporcionar información valiosa. Por lo tanto, fueron excluidos personal con vínculos laborales que se rigen por distintos contratos, por ejemplo, locación de servicio, personal obrero y personal por contrato administrativo se servicios.

Se determinó el tamaño de muestra para una población conocida, aplicando la fórmula correspondiente para variables cualitativas. A través de la cual, se estimó un nivel de confianza del 95% (1.96), una proporción esperada y no esperada de 50% y una precisión del 5% para una población de 281 trabajadores administrativos en una entidad municipal, se realizaron encuestas a 163 de ellos, con la finalidad de recolectar la información que se requiere. A la vez, adoptó un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple.

En relación con la técnica seleccionada, se hizo uso de dos cuestionarios, uno para clima ético organizacional empleado por Jarrar & Ibrahim (2021), el cual está compuesto por 26 preguntas y un cuestionario para confianza organizacional empleado por Alghamdi (2018) compuesto por 12 preguntas, y poder medir ambas variables mediante una escala ordinal de tipo Likert. Además, es importante destacar que para que los cuestionarios cumplan con los criterios de coherencia, consistencia y validez, pasaron por una revisión de 5 expertos en el área y se calculó a través de la V de Aiken, donde se obtuvo un valor de 0,95 para ambas variables, indicando así que los cuestionarios son claros. Asimismo, respecto a la confiabilidad se calculó aplicando una prueba piloto de 45 personas administrativas que cumplieron con los criterios de inclusión, posteriormente, se efectuó el procesamiento de la información recopilada en el SPSS v. 26 para obtener el alfa de Cronbach, en donde arrojó un valor de 0,910 para clima ético y un valor de 0,939 para confianza organizacional, indicando la confiabilidad de los cuestionarios para su respectiva aplicación.

Posterior a ello, para la fase de recolección de información, se contactó, aparte de la muestra involucrada de forma presencial con el permiso de la Gerencia de Recursos Humanos en dos oportunidades, a la cual se le aplicaron los cuestionarios correspondientes. Finalmente, se procedió al procesamiento de los datos utilizando el software SPSS V26. Este programa facilitó la realización de análisis descriptivos, así como la obtención de frecuencias.

Posteriormente, se llevó a cabo la evaluación de hipótesis de relación haciendo uso del Coeficiente Rho de Spearman. En la etapa final, se empleó una regresión logística binaria para explorar y demostrar el impacto del clima ético organizacional y sus diversas dimensiones en la confianza organizacional.

Resultados y discusión

Ahora bien, se exponen los resultados obtenidos en la presente investigación, los cuales fueron recolectados en un 100%, luego de llevar a cabo el procesamiento estadístico de datos. Abarcan desde datos generales de los encuestados hasta el desarrollo de los objetivos específicos, culminando en el logro del objetivo general planteado.

Objetivo Específico 1: Identificar el nivel de percepción del clima ético organizacional de los colaboradores de una municipalidad Chiclayana, 2023.

Tabla 1

Nivel de percepción del clima ético organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	14	8,6%
Moderado	90	55,2%
Favorable	59	36,2%
Total	163	100%

Los resultados obtenidos, muestran la percepción de un clima ético moderado con un 55.2%, dando a conocer que hay una proporción considerable de colaboradores administrativos que perciben algunas normas, valores y prácticas éticas que se toman en consideración y otras que se incumplen. Paralelamente, se halló una proporción importante de 36.2% de colaboradores que perciben un nivel favorable, lo que implica que se sienten satisfechos y comprometidos con la organización y que confían en sus líderes y compañeros, estos hallazgos concuerdan con lo investigado por Avçin et al. (2020) donde evidenciaron que los colaboradores tienen un nivel positivo del clima ético, denotando que la organización considera a su personal, dándoles reconocimientos e incentivo por el esfuerzo realizado en su labor diaria, demostrando que la capacidad de la organización para que los jefes de área sean considerados líderes por parte de los subordinados, logrando establecer un compromiso con la organización por parte de todos los colaboradores, respaldando la importancia de la formación en ética y el respaldo institucional para mantener y mejorar estas percepciones positivas, de igual forma estos resultados se refuerzan en la investigación Silverman et al. (2022), donde demostraron que los empleados perciben de forma consistente el ambiente

laboral de manera positiva, indicando que la organización está cumpliendo con las condiciones laborales para sus trabajadores al ofrecerles incentivos económicos como parte de su compromiso. Además, se tuvo evidencia que los empleados están internalizando las normas y valores de la empresa, lo cual se refleja en su comportamiento diario en el lugar de trabajo. Ante lo expuesto, se denota que existe una concordancia entre los resultados hallados en el presente objetivo con los hallazgos de los autores, lo que demuestra la necesidad e importancia por parte de la institución pública para poder dar a percibir a sus colaboradores los valores, normas y prácticas éticas, ya que todo ello se fundamenta en que los colaboradores puedan evidenciar el clima ético en su labor diaria, donde las funciones que realicen siempre estén alineadas a las normas de la institución, por lo tanto se resalta la relevancia de tener líderes como parte de los jefes de área y alta dirección, donde puedan inculcar estos hábitos y logren que los colaboradores tengan un compromiso con la entidad. De tal modo, Deng et al. (2023) destacan que el clima ético organizacional se refleja en la percepción de los empleados sobre las políticas, prácticas y procedimientos éticos internos. Subrayan que el clima ético organizacional representa una visión compartida dentro de la organización acerca de lo que se considera un comportamiento éticamente correcto.

Objetivo Específico 2: Identificar el nivel de confianza organizacional de los colaboradores de una municipalidad Chiclayana, 2023.

Tabla 2

Nivel de confianza organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	6,1%
Medio	56	34,4%
Alto	97	59,5%
Total	163	100%

De igual forma, los resultados obtenidos responden a un nivel alto de confianza organizacional en un 59.5%, por lo tanto, se infiere que un porcentaje significativo de los colaboradores administrativos de la entidad pública confían en su organización, dado que son tratados de forma justa y consideran que su jefe es consciente sobre las responsabilidades que lleva a cabo y las realiza sin causar ningún problema. Asimismo, se denota un nivel medio de confianza organizacional en un 34.4%, lo que implica que tienen algunas dudas o incertidumbres sobre su organización, estos hallazgos coinciden con los investigado por Akbay & Zeybek (2023) donde se reveló que los colaboradores tienen una alto nivel de confianza con su organización, de notándose en la capacidad de la alta dirección para poder

establecer condiciones efectivas de trabajo, enfocado en que pueda ser tratados de manera justa y que los jefes les dan el respaldo ante cualquier eventualidad que pudiese ocurrir, lo que se traduce en un compromiso significativo con los objetivos organizacionales y una mayor productividad. Sin embargo, estos resultados difieren con lo encontrado Ledesma Cuadros et al. (2020), donde evidenciaron que los empleados en instituciones públicas poseen una confianza organizacional moderada. Esto refleja que las dimensiones de credibilidad, respeto y trato justo están presentes, aunque no se manifiestan de manera óptima. Esta situación sugiere una brecha entre las políticas y su implementación efectiva, o que la comunicación entre el personal requiere mejoras. Por lo tanto, en los resultados del presente objetivo, se denota que existe una concordancia con un autor y una diferencia con el otro, lo que demuestra que las organizaciones públicas deben centrar sus esfuerzos en poder tener líderes en la alta dirección, donde tengan las capacidades para poder establecer una confianza con los subordinados y a partir de ello, mejorar las condiciones de trabajos en la que suscitan la labor de los mismos, donde les den el respaldo necesario ante cualquier problema y pueda establecer soluciones, asumiendo la responsabilidad como líder. Por ende, la confianza organizacional puede observarse tanto entre compañeros de trabajo como entre empleados y sus supervisores o subordinados, este aspecto es crucial tanto para supervisores como para empleados, ya que constituye la base de relaciones armoniosas y efectivas, facilitando una cooperación eficiente dentro de la organización, lo cual mejora el rendimiento laboral y aumenta la eficiencia institucional. En entornos laborales con un fuerte respaldo y alto nivel de confianza, los empleados muestran una mayor productividad y un ambiente laboral más cohesionado, elementos esenciales para que la organización alcance sus objetivos y estándares esperados (Cuadros et al., 2020).

Objetivo Específico 3: Determinar la relación entre las dimensiones del clima ético organizacional y la confianza organizacional de los colaboradores de una municipalidad Chiclayana, 2023

Tabla 3

Análisis de relación entre las dimensiones de clima ético organizacional y la confianza organizacional

	Coefficiente de correlación	Significación
Instrumental	,356	0,00
Solidario	,422	0,00
Independencia	,115	,143
Reglas	,449	0,00
Leyes y códigos	,339	0,00

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En esta sección, podemos deducir que el clima instrumental, solidario, reglas, leyes y códigos se relacionan significativamente con la variable confianza organizacional ($\text{sig}= 0.00$); sin embargo, no se encontró relación entre el clima independencia y la variable confianza organizacional ($\text{sig}= 0.143$); de igual manera, indican un grado de correlación es positiva baja ya que sus coeficientes son iguales a .356 (instrumental), .422 (solidario), .449 (reglas) y, .339 (leyes y códigos). Estos resultados son consistentes con lo investigado por Zengin (2019), donde obtuvo como resultado una relación positiva baja entre las dimensiones del clima ético y la confianza organizacional. Aunque la relación observada es baja, su estudio apoya la existencia de una conexión significativa, lo que demuestra que mientras la organización pueda establecer y mantener parámetros en los colaboradores donde puedan percibir las regales, valores, normales y leyes que propone la organización mediante la alta dirección, todo ello ayudará a que se pueda mejorar los niveles de confianza organizacional por parte de los colaboradores. Por otro lado, estos resultados son congruentes y con algunas diferencias en lo hallado por Simha & Pandey (2021) quienes encontraron que además del clima benévolo, el clima principios también es positiva y significativamente relacionados con la confianza en la organización, lo que implica que la confianza en la organización se incrementa considerablemente en un entorno donde las decisiones y acciones demuestran un compromiso tanto con el bienestar de los empleados como con la adherencia a principios éticos claros y consistentes. Por lo tanto, se denota la importancia de que las organizaciones públicas puedan tener buenos funcionarios en la alta dirección, donde sus capacidad sirvan para poder establecer normas, reglas y valores ético en los subordinado, permitiéndoles de esa forma desenvolver su función diaria enfocada en lo que la entidad les permite hacer dentro de sus parámetros, ya que todo ello mejora que las colaboradores puedan tener un

mayor compromiso con la organización, ya que la alta dirección les dará el respaldo ante cualquier situación.

Objetivo Específico 4: Determinar el impacto de la percepción de las dimensiones del clima ético organizacional en la confianza organizacional de los colaboradores de una municipalidad Chiclayana, 2023.

Tabla 4

Impacto de las dimensiones del clima ético organizacional en la confianza organizacional

	Valor	df	Significación
Chi-cuadrado de Pearson	2235,74 ^a	1872	,000
Razón de verosimilitud	639,281	1872	1,000
Asociación lineal por lineal	52,429	1	,000

La tabla 4, indica por su parte que hay un impacto significativo (sig. <0.05) entre las dimensiones del clima ético organizacional y confianza organizacional, de tal forma que este resultado indica que a medida en que mejore el clima ético organizacional respecto a instrumental, solidario, independencia, reglas, leyes y códigos; mejorará la confianza organizacional. Mostrando de esta forma una verificación previa de causalidad.

Tabla 5

Análisis de las dimensiones de clima ético organizacional en la confianza organizacional

	B	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp (B)
Instrumental	,367	,595	,380	1	,537	1,443
Solidario	1,467	,573	6,550	1	,010	4,336
Independencia	-,279	,562	,248	1	,619	,756
Reglas	1,198	,630	3,611	1	,057	3,313
Leyes y códigos	1,216	,629	3,744	1	,053	3,375
Constante	-,496	,504	,969	1	,325	,609

Nota. variable de supervisión: confianza organizacional

En lo que respecta a la tabla 5, los resultados demuestran que la única dimensión que tiene un impacto claro en la confianza organizacional es el clima solidario alcanzó una significancia de .010, pero podemos incluir a leyes y códigos que obtuvieron una significancia de .053 y reglas con .057 (está muy próximo a la frontera de 0.05) con lo cual hay un impacto bajo. A la vez, se evidencia que el clima instrumental e independencia no

generan efecto hacia la variable confianza organizacional, considerando que los valores fueron de .537 y .619. Paralelamente, mi modelo matemático explica en un 32,5% (0.325) a los valores de la variable independiente. Por lo tanto, los hallazgos obtenidos tienen concordancia y a la vez difieren con lo encontrado por Jarrar & Ibrahim (2021) donde evidencia que efectivamente el clima solidario tiene un impacto positivo en la confianza organizacional, pero sumado a ello, también revela un impacto positivo el clima independencia, reglas, leyes y códigos, lo que demuestra que fomentar estos aspectos éticos en el ambiente laboral puede fortalecer la confianza de los empleados en la organización. Además, los resultados también mostraron un impacto negativo del clima instrumental en la confianza organizacional, indicando que un enfoque centrado en los resultados y beneficios personales puede afectar negativamente la confianza de los empleados en la organización. Asimismo, estos resultados se refuerzan en lo hallado por Oh (2022) donde halló que las leyes, normas, la responsabilidad y los códigos profesionales tienen un impacto en la confianza organizacional, evidenciado que si la organización establecer las normativas legales, códigos profesionales y actúa de forma responsable con todos los colaboradores de la organización, todo ello se traduce en que exista una mayor confianza organizacional por parte de los mismos. Por lo tanto las organizaciones públicas deben de establecer sus normas, leyes y códigos con la finalidad de que los colaboradores puedan percibir todo estos aspectos ético como parte fundamental de su labor diaria, además es necesario que las entidades públicas puedan actuar de forma responsable con los colaboradores, dándole condiciones óptimas de trabajo, motivándolos y tratándolos de manera justa, ya que todo ello tiene un impacto significativo en que exista un mayor compromiso organizacional por parte de los mismos.

Objetivo General: Determinar el impacto de la percepción del clima ético organizacional en la confianza organizacional de los colaboradores de una municipalidad Chiclayana, 2023.

Tabla 6

Impacto del clima ético organizacional en la confianza organizacional

B	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp (B)
2,070	,502	17,020	1	,000	7,929

Nota. variable de supervisión: confianza organizacional

Conforme la tabla 6, se observa que el valor de Wald es inferior a “0”, por lo tanto, está aportando significativamente a través del modelo una explicación de los datos. Adicionalmente, proporciona evidencia de que el clima ético organizacional tiene un impacto significativo en la confianza organizacional de los colaboradores de una municipalidad Chiclayana, 2023.

Aceptando de esta forma la hipótesis alterna, ya que, se muestra un coeficiente positivo de 2.070, lo que indica una asociación entre ambas variables. Asimismo, implica la probabilidad de que el clima ético se refleje en la confianza organizacional es de 7.929 veces mayor. Estos hallazgos, concuerdan con los investigado por Simha & Pandey (2021) donde se demostró que existe un efecto directo del clima ético organizacional en la confianza, demostrando que el clima ético basado en principios como las leyes, normas y códigos establecido por la organización tiene un impacto mayor en la confianza en la organización, lo cual indica la necesidad de la institución en poder difundir aspectos éticos en las diferentes áreas de la entidad, de igual forma estos resultados se corroboran en los hallado por BÍLEN et al. (2023) donde denotaron que el clima ético en una organización tiene un impacto positivo y significativo en la confianza organizacional, destacando la importancia de cultivar un ambiente donde se promuevan los valores éticos, ya que se evidenciara en un aumento de la confianza de los empleados hacia la organización, lo cual es esencial para fomentar un entorno de trabajo saludable y estimular la participación de los empleados. Esto, a su vez, contribuye a mejorar el rendimiento organizacional en su conjunto, asimismo, estos hallazgos coinciden con Yorulmaz (2021) donde mostró que un clima ético influye en la confianza organizacional a través de la percepción de justicia organizacional, subrayando así la importancia no solo de fomentar un clima ético en el lugar de trabajo, sino también de asegurar que los empleados perciban. que las decisiones y acciones dentro de la organización son justas y equitativas. Por lo tanto, se demuestra que los resultados encontrados en la presente investigación concuerdan con lo mencionado por los autores, lo que demuestra la relevancia por parte de las entidades públicas de que se puedan difundir los valores y aspectos ético en toda las áreas de la organización, ya que cumple un rol fundamental para que los colaboradores puedan saber cumplir su labor de forma honesta y no incurrir en ninguna falta, además que todo ello resulta en que de esa forma, los directivos puedan dar un respaldo a sus colaboradores ante cualquier eventualidad, ya que todo ello se fundamenta en que exista una mayor confianza organizacional por parte de los colaboradores.

Conclusiones

Se comprobó que la percepción del clima ético organizacional tiene un impacto significativo y positivo en la confianza organizacional de los colaboradores. Los resultados evidenciaron que a medida que se fortalece un clima ético favorable, los colaboradores desarrollan mayores niveles de confianza hacia la organización. Este hallazgo respalda la importancia de un entorno laboral guiado por valores éticos, normas y prácticas transparentes,

lo cual contribuye a fomentar un ambiente de trabajo saludable.

Se constató que la mayoría de los colaboradores perciben un nivel moderado a favorable del clima ético organizacional. Esto refleja que, si bien existen esfuerzos por promover valores, normas y prácticas éticas, aún hay aspectos por mejorar para lograr una percepción óptima. Para el colaborador es importante el reforzamiento en la formación ética, el liderazgo basado en principios y el respaldo institucional, a fin de mantener y elevar estas percepciones positivas, lo cual impactará su comportamiento.

Se evidencia que un porcentaje significativo de colaboradores posee un alto nivel de confianza organizacional, mientras que una proporción menor exhibe niveles medios. Esto implica que la mayoría de los colaboradores confían en la organización, percibiendo un trato justo y un liderazgo consciente de sus responsabilidades. Sin embargo, es necesario abordar las inquietudes de aquellos con niveles moderados de confianza, a fin de fortalecer aún más este aspecto crucial para el compromiso y el desempeño laboral.

Se encontró una relación positiva, pero que oscila entre una fuerza baja y moderada entre las dimensiones de clima instrumental, solidario, reglas, leyes y códigos con la confianza organizacional. Esto indica que cuando los colaboradores perciben que la organización promueve el interés colectivo, el bienestar de los demás, el cumplimiento de normas y leyes, su confianza hacia la institución se ve fortalecida. Sin embargo, no se halló relación entre la dimensión de independencia y la confianza organizacional. Es vital que la organización enfatice estas dimensiones éticas vinculadas positivamente, para fin de consolidar la confianza de sus colaboradores.

Los resultados revelaron que las dimensiones de clima solidario, leyes y códigos, y reglas tienen un impacto positivo en la confianza organizacional de los colaboradores. Esto implica que cuando los colaboradores perciben un ambiente laboral que promueve el bienestar colectivo, el cumplimiento de leyes y códigos profesionales, así como el seguimiento de normas y procedimientos, su nivel de confianza hacia la organización aumenta considerablemente. Por otro lado, las dimensiones de clima instrumental e independencia no mostraron un impacto relevante en la confianza organizacional.

Recomendaciones

Implementar un Programa Anual de Fortalecimiento Ético y Liderazgo, a cargo del área de Recursos Humanos y Capacitación, con la asesoría de expertos externos en ética organizacional. Tendrá una duración de todo el año, con actividades trimestrales. Cuyas técnicas serían talleres vivenciales con casos reales (4 horas cada 3 meses), ejercicios de role-

playing (2 horas c/3 meses), evaluaciones 360° a líderes (anual).

Establecer un Sistema Integral de Comunicación Interna, liderado por un Comité conformado por representantes de cada área y la Oficina de Comunicaciones. Los canales serían reuniones descentralizadas mensuales, buzones físicos y virtuales, línea de atención personalizada (vía app y call center). El tiempo de su implementación sería en 3 meses y operación permanente. Esto permitirá identificar y abordar oportunamente las inquietudes o factores que puedan estar afectando los niveles de confianza organizacional de algunos colaboradores.

Diseñar un Código de Ética y Conducta mediante un proceso participativo de 6 meses, coordinado por Recursos Humanos y un equipo interdisciplinario. Cuyas técnicas serían focos grupales por área y la validación final en asamblea general. Este código debe ser socializado y adherido formalmente por todos los colaboradores, convirtiéndose en un referente claro de las normas, valores y prácticas éticas que deben regir en la institución.

Realizar una auditoría externa anual del clima ético organizacional, a cargo de una empresa especializada e independiente. Se utilizará como técnicas las encuestas anónimas, grupos focales, observación del entorno y revisión documental. Esta evaluación objetiva permitirá identificar fortalezas y aspectos a mejorar en cada una de las dimensiones éticas, y establecer planos de acción específicos para mantener y elevar los niveles deseados.

Implementar un Programa Trimestral de Reconocimiento a la Integridad, a cargo del Comité de Recursos Humanos, para aquellos colaboradores que destaquen por su compromiso con los valores éticos y su contribución al fortalecimiento de un clima laboral favorable. Estas distinciones pueden ser económicas, días libres, menciones públicas, entre otras, y deben ser ampliamente difundidas para motivar a los demás colaboradores.

Constituir un Comité de Ética multidisciplinario y permanente, con representantes elegidos democráticamente y rotación anual parcial. Cuyas funciones sean velar por el Código, investigar denuncias, proponer mejoras, brindar consultoría. Se debe considerar reuniones mensuales y rendición de cuentas anuales. Además, considerar la elaboración de informes en base a estas reuniones y evaluación de la mejora a raíz de este comité.

Referencias

AVÇİN, E., CAN, Ş., ERKOÇ, B., YEŞİL, F. y ERDOĞAN, G. (2021). Una investigación para determinar la percepción del clima ético de enfermeros que trabajan en hospitales

- privados. *Revista de Gestión y Ciencias de la Salud Internacionales*, 7 (14), 10-16.
<https://doi.org/10.48121/jihsam.84495>
- Agrawal, R. (2017). Do ethical climates impact trust in management? A study in Indian context. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(5), 804–824.
<https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2016-1053>
- Akbay, H., & Zeybek, B. (2023). EXAMINATION OF TEACHERS' ORGANIZATIONAL TRUST LEVELS ACCORDING TO VARIOUS VARIABLES. *European Journal of Education Studies*, 10(3). <https://doi.org/10.46827/ejes.v10i3.4728>
- Alghamdi, F. (2018). Investigating the Influence of Ethical Climate on Trust in Organization and Trust in Supervisor in Albaha Province, Saudi Arabia, Using Victor and Cullen's Framework. *Journal of Service Science and Management*, 11(04), 383–398.
<https://doi.org/10.4236/jssm.2018.114027>
- Auzoult, L., & Mazilescu, C. (2021). Ethical Climate as Social Norm: Impact on Judgements and Behavioral Intentions in the Workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11), 6006. <https://doi.org/10.3390/ijerph18116006>
- Andina (2023). Lambayeque: intervienen municipio de José Leonardo Ortiz por presuntas irregularidades. <https://andina.pe/agencia/noticia-lambayeque-intervienen-municipio-jose-leonardo-ortiz-presuntas-irregularidades-857840.aspx>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2019). Estudio de percepciones de los servidores civiles sobre el clima ético de sus entidades públicas.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1063974/clima-etico-2019.pdf?v=1596043226>
- Avçın, E., Can, Ş., Erkoç, B., Yeşil, F., & Erdoğan, G. (2020). Una investigación para determinar la percepción ética del clima de las enfermeras que trabajan en hospitales privados. *Revista de Gestión y Ciencias de La Salud Internacionales*, 7(14), 10–16.
- BİLEN, G., YIKILMAZ, I., & SÜRÜCÜ, L. (2023). EXAMINING THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL TRUST ON THE EFFECT OF ETHICAL CLIMATE ON EMPLOYEE VOICE IN THE HEALTH SECTOR. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(88), 2117–2136. <https://doi.org/10.17755/esosder.1314376>
- Chinonso, NS y Meshack, A. (2023). Clima ético percibido y servicios de contabilidad forense: evidencia del sector público de Nigeria. *Revista Internacional Británica de Humanidades y Ciencias Sociales (BIOHS)*, 5 (1), 23–31. <https://doi.org/10.33258/biohs.v5i1.841>
- Deng, D., Ye, C., Wu, F., Guo, Y., Li, H., & Wang, C. (2023). Effect of organizational ethical self-interest climate on unethical accounting behaviour with two different motivations in

- China: the moderating effect of Confucian ShiZhong Thinking. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 525. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01995-2>
- E. Karabay, M., Sener, I. y A. Tezergil, S. (2018). El clima ético como mediador entre las conductas de silencio organizacional de los empleados y su confianza en el líder: una investigación empírica sobre empleados del sector asegurador. *Revista internacional de liderazgo organizacional*, 7 (1), 70–83. <https://doi.org/10.33844/ijol.2018.60444>
- Ferrato, E. y Coutinho de Arruda, MC (2005). Clima ético corporativo: una aplicación del modelo de Víctor y Cullen en las empresas del estado de Sao Paulo. *Cuadernos de Difusión*, 10 (18–19), 137–153. <https://doi.org/10.46631/jefas.2005.v10n18-19.07>
- Gorsira, M., Steg, L., Denkers, A. y Huisman, W. (2018). Corrupción en las organizaciones: clima ético y motivos individuales. *Ciencias Administrativas*, 8 (1), 4. <https://doi.org/10.3390/admsci8010004>
- Hough, C., Sumlin, C., & Green, K. (2020). Impact of ethics, trust, and optimism on performance. *Management Research Review*, 43(9), 1135–1155. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2019-0409>
- Inga, D. A. C., & Vega, E. C. (2020). Gestión municipal, niveles de percepción y confianza: el caso para el distrito de Chachapoyas, Amazonas (Perú) 2019. *Academo*, 7(2), 157-165. <https://doi.org/10.30545/academo.2020.jul-dic.6>
- Jarrar, T., & Ibrahim, H. (2021). The Relationship between Organizational Ethical Climate and Organizational Trust in Palestinian Ministries: An Empirical Approach. *Journal of Public Administration and Governance*, 11(1), 164. <https://doi.org/10.5296/jpag.v11i1.18197>
- Johari, R. J., Rosnidah, I., Nasfy, S. S. A., & Hussin, S. A. H. S. (2020). The effects of ethical orientation, individual culture and ethical climate on ethical judgement of public sector employees in Malaysia. *Economics & Sociology*, 13(1), 132–145. <https://doi.org/10.14254/2071-789x.2020/13-1/9>
- Kim, H., Kim, H., & Oh, Y. (2023). Impact of ethical climate, moral distress, and moral sensitivity on turnover intention among haemodialysis nurses: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 22(1), 55. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01212-0>
- Ledesma Cuadros, M., Bravo Rojas, L., Ccanto, F., Carlos Ramos, J. A., Sempertegui Rafael, R. M., & Diaz Dumont, J. R. (2020). Confianza organizacional en Instituciones Educativas Públicas. *UCV HACER*, 9(2). <https://doi.org/10.18050/RevUCVHACER.v9n2a2>
- Lilly, J., Duffy, JA. y Wipawayangkool, K. (2016). El impacto del clima ético en la confianza organizacional y el papel del desempeño empresarial: si el desempeño empresarial

aumenta, ¿sigue siendo importante el clima ético?
<https://jbam.scholasticahq.com/article/1164.pdf>

- Meyer-Sahling, J.-H., Mikkelsen, K. S., & Schuster, C. (2019). The causal effect of public service motivation on ethical behavior in the public sector: Evidence from a large-scale survey experiment. *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*, 29(3), 445–459. <https://doi.org/10.1093/jopart/muy071>
- Nedkovski, V., Guerci, M., De Battisti, F. y Siletti, E. (2017). Climas éticos organizacionales y confianza de los empleados en sus colegas, el supervisor y la organización. *Revista de investigación empresarial*, 71 , 19-26. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.11.004>
- Ndevu, Z. (2019). Trust and organisational performance: A grounded theory approach for a South African district municipality. *SA Journal of Human Resource Management*, 17. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1158>
- Ning, N., & Zhaoyi, L. (2017). Psychological contract breach, organizational disidentification, and employees' unethical behavior: Organizational ethical climate as moderator. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(9), 1409–1424. <https://doi.org/10.2224/sbp.6708>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2019). La Integridad Pública en América Latina y el Caribe. <https://www.oecd.org/gov/ethics/integridad-publica-america-latina-caribe-2018-2019.pdf>
- Oh, S. (2022). Effect of Ethical Climate in Hotel Companies on Organizational Trust and Organizational Citizenship Behavior. *Sustainability*, 14(13), 7886. <https://doi.org/10.3390/su14137886>
- Özbezek, B. (2022). Özbezek, B. D. (2022). Örgütsel Prestij ve Kariyer Tatmini: Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü. *KMU Journal of Social and Economic Research*, 24(43), 1051–1068. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2735543>
- Pagliaro, S., Lo Presti, A., Barattucci, M., Giannella, V. A., & Barreto, M. (2018). On the effects of ethical climate(s) on employees' behavior: A social identity approach. *Frontiers in psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00960>
- Parboteeah, K. P., Weiss, M., & Hoegl, M. (2024). Ethical climates across national contexts: A meta-analytical investigation. *Journal of Business Ethics*, 189(3), 573–590. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05387-z>
- Potipiroon, W., & Wongpreedee, Ac. (2021). Ethical Climate and Whistleblowing Intentions: Testing the Mediating Roles of Public Service Motivation and Psychological Safety

- Among Local Government Employees. *Public Personnel Management*, 50(3), 327–355.
<https://doi.org/10.1177/0091026020944547>
- Polo. (2023). Lambayeque: Detienen a trabajadora de la municipalidad de JLO por corrupción. <https://diariocorreo.pe/edicion/lambayeque/detienen-a-trabajadora-de-la-municipalidad-de-jlo-por-corrupcion-noticia/?ref=dcr>
- Pučėtaitė, R., Lämsä, A., & Novelskaitė, A. (2010). Building organizational trust in a low-trust societal context. *Baltic Journal of Management*, 5(2), 197–217.
<https://doi.org/10.1108/17465261011045124>
- Rodrigues, A., & Veloso, A. (2013). Organizational Trust, Risk and Creativity. *Review of Business Management*, 15(49), 545–561. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v15i49.1334>
- Rotta, S. (2018). *Mapa de riesgo de la corrupción región Lambayeque*. 1–98.
<https://www.proetica.org.pe/wp-content/uploads/2018/04/46756602-Mapa-de-Riesgo-de-Corrupcion-de-Lambayeque.pdf>
- Santiago-Torner, C. (2023). Clima ético benevolente y comportamiento creativo: el papel moderador secuencial de la autonomía laboral y de la motivación intrínseca en el sector eléctrico colombiano. *Contaduría y administración*, 68(2), 389.
<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.4773>
- Silverman, H., Wilson, T., Tisherman, S., Kheirbek, R., Mukherjee, T., Tabatabai, A., McQuillan, K., Hausladen, R., Davis-Gilbert, M., Cho, E., Bouchard, K., Dove, S., Landon, J., & Zimmer, M. (2022). Ethical decision-making climate, moral distress, and intention to leave among ICU professionals in a tertiary academic hospital center. *BMC Medical Ethics*, 23(1), 45. <https://doi.org/10.1186/s12910-022-00775-y>
- Simha, A., & Pandey, J. (2021). Trust, ethical climate and nurses' turnover intention. *Nursing Ethics*, 28(5), 714–722. <https://doi.org/10.1177/0969733020964855>
- Statista (2023). Principales problemas de Perú en 2023.
<https://es.statista.com/estadisticas/1206719/principales-problemas-opinion-publica-peru/>
- Simha, A., & Stachowicz, A. (2015). The effects of ethical climates on trust in supervisor and trust in organization in a Polish context. *Management Decision*, 53(1), 24–39.
<https://doi.org/10.1108/MD-08-2013-0409>
- Utomo, H. J. N., Irwantoro, I., Wasesa, S., Purwati, T., Sembiring, R., & Purwanto, A. (2023). Investigating the role of innovative work behavior, organizational trust, perceived organizational support: An empirical study on SMEs performance. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(2), e417. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i2.417>

- Vargas-González, C., & Toro-Jaramillo, I.-D. (2022). La confianza en las organizaciones: reflexión sobre su sentido y alcance. *Rev. CEA*, 8(18), e2149. <https://doi.org/10.22430/24223182.2149>
- Vásquez (2023). Chiclayo: gerente de municipio de José Leonardo Ortiz en la mira tras caso de corrupción. <https://larepublica.pe/sociedad/2023/10/10/chiclayo-gerente-de-jose-leonardo-ortiz-en-la-mira-tras-caso-de-corrupcion-lrmd-120213>
- Velarde Bazán, C. (2022). Integridad pública y el dilema ético de las manos sucias en la toma de decisiones en el Estado. *Saber Servir: Revista de La Escuela Nacional de Administración Pública*, 8, 49–63. <https://doi.org/10.54774/ss.2022.08.04>
- Víctor, B. y Cullen, JB (1988a). Las bases organizativas de los climas de trabajo éticos. *Revista trimestral de ciencia administrativa*, 33(1), 101. <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 Psicología*, 12(2), 103–125. <https://doi.org/10.21615/cesp.12.2.8>
- Vivar-Mendoza, A. (2020). La eterna tensión entre lo individual y lo colectivo: el caso de la corrupción en el Perú. *ACTA MEDICA PERUANA*, 37(2). <https://doi.org/10.35663/amp.2020.372.1036>
- Weber, J., & Opoku-Dakwa, A. (2022). Ethical Work Climate 2.0: A Normative Reformulation of Victor and Cullen’s 1988 Framework. *Journal of Business Ethics*, 178(3), 629–646. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04778-4>
- Yorulmaz, M. (2021). TERSANE İŞLETMELERİNDE ETİK İKLİMİN ÖRGÜTSEL GÜVENE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISİNİN ARACILIK ROLÜ. *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi*, 13(1), 57–84. <https://doi.org/10.18613/deudfd.942948>
- Yu, M., Mai, Q., Tsai, S., & Dai, Y. (2018). An Empirical Study on the Organizational Trust, Employee-Organization Relationship and Innovative Behavior from the Integrated Perspective of Social Exchange and Organizational Sustainability. *Sustainability*, 10(3), 864. <https://doi.org/10.3390/su10030864>
- Zengin, Y. (2019). Örgütsel Güven Bağlamında Etik İklimin İş Doyumuna Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Opus uluslararası toplum araştırmaları dergisi*. <https://doi.org/10.26466/opus.578467>

Anexos

Anexo 1: Carta de aceptación de la institución

Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz
 GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
 "Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

CARTA N° 701-2023-MDJLO/GGRH

PITA SALDAÑA NANCY ANALI.

ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
 UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MORGVEJO.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSE LEONARDO ORTIZ.

ASUNTO : SE AUTORIZA PERMISO PARA APLICAR EL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS, CON LA FINALIDAD DE DESARROLLAR EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DENOMINADA "EL CLIMA ÉTICO ORGANIZACIONAL Y LA CONFIANZA DE LOS COLABORADORES EN UNA MUNICIPALIDAD 2023"

REF : EXP N°7951-2023-MDJLO/UTD

Es grato dirigirme a usted, manifestándole mi cordial saludo, y a la vez en mi condición de **Gerente de Gestión de Recursos Humanos**, haciendo de su conocimiento que se **AUTORIZA** el permiso para aplicar el instrumento de recolección de datos, con la finalidad de desarrollar el proyecto de investigación denominada "**EL CLIMA ÉTICO ORGANIZACIONAL Y LA CONFIANZA DE LOS COLABORADORES EN UNA MUNICIPALIDAD 2023**". Teniendo en cuenta los límites de la información que pueda brindar la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente.

C.c.

Abay Carlos Acevedo Villa
 GERENTE DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Av. Saénz Peña N° 2151
 José Leonardo Ortiz – Chiclayo – Lambayeque

gr_gestionrrhh@munijlo.gob.pe

*Anexo 02: Cuestionario de clima ético organizacional***Información general****I. Sexo:**

a) Hombre ____ b) Mujer ____

II. Rango de edad:a) 20 - 29 ____ b) 30 - 39 ____ c) 40 - 49 ____
d) 50 - 59 ____ e) Más de 60 ____**III. Régimen laboral**a. 276 empleados nombrados ____ b. 276 contratados permanentes ____
c) Repuesto judicial ____**IV. Escriba el cargo en el que se desempeña:**.....
....**V. Tiempo de trabajo:**

a. Más de 1 - Menos de 5 años

b. Más de 10 – Menos de 15 años

b) Más de 5 – Menos de 10 años ____

d) Más de 15 años ____

Evalúe la forma que percibe el clima ético organizacional, seleccionando una opción mediante una "X", la opción que más se ajuste a su perspectiva.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo/Ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Variable- Dimensión/Preguntas	PUNTUACIÓN				
	1	2	3	4	5
Variable- Clima ético organizacional					
Dimensión: Instrumental					
1. En esta institución, la gente protege sus propios intereses por encima de todo.					
2. En esta institución, la gente está sobre todo para sí misma.					
3. En esta institución no hay lugar para la moral o la ética personales.					
4. Se espera que la gente haga lo que sea para promover los intereses de la institución, independientemente de las consecuencias.					
5. Aquí la gente se preocupa por los intereses de la institución, excluyendo todo lo demás.					
6. El trabajo sólo se considera deficiente cuando perjudica los intereses de la institución.					
7. La mayor responsabilidad de la gente en esta institución es controlar los costes.					
Dimensión: Solidario					
8. Lo que es mejor para todos en la institución es la principal consideración aquí.					
9. La principal consideración o preocupación es el bien de todas las personas de la institución en su conjunto.					
10. Nuestra mayor preocupación es siempre lo que es mejor para los demás.					
11. En esta institución, la gente mira por el bien de los demás.					
12. En esta institución, se espera que siempre hagas lo correcto para los clientes y el público.					
13. En esta institución, lo más eficiente es siempre lo correcto.					
14. En esta institución, se espera sobre todo que cada persona trabaje eficientemente.					
Dimensión: Independencia					
15. En esta institución, se espera que la gente siga sus propias creencias personales y morales.					
16. Cada persona en esta institución decide por sí misma lo que está bien y lo que está mal.					

17. La preocupación más importante en esta institución es el propio sentido del bien y del mal de cada persona.					
---	--	--	--	--	--

18. En esta institución, la gente se guía por su propia ética personal.					
---	--	--	--	--	--

Dimensión: Reglas

19. Es muy importante seguir las normas y procedimientos de la institución.					
---	--	--	--	--	--

20. Se espera que todo el mundo respete las normas y de la institución.					
---	--	--	--	--	--

21. Los que tienen éxito en esta institución son aquellos que siguen sus reglas.					
--	--	--	--	--	--

22. La gente de esta empresa obedece estrictamente la política de la institución.					
---	--	--	--	--	--

Dimensión: Leyes y códigos

23. Se espera que las personas cumplan la ley y las normas profesionales por encima de otras consideraciones.					
---	--	--	--	--	--

24. En esta institución, la ley o el código ético de su profesión es la consideración principal.					
--	--	--	--	--	--

25. En esta institución, se espera que las personas cumplan estrictamente las normas legales o profesionales.					
---	--	--	--	--	--

26. En esta institución, la primera consideración es si una decisión viola alguna ley					
---	--	--	--	--	--

Nota: Obtenido de: <https://doi.org/10.5296/jpag.v11i1.18197>

Anexo 03: Inventario de confianza organizacional

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo/Ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Variable- Dimensión/Preguntas	PUNTUACIÓN				
	1	2	3	4	5
27. Mi jefe es técnicamente competente en los elementos críticos de su trabajo.					
28. Mi jefe toma decisiones bien pensadas sobre su trabajo.					
29. Mi jefe da seguimiento a las tareas.					
30. Mi jefe tiene un nivel aceptable de comprensión de su trabajo.					
31. Mi jefe puede hacer su trabajo de manera aceptable.					
32. Puedo confiar en lo que dice mi jefe.					
33. Mi jefe hace el trabajo sin causar ningún problema					
34. Mi jefe piensa lo que está haciendo en el trabajo.					
35. En mi área me tratan de manera justa.					
36. En mi área hay confianza entre supervisores y trabajadores.					
37. En mi área hay confianza entre las personas con las que trabajo habitualmente.					
38. En mi área dependemos unos de otros.					

Nota: Obtenido de: <https://doi.org/10.4236/jssm.2018.114027>

Anexo 4: matriz de consistencia

IMPACTO DE LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA ÉTICO ORGANIZACIONAL EN LA CONFIANZA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD CHICLAYANA, 2023					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	
Pregunta General	Objetivo General	Hipótesis General	V 1	Dimensiones	
¿Cómo Impacta la percepción del clima ético organizacional en la confianza organizacional de los colaboradores de una municipalidad Chiclayana, 2023?	Determinar el impacto de la percepción del clima ético organizacional en la confianza organizacional de los colaboradores de una municipalidad Chiclayana, 2023	Existe impacto de la percepción del clima ético organizacional en la confianza organizacional de los colaboradores de una municipalidad Chiclayana, 2023	Independiente: Clima ético Organizacional	1. Instrumental 2. Solidario 3. Independencia 4. Reglas 5. Leyes y código	Enfoque: Cuantitativo Nivel: Explicativo Diseño: Sin experimentación-transversal Población: 204 colaboradores. Muestra: Probabilístico aleatorio simple Técnica e instrumentos: Encuesta / cuestionario
Preguntas Específicas	Objetivos Específicos		V 2	Dimensiones	
1. ¿Cuál es el nivel de percepción del clima ético organizacional?.	1. Identificar el nivel de percepción del clima ético organizacional.				
2. ¿Cuál es el nivel de confianza organizacional?	2. Identificar el nivel de confianza organizacional.				
3. ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del clima ético organizacional y la confianza organizacional?	3. Determinar la relación entre las dimensiones del clima ético organizacional y la confianza organizacional.				
4. ¿Cuál es el impacto de la percepción de las dimensiones del clima ético organizacional en la confianza organizacional de los colaboradores de una municipalidad Chiclayana, 2023?	4. Determinar el impacto de la percepción de las dimensiones del clima ético organizacional en la confianza organizacional de los colaboradores de una municipalidad Chiclayana, 2023		Dependiente: Confianza Organizacional	Variable unidimensional	


Nota. Elaboración propia

Anexo 5: Formatos de validación**Constancia de validación por juicio de expertos**

Quien suscribe, MBA LUIS ALBERTO UBILLÚS UBILLÚS, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**, titulado **“IMPACTO DE LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA ÉTICO ORGANIZACIONAL EN LA CONFIANZA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD CHICLAYANA, 2023”**; elaborado por el estudiante, **NANCY ANALI PITA SALDAÑA**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente,

Chiclayo, 08 /10/2023



MBA LUIS ALBERTO UBILLÚS UBILLÚS
DNI: 16657594

Nombre: MBA Luis Alberto Ubillús Ubillús

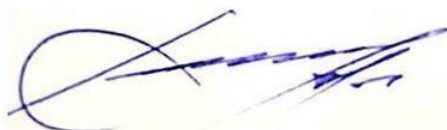
Cargo Actual: Docente tiempo parcial USAT, Zegel Ipae, Consultor/Asesor independiente.

Constancia de validación por juicio de expertos

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**, titulado **“IMPACTO DE LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA ÉTICO ORGANIZACIONAL EN LA CONFIANZA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD CHICLAYANA, 2023”**; elaborado por el estudiante, **NANCY ANALI PITA SALDAÑA**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 08 de octubre de 2023.



Llatas Rivas Ángel Eduardo
40012268

Dr. / Mg: Llatas Rivas Angel Eduardo

Cargo Actual: Docente Universitario

Constancia de validación por juicio de expertos

Quien suscribe, Mg. Julie Catherine Arbulu Castillo mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**, titulado **“IMPACTO DE LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA ÉTICO ORGANIZACIONAL EN LA CONFIANZA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD CHICLAYANA, 2023”**; elaborado por el estudiante, **NANCY ANALI PITA SALDAÑA**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 08 de octubre de 2023.



Julie Catherine Arbulu Castillo
74168295

Dr. / Mg: Julie Catherine Arbulu Castillo

Cargo Actual: Psicóloga organizacional y ocupacional, Docente universitaria, Asesora

Constancia de validación por juicio de expertos

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**, titulado **“IMPACTO DE LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA ÉTICO ORGANIZACIONAL EN LA CONFIANZA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD CHICLAYANA, 2023”**; elaborado por el estudiante, **NANCY ANALI PITA SALDAÑA**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados **válidos y confiables** y, por tanto, **aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación**.

Atentamente

Chiclayo, 10 de octubre de 2023.



BANCES ANTEPARA JULIO MARIO
16758575

Mg: Julio Mario Bances Anteparra

Cargo actual: Docente Universitario

Constancia de validación por juicio de expertos

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**, titulado **“IMPACTO DE LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA ÉTICO ORGANIZACIONAL EN LA CONFIANZA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD CHICLAYANA, 2023”**; elaborado por el estudiante, **NANCY ANALI PITA SALDAÑA**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 08 de octubre de 2023.



Morante Adrianzen Luis Orlando

16622334

Dr. / Mg: Morante Adrianzen Luis Orlando

Cargo actual: Docente Universitario