

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



**Clima ético en los colaboradores de una municipalidad provincial de  
Cajamarca, 2021**

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

**AUTOR**

**Yosmali Flores Alejandria**

**ASESOR**

**Julio Mario Bances Anteparra**

<https://orcid.org/0000-0003-3193-1556>

**Chiclayo, 2023**

**Clima ético en los colaboradores de una municipalidad provincial de  
Cajamarca, 2021**

PRESENTADA POR:  
**Yosmali Flores Alejandria**

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:

Karin Jessica Caveró Solano  
PRESIDENTE

Camilo Rafael Cordova Giron  
SECRETARIO

Julio Mario Bances Anteparra  
VOCAL

## **Dedicatoria**

Dedico el proyecto de tesis a mi familia, sobre todo a mis padres que han velado por mi bienestar y por todo el esfuerzo que han realizado para llegar a formarme profesionalmente.

## **Agradecimientos**

A DIOS por permitirme llegar hasta este momento de mi vida y poder concluir con éxito esta investigación, a mi asesor el cual me brindo su tiempo para guiarme y por sus conocimientos compartidos, así mismo a mi profesora de curso por su paciencia y dedicación.

---

INFORME DE ORIGINALIDAD

---

18%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

---

FUENTES PRIMARIAS

---

1

[hdl.handle.net](http://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

4%

2

[Submitted to Universidad Anahuac México Sur](#)

Trabajo del estudiante

3%

3

[www.scielo.org.co](http://www.scielo.org.co)

Fuente de Internet

3%

4

[cdn.www.gob.pe](http://cdn.www.gob.pe)

Fuente de Internet

1%

5

[repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

6

[www.esan.edu.pe](http://www.esan.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

7

[dialnet.unirioja.es](http://dialnet.unirioja.es)

Fuente de Internet

1%

8

[omargomezacruz.wordpress.com](http://omargomezacruz.wordpress.com)

Fuente de Internet

<1%

Acti  
V...

## Índice

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| Resumen .....               | 6  |
| Abstract.....               | 7  |
| Introducción.....           | 8  |
| Revisión de literatura..... | 9  |
| Materiales y métodos.....   | 12 |
| Resultados y discusión..... | 14 |
| Conclusiones.....           | 17 |
| Recomendaciones .....       | 18 |
| Referencias .....           | 18 |
| Anexos.....                 | 22 |

## Resumen

Hoy en día, las empresas se esfuerzan por recibir una certificación de calidad y un alto reconocimiento, siendo crucial generar un ambiente de trabajo donde los colaboradores adopten principios éticos para brindar un servicio y obtengan resultados laborales favorables. Por tal motivo, se ha establecido como objetivo general Determinar el nivel del clima ético percibido por los colaboradores de una municipalidad provincial de Cajamarca, 2021. En cuanto a la metodología tuvo un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, tipo aplicada y diseño no experimental transversal; además, se ha trabajado con una muestra de 243 colaboradores por lo tanto la muestra fue censal y no hubo muestreo. Asimismo, se ha empleado una encuesta como técnica y el cuestionario de Cullen y Victor (1988) como instrumento. Para obtener los hallazgos se llevó a cabo el tratamiento estadístico descriptivo mediante el SPSS25 y Excel, encontrándose un nivel medio de clima ético porque la mayoría de los colaboradores refieren la importancia de reforzar las normas y principios éticos de la municipalidad. Por lo tanto, la conclusión principal es que en base a los resultados se establezcan acciones de mejora.

**Palabras claves:** clima ético, benevolencia, principios, egoísmo

**JEL:** M0, M10, M12

### **Abstract**

Today, companies strive to receive quality certification and high recognition, and it is crucial to create a work environment where employees adopt ethical principles to provide a service and obtain favorable work results. For this reason, it has been established as a general objective to determine the level of the ethical climate perceived by the collaborators of a provincial municipality of Cajamarca, 2021. Regarding the methodology, it had a quantitative approach, descriptive level, applied type and cross-sectional non-experimental design; In addition, we have worked with a sample of 243 collaborators, therefore the sample was a census and there was no sampling. Likewise, a survey has been used as a technique and the Cullen and Victor (1988) questionnaire as an instrument. To obtain the findings, the descriptive statistical treatment was carried out using SPSS25 and Excel, finding a medium level of ethical climate because most of the collaborators refer to the importance of reinforcing the ethical norms and principles of the municipality. Therefore, the main conclusion is that based on the results, improvement actions are established.

**Keywords:** ethical climate, benevolence, principles, selfishness

## **Introducción**

El clima ético son las percepciones compartidas de los colaboradores sobre las acciones correctas, las consecuencias morales y pautas de comportamiento o razonamiento ético cuando enfrentan problemas éticos mientras brindan servicios. Al respecto, los colaboradores de las diferentes instituciones públicas se plantean las siguientes preguntas ¿Qué deben hacer los trabajadores del sector público? o ¿Cuáles son las prácticas correctas en la prestación de servicios públicos? y en ese proceso de responder, éstos identifican y fomentan el clima ético de su entidad o área de trabajo al respecto (Shim & Park, 2018).

En países como Tailandia hay funcionarios públicos que participan en prácticas corruptas como la desviación de fondos públicos para ganancias privadas (Aman & Wurth, 2020) y esta corrupción fue más evidente durante la pandemia por la COVID-19, donde la transparencia de los procedimientos de adquisición y contratación se ve comprometida (Gallego et al., 2020). Asimismo, los incentivos personales, la deshonestidad, el acaparamiento de poder, la incompetencia y la voluntad de actuar a cambio de dinero e intereses personales son las características predominantes del servicio público. Por tal razón, Potipiroon y Wongpreedee (2020) señalaron que el buen clima ético de las instituciones públicas compensaría estas deficiencias institucionales y legales.

En esa misma línea, Morales et al. (2018) refirieron que uno de los problemas más relevantes del sector público es la corrupción y cada vez es más común enterarse de las conductas inapropiadas de los servidores públicos, que ponen en duda su conducta ética. Por lo tanto, es clave lograr un adecuado clima ético orientado al bien común. En el contexto nacional, la Fiscalía Anticorrupción del Perú indagó 15 denuncias en todo el país, vinculadas con la adquisición sobreestimada de artículos sanitarios para la Policía Nacional (PNP) y esto sería solo una muestra de la falta de la ética laboral que se refleja directamente en las organizaciones (Diario Gestión, 2020).

Según el Gobierno del Estado Peruano (2019) en su publicación de la Encuesta Nacional De Calidad hizo un estudio donde se demuestra que los servidores públicos en las diferentes regiones no tienen una estrategia clara para abordar la gestión de la ética en el servicio público, ni como prevención ni como manejo concreto de las denuncias sobre el tema. Esta tarea sigue pendiente para el Estado, siendo nuevamente la Autoridad Nacional del Servicio Civil y la Secretaría de Integridad Pública, los entes rectores llamados a articular estos esfuerzos.

Cabe resaltar que, en los últimos años, tanto los investigadores como los profesionales han centrado su atención en la variable clima ético y su impacto en los resultados y comportamientos individuales como organizacionales (Teresi, et al., 2019). Sin embargo,

después de una búsqueda exhaustiva se ha podido percibir que esta variable no ha sido investigada con anterioridad en una municipalidad a nivel nacional y local, he ahí la importancia de este estudio. Además, la presente investigación será fundamental para que la institución tome mejores decisiones y lograr el bienestar de todos.

En cuanto a la problemática de la municipalidad provincial de Cajamarca se ha evidenciado que los trabajadores en el desarrollo de sus labores buscan su interés propio, haciendo prevalecer sus intereses individuales a los de la institución. Esto se constata en la mala prestación de servicios, problemas entre compañeros de trabajo y bajo compromiso; además, hay baja capacidad de respuesta e incumplimiento de las actividades establecidas. Asimismo, se observa que no hay un líder o supervisor que monitoree el cumplimiento de las normas de la institución y principios de la ética profesional afectando de esta manera el clima ético de la municipalidad. Por lo tanto, existe la necesidad de conocer las percepciones de los colaboradores sobre el clima ético en la municipalidad, que promueva un servicio eficaz y transparente. En virtud de lo mencionado anteriormente, se formula lo siguiente ¿Cuál es el nivel del clima ético percibido por los colaboradores de una municipalidad provincial de Cajamarca, 2021?

El objetivo general fue Determinar el nivel del clima ético percibido por los colaboradores de una municipalidad provincial de Cajamarca, 2021 y el objetivo específico fue: identificar el nivel del clima ético benevolente, egoísta y de principios percibido por los colaboradores de una municipalidad provincial de Cajamarca, 2021.

El clima ético cobra cada vez mayor importancia como apoyo en la administración de las organizaciones, dado que permite evaluar y tomar decisiones moralmente correctas sobre aquellas que no lo son; por lo tanto, el análisis del clima ético de una municipalidad sirve para que la entidad evalúe sus debilidades y propongan nuevas herramientas o técnicas que favorezcan las buenas acciones éticas; además, sirve como guía a futuras investigaciones del mismo sector. También aporta a la sociedad, porque se espera que los regidores y alcalde junto con los trabajadores de sus respectivas unidades gestionen su trabajo eficiente y honestamente; es decir, tienen la responsabilidad de contribuir a la creación de una cultura ética en el desempeño de sus funciones públicas.

### **Revisión de literatura**

En cuanto a los antecedentes en el estudio de Mulki y Lassk (2019) investigaron el clima ético de una empresa de Estados Unidos y se encontró un alto clima ético fuerte que contribuye al buen desempeño laboral y menor intención de rotación. De la misma manera, Farouk y Jabeen (2018) hallaron que las percepciones de los empleados del sector público están

influenciadas positivamente por el clima ético de la organización y esta variable es fundamental, siendo necesario la incorporación de códigos de ética e iniciativas de responsabilidad social empresarial (RSE) efectivos. De igual importancia, Gorsira et al. (2018) examinaron si el clima ético de las organizaciones está relacionado con la corrupción y los hallazgos demostraron que los colaboradores de los sectores público y privado cuando perciben su clima organizacional como más egoísta y menos ético 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, Vilas-Boas (2019) concluyó en su artículo que las decisiones éticas se basan cada vez más en el egoísmo individual, y el número de conductas negativas también aumenta. De la misma manera, Alonso et al. (2020) determinaron la existencia de una mala conexión del clima ético con la presión del trabajo y Angulo (2020) concluyó que las organizaciones reconocen cómo los estándares éticos del supervisor influyen en la moral. Por último, Bellido et al. (2019) realizaron un estudio sobre las percepciones de los servidores civiles sobre el clima ético de sus entidades públicas y hallaron un bajo clima ético porque las instituciones no se involucran en la solución de los problemas éticos, no hay normas claras o la capacidad de cumplimiento de estas. También se ha evidenciado que favorecen los intereses personales y hay entrega de regalos a los altos directivos y, por ende, no hay una gestión honesta en ellos.

Para el clima ético y sus dimensiones se ha tomado el modelo de Victor y Cullen (1987, 1988 y 2005) quienes definen a la variable como las percepciones compartidas de los colaboradores acerca de lo que son las acciones éticamente correctas y cómo los temas éticos deben ser desarrollados. Como tal, el clima ético rastrea las pautas de comportamiento que ayudan a las personas a comprender qué es aceptable en lugar de sancionable dentro de las organizaciones (Teresi, et al., 2019).

Para Cullen, et. al (2005), el clima ético hace referencia al conjunto de climas que detallan las normativas y reglas de las empresas que poseen efectos morales. Estas situaciones aparecen cuando los integrantes interiorizan dichas normas y reglas como una forma de actuar ante determinadas circunstancias e influyen en la toma de decisiones. Además, el clima ético puede calificarse como positivo o negativo. Se considera un clima ético positivo cuando contribuye al logro de los objetivos o metas previamente establecidas en el plan estratégico de la organización, las cuales se ven reflejadas y alineadas con la misión y visión de la organización,

de otra forma, si los resultados no son los esperados estaríamos frente a un clima ético negativo (Doosje, 2002).

Tanto los investigadores como los profesionales han centrado su atención en este constructo considerando su influencia directa tanto en los resultados y comportamientos individuales como organizacionales (Newman, et al., 2017). Al representar una sólida herramienta de regulación de grupo (Ellemers et al., 2013), el clima ético se vuelve central para la vida organizacional como una forma de mostrar los valores centrales de la empresa tanto interna como externamente, para promover la identificación y el compromiso con la organización, y para administrar desviación (Ceschi et al., 2016).

Basándose en su centralidad, los investigadores han investigado el impacto del clima ético en las emociones, percepciones y comportamientos de los individuos. De hecho, se ha demostrado que el clima ético influye significativamente en el comportamiento ético de los empleados (Fritzsche, 2000) y las actitudes laborales (Ambrose et al., 2008).

En particular, al comparar climas éticos que promueven el comportamiento prosocial con aquellos que sugieren un comportamiento más individualista, surge que los primeros están más fuertemente asociados con el desempeño laboral y las actitudes y comportamientos positivos de los empleados (Pagliaro, et al., 2018). Por lo tanto, parece crucial que las organizaciones comprendan las consecuencias positivas y negativas de diferentes tipos de climas éticos para (a) evitar los costos financieros y sociopsicológicos asociados y (b) depender de aquellos climas que, por el contrario, pueden aumentar. relación positiva de los empleados con la organización y comportamientos positivos.

En cuanto a los factores del clima ético según Victor y Cullen (1987, 1988 y 2005):

El clima egoísmo: En este clima los colaboradores tienen una baja motivación debido a que la organización los trata con rigurosidad y hasta con ciertos niveles de insensibilidad (Cullen et al. 1989). Implica que los intereses y beneficios del grupo o Institución se ven mermados porque prima el interés propio en lugar del colectivo y las acciones de los empleados priorizan la satisfacción propia (Coutinho & Ferrato, 2005).

El interés personal rige las normas en este clima organizacional, por lo cual, los colaboradores toman decisiones que permitan maximizar sus intereses individuales. Moore (2008) refiere que en las organizaciones con este tipo de clima están propensas a cometer actos

con poca sensibilidad moral y tienden a cometer acciones en contra de la ética de la organización, promoviendo la corrupción organizacional. Además, las organizaciones con clima egoísta se intenta establecer un control basado en reglas que deben ser cumplidas y de esta manera evitar castigos, por lo tanto, es difícil apreciar la presencia de valores éticos importantes que orienten su comportamiento (Ambrose et al. 2008).

El clima de benevolencia: La principal característica de las organizaciones que presentan este clima es incentivar el trabajo colaborativo, tratando de maximizar el beneficio colectivo, motivo por el cual en trabajo de cada integrante de la organización está orientado a lograr el beneficio común (Cullen et al. 1989). La organización incentiva la participación con beneficios y pagos de acuerdo con el desempeño del equipo de trabajo valorando de esta manera el trabajo en equipo el cual se basa en la cooperación y ayuda entre todos los empleados para alcanzar resultados exitosos (Kapp & Partboteeah, 2008).

Kim y Millar (2008), en su estudio observaron que los trabajadores aplicaban el concepto de “cuidado moral” que establece los comportamientos y toma de decisiones de dichos trabajadores estaban enfocados en maximizar los intereses colectivos, para lo cual aplicaban los valores y ética personales que eran socializados entre ellos que y fundados en la obligatoriedad mutua y obediencia con el orden social (Ambrose et al. 2008), con lo cual el grupo en su totalidad evaluaba el proceso de juicio ético (González, 2002).

Por último, en el clima de principios prevalecen factores externos de la organización que generan un conjunto de normas que establezcan los parámetros que deben seguirse para la toma de decisiones (Cullen, et al. 1989); estas normas se basan en la aplicación de estándares, adaptados de acuerdo con los diferentes escenarios que se presenten en la organización. De acuerdo con González (2002) para promover el proceso de juicio y toma de decisiones individuales ante diversos escenarios, se deben tener normas bien definidas y basadas en principios universales, conocidos por cada integrante de la organización y aceptados por todos los individuos y sirvan de razón moral y ética de las decisiones que adopte.

## **Materiales y métodos**

El enfoque fue cuantitativo, en tanto la medición de la variable y sus dimensiones fue a través del tratamiento estadístico (Cabezas et al., 2018). Fue tipo aplicada porque se analizó la realidad de la empresa y se aplicaron los conocimientos en la mejora de estrategias, en el desarrollo y

mejoramiento de éstas (Bernal, 2010) y el nivel fue descriptiva porque se caracterizó la variable clima ético (Hernández & Baptista, 2014).

En cuanto al diseño de investigación fue no experimental porque solo se analizó la variable tal como está sin manipular y transversal porque se recolectaron los datos en un único momento (Hernández & Baptista, 2014).

La población estuvo conformada por los 243 colaboradores de la municipalidad, la muestra fue censal y no hubo muestreo, en tanto se tomó a toda la unidad de análisis por ser perfectamente medible. Por otro lado, se usó la encuesta y como instrumento el cuestionario del clima ético de los autores Cullen y Victor (1988). La escala consiste en 36 preguntas, tipo ordinal donde uno (1) es totalmente en desacuerdo y siete (7) es totalmente de acuerdo.

En cuanto al procedimiento, se coordinó con el Gerente de Administración Financiera para obtener el permiso de la municipalidad, luego del permiso, se establecieron las fechas de aplicación de los cuestionarios de manera presencial (las dos primeras semanas del mes de septiembre del 2021) y el llenado del cuestionario fue de 20 minutos.

Respecto al procesamiento, los datos se trabajaron en el SPSS 25 y Excel 2019 obteniendo una alta confiabilidad de 0,827 para el clima ético y con relación a la validez se obtuvo un valor de  $KMO=0.774$  y de 74.68% para la varianza total explicada (ver anexos). Por último, se realizó el tratamiento estadístico descriptivo y estos resultados fueron representados mediante tablas y figuras para una mejor comprensión.

## Resultados y discusión

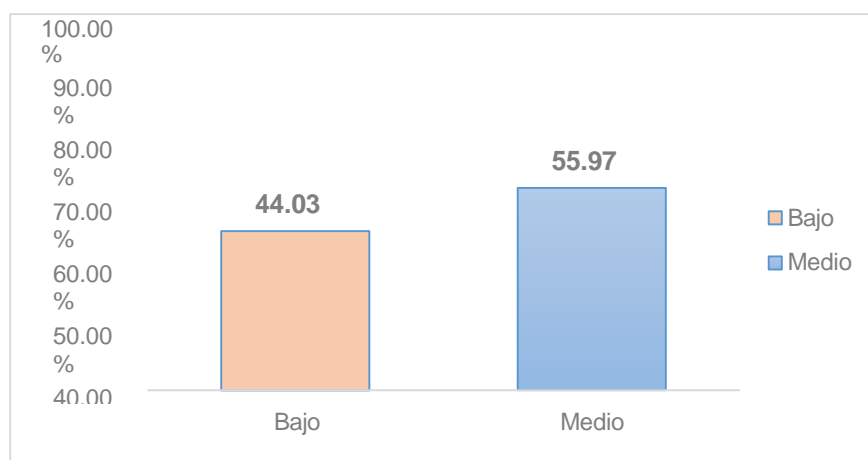
**Tabla 1**

*Escala de calificación del Clima ético*

| Nivel de clima | Valor promedio |
|----------------|----------------|
| Bajo           | 1 – 3          |
| Medio          | 3.01 – 5       |
| Alto           | 5.01 - 7       |

**Figura 1**

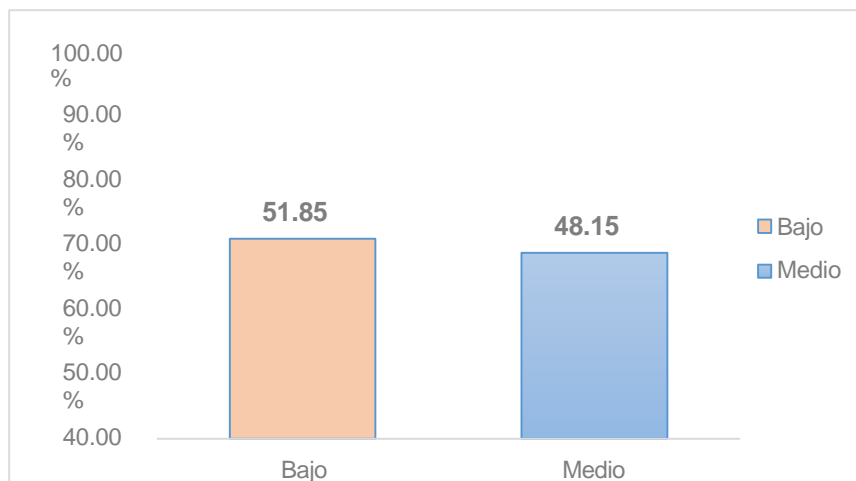
*Percepción del clima ético egoísta*



Se evidencia en la figura un nivel medio de clima ético egoísta con un 55,97% porque los colaboradores realizan acciones o funciones solo para obtener su propio beneficio; es decir, buscan intereses personales demostrando poca importancia por el bienestar de los demás. Además, no siempre demuestran un comportamiento ético adecuado en sus funciones de trabajo. De la misma manera, Gorsira et al. (2018) demostraron que los colaboradores públicos suelen identificar un clima más egoísta asociado a la corrupción y acciones con beneficios individuales. Asimismo, Vilas-Boas (2019) encontró que las decisiones éticas se basan cada vez más en el egoísmo individual, y el número de conductas negativas también incrementa. Estos resultados traen como consecuencia la desmotivación de los colaboradores debido a la rigurosidad e insensibilidad por parte de la empresa (Cullen et al. 1989). Además, solo predomina el beneficio propio dejando de lado el beneficio común; de tal manera, es clave

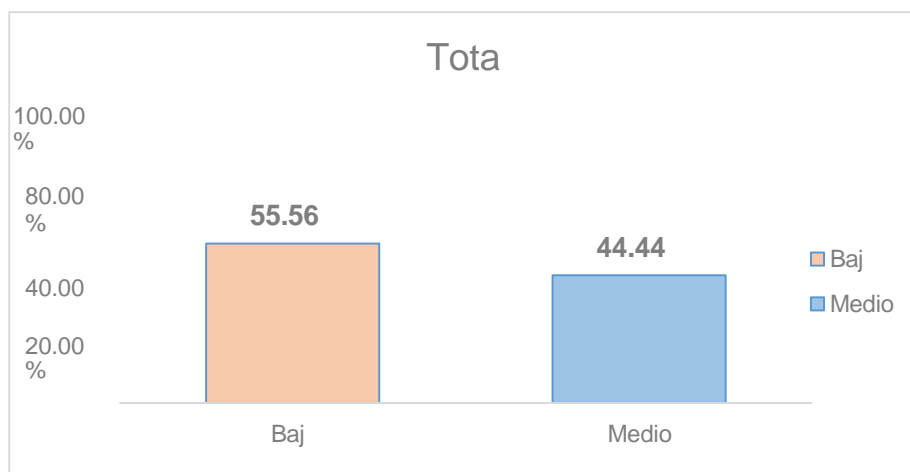
trabajar en las acciones de mejora sobre esta dimensión para evitar un clima con poca sensibilidad moral y comportamiento corruptos (Moore, 2008).

**Figura 2**  
*Percepción del clima ético benevolente*



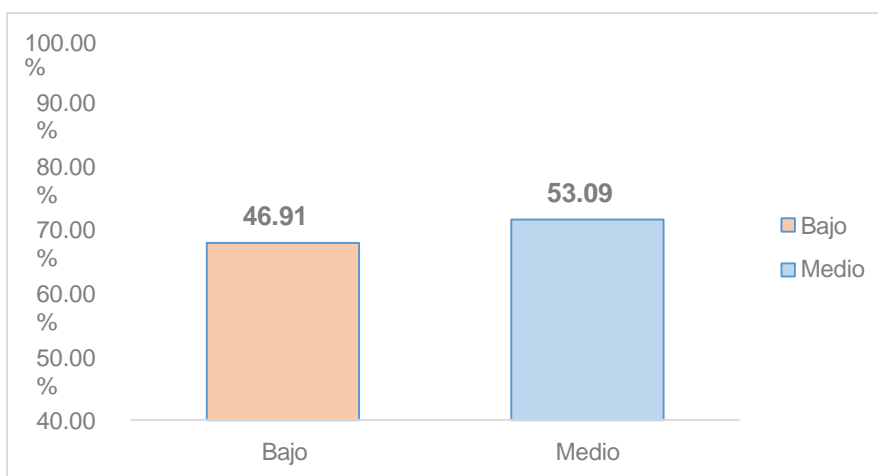
En cuanto al clima benevolente alcanzó un nivel bajo del 51,85% esto evidencia un ambiente poco colaborativo en el que el beneficio colectivo no era un elemento primordial para los colaboradores, lo que estableció que el personal no está orientado a alcanzar el beneficio común sino el beneficio individual. Por lo tanto, es necesario reforzar el espíritu de equipo y el sentido de responsabilidad social hacia la comunidad. Del mismo modo, Gallego et al. (2020) encontró que las personas suelen actuar solo por intereses personales y Morales et al. (2018) encontraron que el sector público se caracteriza por dejar de lado el bien común y mostrar comportamientos inmorales. Por tal motivo, el buen clima ético compensaría estas situaciones (Potipiroon & Wongpreedee, 2020). Además, es importante incentivar la participación de los colaboradores (Kapp & Partboteeah, 2008) y priorizar los intereses colectivos (Kim & Millar, 2008).

**Figura 3**  
*Percepción del clima ético de principios*



En cuanto al clima ético de principios se halló un bajo puntaje con un 55,56%, demostrando la poca importancia de los valores de la institución y los principios éticos universales para los colaboradores; además, no cuentan con normas definidas y su comportamiento está basado en un juicio personal. Del mismo modo, Farouk y Jabeen (2018) resaltaron la importancia de incorporar los códigos de ética e iniciativas de responsabilidad social empresarial efectivos, asimismo, las empresas deben reconocer que los estándares éticos del supervisor influyen en lo moral. Por tal razón, Cullen et al. (1989) resaltaron la importancia de generar normas para el buen comportamiento en el trabajo y Gonzáles (2002) resalta la importancia de tener normas basadas en principios universales, conocidos y aceptados por los colaboradores y que sirvan de razón moral y ética de las decisiones.

**Figura 4**  
*Percepción del clima ético*



Al analizar el objetivo general se halló predominancia del nivel medio con un 53,09% porque no todo el personal de la institución ha interiorizado las normas de la organización y el 46,91% percibieron un nivel bajo porque estarían realizándose en la empresa acciones éticamente incorrectas y no habría una sanción para dichas acciones. También, se percibe que las personas solo actúan por su propio bienestar y evitan compartir cualquier conocimiento o solución en beneficio común. Del mismo modo, Alonso et al. (2020) encontraron un bajo clima ético debido a la presión laboral y Bellido et al. (2019) también hallaron un bajo clima ético debido a la poca claridad de las leyes y el incumplimiento de estas. Además, se evidencia los favores personales, sobornos y poco interés en resolver temas éticos. Sin embargo, Mulki y Lassk (2019) encontraron un alto nivel en esta variable porque la empresa supervisa el buen cumplimiento de las acciones éticas y los colaboradores se sienten cómodos e identificados con la institución. Al respecto, Newman et al. (2017) consideran la importancia de esta variable debido a su contribución en el cumplimiento de metas, de resultados individuales y organizacionales, identificación de los colaboradores con la institución, etc. Esto coincide con Pagliaro et al. (2018) porque argumenta la necesidad de comprender las consecuencias negativas y positivas de los diversos tipos de climas éticos y enfocarse en incrementar la relación positiva de los colaboradores.

### **Conclusiones**

En relación con el clima ético egoísta se encontró un nivel medio, porque los trabajadores actúan para su propio beneficio dejando de lado los intereses en común. Además, no se muestran interesados en ser eficientes con sus actividades; por lo tanto, es preciso que la institución fomente prácticas colaborativas entre los trabajadores que dispongan a cambiar esta actitud.

En cuanto al clima ético benevolente ha sido percibido como un bajo nivel debido a que los colaboradores no demuestran un comportamiento armonioso, no les gusta trabajar en equipo y prefieren el trabajo individual. Además, no realizan actividades de responsabilidad social hacia la comunidad pues solo desean cumplir con sus labores diarias y no aportan por el bien de los demás.

Respecto al clima ético de principios obtuvo un puntaje bajo porque los valores de la municipalidad no son tomados en consideración por los colaboradores y su comportamiento está fundado en un juicio personal, dejando de lado la razón y los principios éticos.

Finalmente, la investigación reveló un nivel medio de clima ético porque el personal no ha interiorizado las políticas y normas de la institución. Además, no han establecido las sanciones

en caso de incumplimiento de las acciones éticas y algunos colaboradores se aprovechan de estas situaciones.

### **Recomendaciones**

Realizar continuamente difusiones de las prácticas éticas en la municipalidad orientados al trabajo colaborativo y al servicio de los demás a través de volantes, correos y folletos. Además, deben contar con un equipo o personal responsable del seguimiento de las prácticas éticas.

Establecer las sanciones en caso de cometer acciones antiéticas. Del mismo modo, ofrecer reconocimientos al personal destacado por su comportamiento ético en el trabajo. Además, los supervisores deben integrar a su personal en el proceso de enseñanza sobre la ética mediante una metodología innovadora y eficaz.

Realizar jornadas de integración para fortalecer las relaciones interpersonales en la institución y promover un clima ético benevolente. Asimismo, asignar comisiones para participar en proyectos de responsabilidad social.

Fomentar comportamientos éticos a través de la práctica diaria en la realización de las labores o tareas e implementar un método de evaluación de impacto que están teniendo las prácticas éticas en la institución e involucrar al personal a través de comisiones y en la elaboración de un código de ética.

### **Referencias**

- Alonso, et al. (2020). Clima ético, estrés de conciencia y laboral de enfermeras y médicos que laboran en cuidados intensivos neonatal. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 19(37–2), 63–74. <https://doi.org/10.18359/rlbi.4177>
- 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. Obtenido de: <https://www.hhrjournal.org/2020/04/a-virtual-roundtable-on-covid-19-and-human-rights-with-human-rights-watch-staff/>
- Ambrose, M. et al. (2008). Individual moral development and ethical climate: the influence of person–organization fit on job attitudes. *J. Bus. Ethics* 77, 323–333. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9352-1>

- Arias, L. (Coord) (2018). *Calidad de vida en las organizaciones, las familias y la sociedad*. Universidad Autónoma del Estado de Morelos. URI: <http://riaa.uaem.mx/handle/20.500.12055/343>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3era ed.). Pearson educación. <https://n9.cl/z9jvc>
- Cabezas, E.; Andrade, D. & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <https://n9.cl/5b7tb>
- Ceschi, A. et al. (2016). Grit or honesty–humility? New insights into the moderating role of personality between the health impairment process and counterproductive work behavior. *Front. Psychol.* 7, 1799. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01799>
- 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. B., Parboteeah, K. P., Victor, B., & Sakano, T. (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>
- Doosje, B., Spears, R., & Ellemers, N. (2002). Social identity as both cause and effect: The development of group identification in response to anticipated and actual changes in the intergroup status hierarchy. *British Journal of Social Psychology*, 41(1), 57-76. <http://dx.doi.org/10.1348/014466602165054>
- Ellemers, N. et al. (2013). Morality and behavioural regulation in groups: a social identity approach. *Eur. Rev. Soc. Psychol.* 24, 160–193. <https://doi.org/10.1080/10463283.2013.841490>
- Farouk, S. & Jabeen, F. (2018). Ethical climate, corporate social responsibility and organizational performance: evidence from the UAE public sector. *Social Responsibility Journal*, 14 (4), 737-752. <https://doi.org/10.1108/SRJ-01-2017-0002>
- Fritzsche, D. (2000). Ethical climates and the ethical dimension of decision-making. *J. Bus. Ethics* 24, 125–140. <https://doi.org/10.1023/A:1006262914562>
- Gallego, J. et al. (2020). Corruption in the times of Pandemia. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3600572>

- Gestión (03 de mayo del 2020). Fiscalía investiga 15 denuncias a nivel nacional por compras sobrevaloradas para PNP. Recuperado de: <https://gestion.pe/peru/politica/coronavirus-peru-fiscalia-investiga-15-denuncias-a-nivel-nacional-por-compras-sobrevaloradas-para-policia-nacional-pnp-covid-19-nndc-noticia/>
- 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>
- Kapp, E., & Partboteeah, K. (2008). Ethical Climate & Safety Performance Design Better Programs, Improve Compliance And Foster Participation. *Professional Safety*, 28-31.
- Kim, N. & Millar, G. (2008). Perceptions of the ethical climate in the Korean tourism industry. *Journal of Business Ethics*, 82, 941–954. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-007-9604-0>
- Morales, T. et al. (2018). Clima ético en una administración municipal del estado de Tabasco. *Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*, 244-249.
- Moore, C. (2008). Moral disengagement in processes of organizational corruption. *Journal of Business Ethics*, 80, 129-139.
- Mulki, J., & Lassk, 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>
- Newman, A. et al. (2017). Ethical climates in organizations: a review and research agenda. *Bus. Ethic. Q.* 27, 475–512. <https://doi.org/10.1017/beq.2017.23>
- Pagliaro, S. et al. (2018). On the effects of ethical climate(s) on employees' behaviour: a social identity approach. *Front. Psychol.* 9:960. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00960>
- 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>

- Shim, D. & Park, H. (2018). Public Service Motivation in a Work Group: Role of Ethical Climate and Servant Leadership. *Public Personnel Management*, 1-18. <https://doi.org/10.1177/0091026018806013>
- Teresa, M. et al. (2019). Ethical Climate(s), Organizational Identification, and Employees' Behavior. *Front Psychol.* 10. <https://dx.doi.org/10.3389%2Ffpsyg.2019.01356>
- Victor, B. & Cullen, J. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Res. Corp. Soc. Perform. Pol.* 9, 51–71.
- 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](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-30802019000200103)

## Anexos

### 1. Operacionalización de variables

**Tabla 02.**

| VARIABLES          | DEFINICIÓN<br>CONCEPTUAL   | DIMENSIONES  | INDICADORES   | TÉCNICA E<br>INSTRUMENTO | ESCALA LIKERT |
|--------------------|--|--------------|---|--------------------------|---------------|
| <b>Clima ético</b> | Las percepciones compartidas de los empleados sobre lo que es la acción éticamente correcta y cómo los temas éticos deben ser desarrollados (Cullen & Victor, 1988). | Egoísmo      | Interés propio<br>Lucro de la empresa<br>Eficiencia   | <b>Técnica:</b> Encuesta | Likert        |
|                    |  | Benevolencia | Amistad<br>Interés de grupo<br>Responsabilidad social   |                          |               |
|                    |  | Principios   | Moralidad Personal<br>Reglas y procedimientos de la organización<br>Leyes y códigos profesionales |                          |               |

Nota: Basado en Cullen y Victor (1988)

## 2. Matriz de consistencia

**Tabla 03.**

| <b>Pregunta de investigación</b>  | <b>Objetivo principal</b>   | <b>Hipótesis principal</b>                                 | <b>Variables/Factor de análisis y Dimensiones</b> | <b>Indicadores</b>  |
|---|---|--|---|---|
| ¿Cuál es el nivel del clima ético percibido por los colaboradores de una municipalidad provincial de Cajamarca, 2021? | <p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar el nivel del clima ético percibido por los colaboradores de una municipalidad provincial de Cajamarca, 2021</p>  | No tiene hipótesis al ser descriptiva                      | <p><b>Variable clima ético</b></p> <p>Egoísmo</p> | <p>Interés propio</p> <p>Lucro de la empresa</p>  |
|   | <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar el nivel del clima ético benevolente, egoísta y de principios percibido por los colaboradores una municipalidad provincial de Cajamarca, 2021.</p> |  | <p>Benevolencia</p> <p>Principios</p>             | <p>Eficiencia</p> <p>Amistad</p> <p>Interés de grupo</p> <p>Responsabilidad social</p> <p>Moralidad Personal</p> <p>Reglas y procedimientos de la organización</p> <p>Leyes y códigos profesionales</p> |
| <b>Población/ Muestra</b>   | <b>Instrumento de Recolección de datos</b>  | <b>Procedimiento</b>                                       | <b>Técnicas Estadísticas</b>                      | <b>Procesamiento</b>  |
| <p>Población: 243 para el cuestionario</p> <p>Muestra: censal</p>   | <p>- Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>   | Se realizaron las encuestas de manera presencial y virtual | Estadísticas descriptivas                         | <p>Uso del programa estadístico SPSS 25.</p> <p>Se realizará la Confiabilidad y validez</p> <p>Medidas descriptivas</p>   |

### 3. Cuestionario

Mi nombre es Yosmali Flores Alejandría estudiante de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Agradeceré mucho respondan la siguiente encuesta porque el objetivo es Determinar el tipo de clima ético que perciben los colaboradores en esta municipalidad provincial, del departamento de Cajamarca, 2021. La información obtenida en este cuestionario es confidencial y servirá solamente con el propósito del presente estudio.

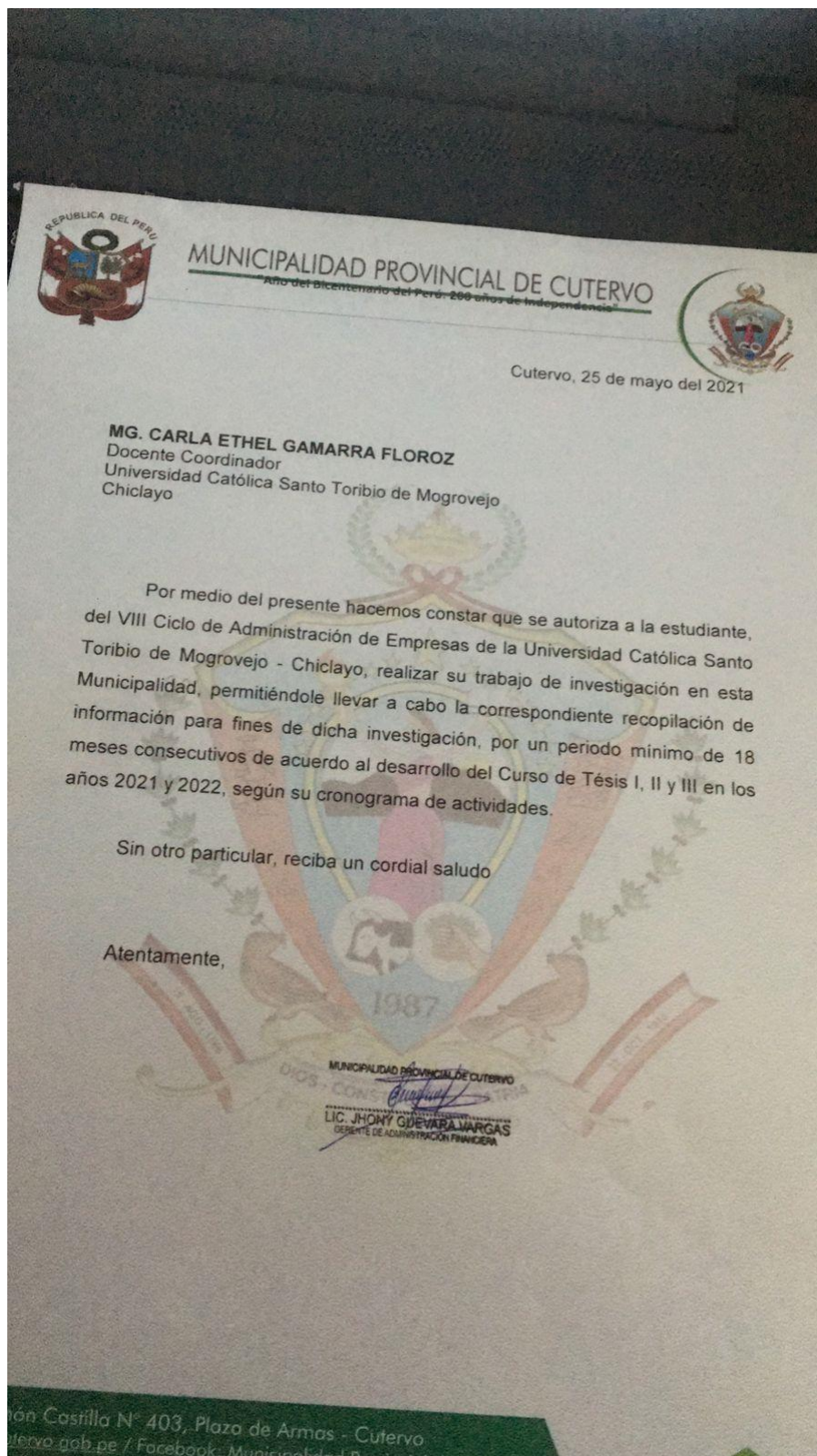
**Instrucciones:** Esta encuesta consta de 36 preguntas. Marca con el número que corresponda a la respuesta:

**1= Totalmente en desacuerdo    2= Muy en desacuerdo    3= En desacuerdo    4 = Indiferente    5 = De acuerdo**  
**6 = Muy de acuerdo    7 = Totalmente de acuerdo**




| <b>Clima egoísmo</b>       |  |   |   |   |   |   |   |   |  |
|----------------------------|--|---|---|---|---|---|---|---|--|
|                            | En esta Institución, las personas buscan más que todo su propia conveniencia.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |  |
|                            | En esta Institución cada persona decide qué es correcto y qué es incorrecto.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |  |
| <b>Interés propio</b>      | En esta Institución protegen sus propios intereses por encima de otras consideraciones.                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |  |
|                            | Las personas se preocupan por los intereses de la institución por encima de los intereses de las personas que trabajan allí. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |  |
|                            | En esta empresa los trabajadores no se conducen por sus propios valores (ética personal)                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |  |
|                            | Las personas en esta Institución se preocupan mucho por lo que sea mejor para ellas mismas.                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |  |
|                            | En esta institución no se toma en cuenta a cada persona a la hora de tomar decisiones.                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |  |
| <b>Lucro de la empresa</b> | Se espera que todos los colaboradores hagan cualquier cosa para favorecer los intereses de la Institución.                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |  |
|                            | El trabajo se considera de inferior calidad solo cuando perjudica los intereses de la Institución.                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |  |
|                            | Las decisiones en esta Institución son evaluadas principalmente en términos de su contribución a lograr los objetivos.       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |  |
| <b>Eficiencia</b>          | La principal responsabilidad para las personas en esta Institución es considerar primero la eficiencia.                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |  |
|                            | En esta Institución la manera más eficiente es siempre la manera correcta.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |  |
|                            | En esta Institución, se espera por encima de todo, que cada persona trabaje eficientemente.                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |  |
|                            | En esta Institución siempre se buscan decisiones eficientes a los problemas.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |  |
| <b>Clima benevolencia</b>  |  |   |   |   |   |   |   |   |  |
| <b>Amistad</b>             | En esta Institución las personas siempre buscan el bien de los demás.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |  |
|                            | Lo más importante para nosotros en esta Institución es lo que sea mejor para la otra persona.                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |  |
|                            | En esta Institución una preocupación central es lo que es mejor para cada individuo.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |  |
| <b>Interés de grupo</b>    | Lo más importante para nosotros es lo que sea mejor para todos en la Institución.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |  |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|   | La preocupación más importante es procurar el bien de todas las personas de la Institución.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|   | En esta Institución las personas se preocupan mucho por lo que es generalmente mejor para los empleados.                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|   | Las personas en esta Institución consideran importante el espíritu de equipo.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| <b>Responsabilidad social</b>                     | En esta Institución se espera que usted siempre haga lo que es correcto para el usuario.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|   | Las personas en esta Institución tienen un fuerte sentido de responsabilidad hacia la comunidad externa.                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|   | Las personas en esta Institución se preocupan activamente por los intereses de los usuarios.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|   | El efecto de las decisiones de los usuarios es un asunto de interés prioritario en esta Institución.                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| <b>Clima de principios</b>                        |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>Moralidad personal</b>                         | En esta Institución, se espera que las personas sigan sus propias creencias morales y personales.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|   | En esta Institución no hay espacio para la moral o la ética personal.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|   | En esta Institución la consideración más importante es el sentido que cada persona tiene sobre lo que es correcto y lo que es incorrecto. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| <b>Reglas y procedimientos de la organización</b> | Aquí es muy importante seguir las reglas y procedimientos de la Institución.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|   | Se espera que todos se ciñan a las reglas y procedimientos de la Institución  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|   | Las personas exitosas en esta Institución se rigen estrictamente por las reglas   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|   | Las personas exitosas en esta Institución obedecen estrictamente las políticas institucionales.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| <b>Leyes y códigos profesionales</b>              | En esta Institución la principal consideración es si una decisión viola alguna ley.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|   | Se espera que las personas cumplan con la ley y con los estándares profesionales por encima y más allá de otras consideraciones.          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|   | En esta Institución se espera que las personas cumplan estrictamente con los estándares legales y profesionales.                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|   | En esta Institución, la ley o código de ética profesional es la consideración principal   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

Anexo Permiso



## Resultado de Similitud

| Bandeja de entrada del ejercicio: Informe Final de Tesis Aula A - 2022-1 |   |                  |                     |   |   |
|--|---|------------------|---------------------|---|---|
| Título del Ejercicio   | Información   | Fechas           |                     | Similitud   | Acciones  |
| Informe Final de Tesis 2022-1  |  | Comienzo         | 30-may-2022 12:32PM | 18%  | <a href="#">Entregar de nuevo</a> <a href="#">Ver</a>  |
|  |   | Fecha de entrega | 03-jun-2022 11:59PM |   |   |
|  |   | Publicar         | 30-may-2022 12:32PM |   |   |

## Observaciones

OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:

|                   |
|-------------------|
| Sin Observaciones |
|-------------------|

Fecha: 27 /06/2022

## Anexo Resultados

### Tabla 04

*Confiabilidad de la variable clima ético*

| Estadísticas de fiabilidad |                |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach           | N de elementos |
| 0,827                      | 36             |

### Tabla 05

*Validez*

#### Prueba de KMO y Bartlett

|   |                     |          |
|---|---------------------|----------|
| Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo |                     | 0,774    |
| Prueba de esfericidad de Bartle                     | Aprox. Chi-cuadrado | 8561,591 |
|   | gl                  | 630      |
|   | Sig.                | 0,000    |

**Tabla 06***Varianza total explicada*

| Componente | Autovalores iniciales |               |             | Sumas de cargas al cuadrado de la extracción |               |             | Sumas de cargas al cuadrado de la rotación |               |             |
|------------|-----------------------|---------------|-------------|--|---------------|-------------|--|---------------|-------------|
|            | Total                 | % de varianza | % acumulado | Total  | % de varianza | % acumulado | Total                                      | % de varianza | % acumulado |
|            | 1                     | 10,873        | 30,204      | 30,204                                       | 10,873        | 30,204      | 30,204                                     | 9,182         | 25,505      |
| 2          | 4,520                 | 12,554        | 42,758      | 4,520  | 12,554        | 42,758      | 3,794                                      | 10,539        | 36,045      |
| 3          | 2,401                 | 6,669         | 49,428      | 2,401  | 6,669         | 49,428      | 3,551                                      | 9,865         | 45,909      |
| 4          | 2,292                 | 6,368         | 55,795      | 2,292  | 6,368         | 55,795      | 2,775                                      | 7,708         | 53,617      |
| 5          | 2,008                 | 5,577         | 61,372      | 2,008  | 5,577         | 61,372      | 1,914                                      | 5,316         | 58,934      |
| 6          | 1,450                 | 4,027         | 65,399      | 1,450  | 4,027         | 65,399      | 1,668                                      | 4,634         | 63,568      |
| 7          | 1,246                 | 3,462         | 68,861      | 1,246  | 3,462         | 68,861      | 1,507                                      | 4,187         | 67,754      |
| 8          | 1,053                 | 2,926         | 71,786      | 1,053  | 2,926         | 71,786      | 1,304                                      | 3,623         | 71,377      |
| 9          | 1,042                 | 2,895         | 74,682      | 1,042  | 2,895         | 74,682      | 1,190                                      | 3,304         | 74,682      |
| 10         | 0,993                 | 2,758         | 77,440      |  |               |             |  |               |             |
| 11         | 0,911                 | 2,530         | 79,969      |  |               |             |  |               |             |
| 12         | 0,863                 | 2,397         | 82,366      |  |               |             |  |               |             |
| 13         | 0,779                 | 2,165         | 84,531      |  |               |             |  |               |             |
| 14         | 0,697                 | 1,936         | 86,466      |  |               |             |  |               |             |
| 15         | 0,641                 | 1,780         | 88,246      |  |               |             |  |               |             |
| 16         | 0,520                 | 1,444         | 89,690      |  |               |             |  |               |             |
| 17         | 0,485                 | 1,346         | 91,037      |  |               |             |  |               |             |
| 18         | 0,422                 | 1,172         | 92,208      |  |               |             |  |               |             |
| 19         | 0,398                 | 1,105         | 93,313      |  |               |             |  |               |             |
| 20         | 0,342                 | 0,951         | 94,265      |  |               |             |  |               |             |
| 21         | 0,338                 | 0,938         | 95,202      |  |               |             |  |               |             |

|    |       |       |         |  |  |  |  |  |
|----|-------|-------|---------|--|--|--|--|--|
| 22 | 0,275 | 0,763 | 95,965  |  |  |  |  |  |
| 23 | 0,251 | 0,699 | 96,664  |  |  |  |  |  |
| 24 | 0,209 | 0,582 | 97,245  |  |  |  |  |  |
| 25 | 0,189 | 0,524 | 97,769  |  |  |  |  |  |
| 26 | 0,151 | 0,420 | 98,189  |  |  |  |  |  |
| 27 | 0,129 | 0,359 | 98,548  |  |  |  |  |  |
| 28 | 0,118 | 0,327 | 98,875  |  |  |  |  |  |
| 29 | 0,096 | 0,266 | 99,141  |  |  |  |  |  |
| 30 | 0,091 | 0,251 | 99,393  |  |  |  |  |  |
| 31 | 0,072 | 0,199 | 99,591  |  |  |  |  |  |
| 32 | 0,055 | 0,152 | 99,743  |  |  |  |  |  |
| 33 | 0,039 | 0,108 | 99,851  |  |  |  |  |  |
| 34 | 0,023 | 0,064 | 99,915  |  |  |  |  |  |
| 35 | 0,019 | 0,053 | 99,968  |  |  |  |  |  |
| 36 | 0,011 | 0,032 | 100,000 |  |  |  |  |  |

Método de extracción: análisis de componentes principales.