



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Comportamiento ético y clima organizacional en
colaboradores de una entidad pública en distrito de
Huanchaco**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTOR:

Miranda Solano, Erick Oneto (orcid.org/0000-0003-1709-6494)

ASESORA:

Dra. Aguilar Armas, Haydee Mercedes (orcid.org/0000-0001-9368-6184)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

ofrezco este trabajo a las personas que han ayudado de alguna manera a mi crecimiento académico y personal. A mis familiares, amigos y mentores, les agradezco por su apoyo, sabiduría y aliento a lo largo de este recorrido. Sin su inquebrantable respaldo, este logro no habría sido posible.

AGRADECIMIENTO

Agradezco este trabajo a mis seres queridos y compañeros que han brindado un respaldo continuo con palabras de estímulo a lo largo de este emocionante viaje personal y académico. Agradezco su inquebrantable confianza en mí y su amor incondicional, que han sido fundamentales para alcanzar este logro.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AGUILAR ARMAS HAYDEE MERCEDES, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Comportamiento ético y clima organizacional en colaboradores de una entidad pública en distrito de Huanchaco", cuyo autor es MIRANDA SOLANO ERICK ONETO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 08 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AGUILAR ARMAS HAYDEE MERCEDES DNI: 18211853 ORCID: 0000-0001-9368-6184	Firmado electrónicamente por: HAGUILARAR el 02- 07-2024 20:23:43

Código documento Trilce: TRI - 0757480





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MIRANDA SOLANO ERICK ONETO estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Comportamiento ético y clima organizacional en colaboradores de una entidad pública en distrito de Huanchaco", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
MIRANDA SOLANO ERICK ONETO DNI: 71980066 ORCID: 0000-0003-1709-6494	Firmado electrónicamente por: EMIRANDASOL el 16- 08-2024 12:58:17

Código documento Trilce: INV - 1703401



Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	xv
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad.....	16
Tabla 2 Relacion entre el comportamiento etico y el clima organizacional	17
Tabla 3 Relacion entre el comportamiento etico individual y el clima organizacional	18
Tabla 4 Relacion entre el ocomportamiento etico organizacional y clima organizacional	19
Tabla 5 Relacion entre el comportamiento etico social y el clima organizacional	20

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo encontrar la relación entre el comportamiento ético y el clima organizacional en trabajadores de una entidad pública en el distrito de Huanchaco. Para ello, se utilizó una investigación básica no experimental de tipo descriptivo correlacional. La población se obtuvo a base de una muestra censal constituido por 194 de los trabajadores actuales de la entidad. Se utilizó la escala de clima organizacional EDCO creada por Yusset, Echeverri, Lizarazo, Quevedo & Sanabria y adaptada por Barboza (2017) y la escala de clima ético creada por Hinostroza (2021). Como conclusión se obtuvo una relación significativa positiva entre el comportamiento ético y el clima organizacional. Este estudio aporta al ámbito profesional información valiosa para mejorar el desarrollo organizacional.

Palabras Clave: clima organizacional, comportamiento ético, ética laboral.

ABSTRACT

This research aimed to find the relationship between ethical behavior and the organizational climate in workers of a public entity in the district of Huanchaco. For this, non-experimental basic research of a descriptive correlational type was used. The population was obtained based on a census sample consisting of 194 of the entity's current workers. The EDCO organizational climate scale created by Yusset, Echeverri, Lizarazo, Quevedo & Sanabria and adapted by Barboza (2017) and the ethical climate scale created by Hinostroza (2021) were used. In conclusion, a significant positive relationship was obtained between the behavior ethics and the organizational climate. This study provides valuable information to the professional field to improve organizational development.

Keywords: organizational climate, ethical behavior, work ethics.

I. INTRODUCCIÓN

Dentro del contexto globalizado los problemas de comprensión del clima laboral y el comportamiento ético dentro de las empresas, pueden tener un impacto significativo en el funcionamiento y la reputación de una organización (Dávila et al. 2023). Sumando a esto nos dice Carmona (2016) que cuando la ética no se considera una prioridad en la cultura dentro de la organización, pueden surgir problemas como la ausencia de confianza entre los colaboradores, el aumento de rotación de personal, la disminución de moralidad y la productividad, y la probabilidad de un mayor riesgo de comportamientos poco íntegros. Además, la falta de una sólida gestión ética puede tener un impacto desfavorable en la percepción de la empresa afectando a los clientes, proveedores y la comunidad en su conjunto, teniendo consecuencias a largo plazo.

Para ello Terrones et al. (2023) indican que dentro del ámbito peruano, la aplicación de ética y constante respeto al derecho laboral en el ámbito del servicio público no puede ser caracterizada de forma uniforme. Aunque hay disposiciones legales que establecen los derechos y responsabilidades de los empleados. del sector público, su implementación y acatamiento pueden ser irregulares. Se han observado ocasiones en las cuales los trabajadores del sector público se enfrentan a dificultades en relación con el ejercicio de sus derechos laborales.

Es esencial promover un ambiente ético entre los empleados, aportan Seminario et al. (2022) que se evidencia una creciente escasez de valores en la ética, fenómeno que mina la integridad del profesional y, por ende, perjudica el desempeño de las organizaciones. Este deterioro ético está profundamente arraigado en diversos factores culturales y sociales que influyen en la manera en que las personas perciben y se comportan en el ámbito laboral. Esta falta de principios éticos no solo afecta la reputación y la confianza en los individuos, sino que también afecta negativamente en la empresa. Es importante dar prioridad a la ética ya que puede ayudar a prevenir comportamientos que pueden dañar la reputación de la misma organización. Valdez (2022) fundamenta que los dilemas

en el entorno organizacional radican en el hecho de que, al ingresar a una empresa, ciertas personas que previamente se identificaban como éticas pueden sucumbir ante las presiones inmorales que impone la estructura jerárquica dentro del entorno laboral, todo esto conlleva a recurrir a mecanismos de autojustificación para mitigar el malestar emocional que les causa su propia conducta inmoral. suelen racionalizar su comportamiento aduciendo que están trabajando en protección de los intereses de la empresa.

Asimismo, dentro del clima organizacional, Dávila et al. (2023) refieren a un factor que refleja las percepciones comunes entre los trabajadores sobre su ambiente laboral interno, las cuales se forman a partir de la interpretación que dan a sus vivencias laborales. Estas percepciones pueden influir en cómo los empleados desempeñan sus tareas y, por ende, en la eficiencia de la empresa. Observamos que el ambiente psicológico y emocional que prevalece en una organización, puede estar fuertemente influenciado por las consideraciones éticas. Por otra parte, Meza (2018) informa que la creación de un entorno laboral propicio promueve una relación de trabajo favorable, lo cual impulsa a los colaboradores a desempeñar sus responsabilidades con un compromiso renovado y una atención meticulosa. Este compromiso fortalecido y cuidadoso contribuye significativamente al cumplimiento de la visión, misión, metas y objetivos específicos de la entidad. Esto incluye también el respeto a la diversidad, la imparcialidad, la igualdad, la integridad y la claridad, en todas las actividades y relaciones laborales.

Para abordar estos problemas, las organizaciones deben establecer un comportamiento ético sólida, para ello Riveros & Grimaldo (2017) sugieren que el ambiente de trabajo, conocido como clima organizacional, representa la calidad del ámbito laboral desde el punto de vista de los empleados y tiene un impacto significativo en su conducta. Para Sánchez (2022) el clima organizacional, al ser fundamental en la gestión del talento humano, desempeña un papel crucial al fomentar la involucración activa de los colaboradores en las operaciones de la empresa. Este factor es esencial para cultivar un rendimiento óptimo, ya que un ambiente laboral favorable incita a los trabajadores a involucrarse plenamente con las tareas y objetivos de la organización, propiciando así un flujo productivo y eficiente de actividades. Cuando esto se

combina con una gestión ética efectiva, las empresas pueden mejorar su reputación, retener y atraer talento, y construir relaciones sólidas con sus partes interesadas, lo que a su vez contribuye al éxito sostenible de la organización.

Justificamos el presente estudio, puesto que esto contribuyó a la generación de nuevos conceptos que respaldaron las ideas presentadas en la investigación actual, lo que, a su vez, permitió ofrecer un aporte científico a la comunidad en forma de material de estudio y obtener nuevas contribuciones que pudieron ser utilizadas para abordar los desafíos presentados.

Por ello en la investigación nos hacemos esta pregunta ¿Cuál es la relación entre el comportamiento ético y el clima organizacional en una entidad pública?

Este estudio aportó información relevante en el campo de la psicología y al desarrollo organizacional ya que facilitó un análisis más detallado de los aspectos de administración y gestión en las organizaciones, y los problemas que se manifiestan continuamente en el día a día de los trabajadores; facilitó una exploración más profunda del conocimiento teórico y de las características de estos conceptos, actuando como base para investigaciones futuras interesadas en desarrollar temas similares como la psicología organizacional. Asimismo, contribuyó al desarrollo de conocimiento científico dentro del ámbito organizacional peruana. Para concluir, los hallazgos de esa investigación demostraron una aplicación práctica bien fundamentada, ya que permiten la elaboración de programas de mejora organizacional

Asimismo, nos planteamos el objetivo general de encontrar la relación entre el comportamiento ético y el clima organizacional, además de Identificar la relación de las dimensiones de comportamiento ético individual, comportamiento ético organizacional y comportamiento ético social con el clima organizacional de colaboradores de una entidad pública del distrito de Huanchaco.

La hipótesis de nuestra investigación se plantea en si se evidencia una relación positiva entre el comportamiento ético y el clima organizacional presente en colaboradores de una entidad pública en el distrito de Huanchaco.

II. MARCO TEÓRICO

Para ello nos vamos a apoyar en las antecedentes investigados al revisar la bibliografía de estas variables. En la búsqueda en diferentes fuentes y artículos de investigación se ha encontrado, valiosos estudios que guardan relación con el tema principal de la investigación.

Como expresa Córdova (2022) en su trabajo “Clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de una universidad privada. Lima - Perú 2022”, trabajó en base de grupo representativo de 50 empleados de una universidad privada en Lima Metropolitana, que abarca diversas áreas administrativas. Usó el cuestionario de clima organizacional adaptado de Crespo & Boanerges, encontrando que existe una correlación notable entre el clima organizacional y la motivación laboral en los empleados de la universidad investigada.

Así mismo Gonzales (2022) en su estudio “Clima institucional y formación en valores éticos. Estudio de caso en una Universidad de la Costa Caribe Colombiana”, trabajó un estudio de caso a los estudiantes, docente y administrativos del programa de Derecho de la Universidad. Usó una entrevista estructurada, encontrando una correlación notable en la eficacia y la comunicación de valores éticos. Por lo tanto, se puede afirmar que cuando los procedimientos administrativos académicos son más eficientes, la Universidad de estudio transmite de manera más efectiva los valores éticos.

Con base a Franko (2021), en su trabajo “Principios éticos y su influencia en el clima laboral de la empresa HFP HIDRAULIC S.A.C., Lima, 2021”, en el cual se trabajó a parte de una población que está conformada por 43 trabajadores y se empleó como instrumento un cuestionario de creación propia validado mediante juicio de expertos , en el cual se encontró que el impacto significativo de los principios éticos sobre el clima organizacional, es un factor crucial para mejorar el ambiente, lo que lleva a un mayor desempeño de los colaboradores y, por ende, a una mejor capacidad con el propósito de lograr los objetivos de la organización.

De acuerdo con De la Cruz (2017), en su investigación “Clima ético y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016”, trabajó con la población formada por 67 especialistas de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario. Utilizó el cuestionario de clima ético de Olga Muñoz, y obtuvo como resultado, se demuestra una tendencia entre la satisfacción laboral y el clima ético en los colaboradores de la salud de la Micro-Red determinada por el coeficiente Rho de Spearman, el cual indica una relación moderadamente positiva.

Como plantea Carhuamaca (2018), en su estudio titulado “Ética de la función pública de los funcionarios y su relación con el clima organizacional percibido por los empleados del gobierno regional Pasco”. trabajó con la muestra de 71 colaboradores, y empleó un cuestionario desarrollado específicamente para ese fin, diseñado a partir de las variables de interés en la investigación. Se concluyó que se evidencia vinculación entre la ética en la función pública y el ambiente organizacional que la define.

Bautista & Romero (2022), en su trabajo “Ética Empresarial Y Responsabilidad Social Corporativa En Trabajadores De La Empresa Inversiones Generales Cristian SRL” trabajó con una población de 120 colaboradores donde se usó un cuestionario para evaluar la ética empresarial, evaluado por juicios de experto se concluyó que existe relación entre la responsabilidad social corporativa y ética empresarial

Concluye Guzmán (2018), en su trabajo “Ética profesional y cultura organizacional en la escuela profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016”, trabajó con una muestra de 110 estudiantes, pertenecientes a la Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC en México, donde se utilizó como instrumento una encuesta creada por el autor y validada por juicio de expertos, donde se obtuvo que no se encontró una correlación notable entre las variables ética profesional y cultura organizacional.

Como expresa Capcha (2022) en su trabajo “La ética profesional y la responsabilidad social del personal administrativo en la Red de Salud Pasco – Año 2019”. Uso una muestra de 83 personas que trabajan en la organización y se usó un cuestionario adaptado que mide la ética profesional en donde se usó

validación de expertos, se estableció que existe una correlación entre la ética profesional y la responsabilidad social. Con un nivel de confianza del 95%, se muestra que la relación es positiva o directamente proporcional. El cual también afirma que la ética ejerce una influencia significativa en la reputación pública y en la sostenibilidad a largo plazo de la empresa.

A continuación, se revisaron las siguientes teorías para enmarcar la investigación tomando en cuenta las variables mencionadas.

Para Espinoza (2018), aporta que el clima organizacional ha sido abordado por diversos autores, lo que ha dado lugar a múltiples definiciones y ha generado una variedad de indicadores para su evaluación, se define como las cualidades y rasgos que pueden ser identificados en una organización específica o en sus componentes, y son influenciados por cómo la organización y/o sus elementos se relacionan con sus integrantes y su contexto.

Asimismo, hace notar Fernández (2019) el clima es el entorno en el que se manifiestan las conductas de los empleados, y sus actitudes están dirigidas a cumplir la misión de la organización, al igual que el compromiso de los colaboradores en la realización de sus tareas, con un enfoque en la eficiencia y la eficacia.

Para aportar Riveros & Grimaldo (2017) indican el clima organizacional se centra en los eventos que ocurren y su relación con las percepciones, emociones y acciones de los empleados. Se percibe como algo temporal, subjetivo y susceptible de ser influenciado por figuras de autoridad. Además, se tiene en cuenta las percepciones de los colaboradores en lo que respecta a su entorno y las tareas diarias que constituyen la organización.

Romani (2022), considera que el clima organizacional está influenciado por diversos factores, siendo la visión de los trabajadores un aspecto crucial. Esta percepción está estrechamente vinculada con la confianza y estabilidad en el entorno laboral, así como con la sinergia entre los empleados. Es evidente que niveles elevados en estos factores inciden positivamente en la productividad, mientras que niveles bajos pueden traducirse en una disminución significativa en el rendimiento laboral.

Desde esta perspectiva, Cárdenas et al. (2023), postulan que el papel que juega la persona en las organizaciones es el foco principal de estudio de los teóricos del comportamiento organizacional. Esto motiva a los administradores a centrar sus esfuerzos en comprender los procesos específicos que afectan al individuo cual es el elemento fundamental del comportamiento de una organización y, como ser complejo, posee necesidades, impulsos y motivaciones.

Como afirma Mellado (2022) para mantener un ambiente laboral favorable, es crucial considerar tres elementos clave: el equilibrio personal de los empleados, la ergonomía del entorno de trabajo y el sentido de identificación con la empresa. cuando los empleados se sienten inspirados por el ambiente de trabajo, disfrutan de un ambiente positivo, se sienten satisfechos con sus responsabilidades y están comprometidos con sus superiores, es probable que su rendimiento alcance su máximo potencial.

En la opinión de Cárdenas et al. (2023), describen que el concepto de clima organizacional adquiere importancia a nivel internacional cuando se lo percibe como un conjunto de valores y características personales de las personas. Al mismo tiempo, algunos lo describen como un evento intermedio que interviene entre los componentes de la estructura organizacional, y que tiene repercusiones en la productividad, la satisfacción y la tasa de rotación, Mientras tanto nos aporta Bermejo et al. (2020), un entorno laboral saludable, se traduce en un rendimiento satisfactorio de los individuos en sus actividades diarias y promueve un desempeño laboral efectivo. Esto, a su vez, facilita La ejecución de evaluaciones, la retroalimentación, los procesos internos y toda la gestión interna. Por lo tanto, el clima laboral no es simplemente el resultado de una administración eficaz, sino que se convierte en una prioridad para lograr una gestión efectiva.

A partir de ello vamos a explicar cómo afecta tener un comportamiento ético dentro de una organización García (2021), argumenta que el comportamiento ético a menudo se reconoce como un procedimiento para tomar decisiones éticas. La ética, cuando se analiza como un fenómeno o tema de investigación, podría ser categorizada como un grupo de principios éticos que guían el

comportamiento individual en los diferentes ámbitos de la vida. así como el bien y el principio de sus valores sobre los cuales se basan las normas morales.

Villalobos (2017), sugiere que los valores desempeñan un papel central en la creación de un entorno organizacional más humano, es que al mismo tiempo de organización pueden contribuir a preservar el concepto de una vida plena y significativa., cuestiones clásicas argumentaciones en favor del “hombre virtuoso” para ello vamos a definir el comportamiento ético.

Mercedes (2022), habla que la ética es la teoría científica de los seres humanos al demostrar el comportamiento moral en comunidad. En otras palabras, se trata de una disciplina que estudia un comportamiento humano particular de manera detallada, resaltando que la ética se verá afectada por los cambios sociales que afectan y condicionan al ser humano durante su desarrollo a lo largo de los años

Para esto Genoud et al. (2023), revelan que los valores son construcciones motivacionales que sirven para entender los objetivos deseables a los que los empleados aspiran, y que influyen en la elección y valoración de acciones, individuos y situaciones motivacionales, ellos son: el universalismo, la seguridad, la benevolencia, la tradición, la conformidad, el poder, el logro y la autodeterminación.

Para apoyar esto García (2017) informa que para que exista un comportamiento ético, una persona necesita pasar por un proceso extenso y complejo que implica la interacción entre el desarrollo biológico y la adquisición de conocimientos. Este proceso responde a una variedad de factores cognitivos y emocionales que se encuentran en contextos sociales, culturales y ambientales específicos. Sin embargo, Incluso si una persona ha alcanzado un nivel de madurez cognitiva y moral adecuado a partir de la adolescencia o la adultez temprana, la presencia de normas no garantiza que estas personas puedan o tengan el deseo de obedecerlas.

En el contexto peruano Salazar (2020) enfatiza que el enfoque predominante para "enseñar en valores" sostiene que la virtud se desarrolla a través de la repetición de acciones y considera que el entorno es crucial en el desarrollo moral. Este método enfatiza la importancia de fomentar la integridad ética,

reconociendo que no se adquiere únicamente siguiendo normas sociales, sino a través del razonamiento y la práctica de valores, evitando así que quede relegada a la teoría.

Teniendo en cuenta a Lopez & Guerrero (2014) desde una perspectiva ética, es fundamental abordar las siguientes preguntas en relación con el modo y la forma en que se lleva a cabo: ¿Quién tiene la autoridad y cómo se determina lo que es éticamente correcto o incorrecto, justo o injusto, favorable o desfavorable? ¿Es factible establecer criterios transparentes y objetivos para evaluar cada acción? ¿Existen estándares éticos o reglas universalmente aplicables que respalden un juicio ético? En caso afirmativo, ¿cuáles son? ¿Cuál es el método para determinar si un comportamiento es ético o no? ¿Cómo podemos discernir si una decisión es ética o no?

Para ellos nos propusimos a investigar cuales son las teorías más aceptadas acerca de la ética para poder explicar cómo se crea el comportamiento integro dentro de un individuo y asimismo dentro de la organización en donde trabaja.

Sánchez (2021) fundamenta la ética consecuencialista, que consiste en evaluar si una acción es adecuada o inadecuada basándose principalmente en la bondad o maldad de sus consecuencias. En esta teoría, la importancia de la moralidad radica en maximizar la felicidad o minimizar el sufrimiento. Por otro lado, Cruzado (2022) amplía esta teoría ética al agregar, que la evaluación de la naturaleza de una acción, ya sea positiva o negativa, no debe hacerse en función de sus características intrínsecas, sino en relación a sus resultados considerados en su conjunto.

Buganza (2017), explica la teoría de la ética de la virtud cuyo objetivo es alcanzar un propósito compartido, esta teoría ética se enfoca en la búsqueda del bienestar y la felicidad de cada ser humano. Además, responde la pregunta ¿cómo se logra la felicidad?, Puede ser alcanzada tanto a través del aprendizaje como mediante la adquisición de costumbres y hábitos. Para García (2022) detecta en sus estudios que la conducta moral implica una serie de etapas previas, como la sensibilidad, el juicio y la motivación. Estas forman parte de un conjunto de pasos

necesarios en el comportamiento ético, comúnmente conocido como el proceso de tomar decisiones basadas en principios éticos

En la opinión de Nobre & Onofre (2020) argumentan que la ética de la virtud es una filosofía que se concentra en la ética personal y el desarrollo del carácter ético del individuo y en el desarrollo de virtudes personales como la justicia, la valentía, la prudencia y la templanza. A diferencia de otras teorías éticas que se enfocan en la acción correcta o en el cumplimiento de reglas morales, la ética de la virtud se preocupa por cultivar hábitos y disposiciones morales que guíen el comportamiento de manera natural y consistente. Se basa en la idea de que la excelencia moral es un resultado de la práctica continua de virtudes y del cultivo de la sabiduría práctica. Para concluir Terrones et al. (2023) exponen que, aunque la ética no siempre se incluye de manera explícita en los programas destinados a actualizar y mejorar la administración de los asuntos públicos, su integración puede acarrear diversos beneficios. La ética fomenta la transparencia, la responsabilidad, la equidad

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación muestra un carácter básico, debido a que su realización contribuyó a ampliar y enriquecer la comprensión científica existente sobre una o dos variables. (Bunge,2018)

El diseño fue no experimental por su naturaleza, específicamente es transversal y de carácter descriptivo relacional dado que las variables no fueron manipuladas de forma deliberada, es decir se observaron los diferentes fenómenos que surgieron en el entorno donde se llevó a cabo la investigación (Sampieri, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1

Comportamiento ético

Definición Conceptual: Hinostrza (2017) lo describe como aquel que favorece el desarrollo de las características intrínsecas del ser humano, o dicho de otro modo, cuando conduce al individuo hacia una mayor excelencia como persona.

Definición Operacional: La actual investigación fue compuesta por la escala de comportamiento ético creado por Hinostrza (2017) valido por juicios de expertos. Entre las dimensiones tenemos la dimensión de comportamiento ético individual (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14) comportamiento ético organización (15,16,17,18,19,20,21,22) Comportamiento ético social (23,24,25)

Dimensiones:

- En la dimensión de Comportamiento ético individual se muestra teniendo los valores como la honestidad, la responsabilidad, la tolerancia, además también se basa en sentirse identificado con los valores que representa la institución, el cumplimiento de reglas y el rechazo a conductas inadecuadas dentro de la empresa.
- En la dimensión de comportamiento ético organizacional se muestra en el comportamiento del individuo dentro de la institución, el uso del poder y la gestión de conflictos dentro de la organización

- En la dimensión del comportamiento ético social se muestra en el compromiso social de las empresas contando como la imagen institucional y la relación con los clientes o usuarios.

Escala de Medición: El instrumento de medición que se utilizó es ordinal, ya que la medición se lleva a cabo de manera ascendente

Variable 1: Clima Organizacional

Definición Conceptual: Bermejo et al. (2022) informa que el clima organizacional se denota en el ambiente de trabajo predominante, entre los integrantes de una organización, guarda una estrecha conexión con el nivel de motivación de los colaboradores, y ofrece una descripción puntual de las características motivacionales del entorno en la organización.

Definición Operacional: La investigación actual estuvo compuesto por el test Escala de Clima organizacional EDCO creado por (Acero, Echeverri, Lizarazo S, Quevedo, Sanabria,2003) adaptado por Puma (2021) En las dimensiones tenemos relaciones interpersonales (1,2,3,4,5) estilos de dirección (6,7,8,9,10) sentido de pertenencia (11,12,13,14,15) retribución (16,17,18,19,20) Disponibilidad de recursos (21,22,23,24,25) estabilidad (26,27,28,29,30) claridad y coherencia en la dirección (31,32,33,34,35) valores colectivos (36,37,38,39,40).

Dimensiones: Relaciones interpersonales, Sentido de pertenencia, disponibilidad de recursos, estilos de dirección, retribución, coherencia en la dirección, valores colectivos y estabilidad.

Escala de Medición: El instrumento de medición que se utilizo es ordinal, ya que la medición se lleva a cabo de manera ascendente

3.3. Población, muestra y muestreo

El estudio consistió de una población finita, para Camacho et al. (2017) Una población objetivo se considera finita si está claramente delimitada e identificada, es decir, si se conocen las unidades que la componen

La muestra del estudio estuvo constituida por 194 colaboradores de la entidad pública que se entiende como muestra censal, para Mozo & Paquicharri (2021)

definen la muestra censal cuando implica tomar datos de todos los individuos en el estudio, equiparándose a la totalidad de personas dentro de un determinado grupo o área. Este enfoque se emplea cuando la población en cuestión es de tamaño limitado.

Criterios Inclusión

- Colaboradores Administrativos que trabajan en la MDH entre los 21 a 60 años
- Colaboradores que se encuentre trabajando en áreas administrativas y/o operativos dentro de la entidad
- Trabajadores que cuente con la disposición de participar

Criterios de Exclusión

- Colaboradores menores de 20 y mayores de 62 años
- Colaboradores que presentan dificultades en la comprensión de los instrumentos
- Colaboradores que no cuenten con disposición a colaborar

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se emplearon métodos de investigación, siendo la encuesta. Medina et al (2023), lo define como una herramienta de investigación utilizada para recabar información específica de un grupo de individuos, con el propósito de luego analizarla estadísticamente dentro del ámbito de la investigación actual en desarrollo.

Para evaluar el clima organizacional se usó la escala de clima organizacional EDCO adaptado por Puma (2021) El instrumento evalúa la variable desde la percepción del usuario. Comprende una serie de 40 ítems con escala de respuesta estilo Likert, la puntuación se divide en nivel Bajo (40 a 93 puntos) Inadecuado clima organizacional puntaje Promedio (94 a 147 puntos) Clima organizacional Promedio y nivel Alto (148 a 200 puntos) Adecuado clima organizacional, los cuales se organizan en ocho dimensiones. Relaciones interpersonales, Estilo de dirección, Retribución, Disponibilidad de recursos,

Sentido de pertenencia, Claridad y coherencia en la dirección, Estabilidad y Valores colectivos. Se llegó a aplicar en el contexto peruano llegando a obtener un alfa de Cronbach de 0,89 lo cual esto afirma una buena consistencia interna y validez del constructo.

El cuestionario que se usó para evaluar el comportamiento ético, es la escala de comportamiento ético creado por Hinostroza (2017) que fue evaluado por juicios de expertos. Este cuestionario consiste en un conjunto de 28 ítems que miden las variables de comportamiento ético, individual, organización y social y se mide a través de una escala nominal. El puntaje de la escala se divide en Muy bajo (0-25 puntos) , Bajo (26-50), Medio (51-75), alto (76-100) y muy alto (101-125). Para analizar la confiabilidad se realizó un estudio piloto en Perú. Utilizando el método del alfa de Cronbach arrojó un coeficiente de confiabilidad de 0,82 lo cual significa que tiene un buen grado de confiabilidad

3.5. Procedimientos

Se inició con la elección de las variables para luego categorizarlas. Posteriormente, se buscaron los instrumentos necesarios para medir dichas variables, utilizando el permiso adecuado para su respectivo uso. Luego, se buscó a la población para aplicarles los instrumentos correspondientes en lo referente a la recolección de datos o información. Se empleo un cuestionario dirigido a los colaboradores y construido con la finalidad de obtener los datos necesarios de los colaboradores de la entidad pública. El cuestionario se realizó de forma presencial en las oficinas o áreas de la entidad pública. Una vez empleado el instrumento, se procedió a realizar la prueba de confiabilidad utilizando el coeficiente alfa de Cronbach. Esto nos permitió a evaluar si la información recopilada son lo suficientemente confiables para su uso en el desarrollo del proyecto.

3.6. Método de análisis de datos

El procesamiento, la tabulación y la interpretación de los gráficos estuvo generado y trabajado través del software estadístico SPSS. Versión 27, Los resultados obtenidos fueron registrados en tablas para su análisis subsiguiente. Para evaluar la distribución de los datos, se aplicó la prueba de normalidad de

Kolmogorov-Smirnov, con el fin de lograr una mayor exactitud en los datos, se usó las pruebas no paramétricas. En función de los resultados, se optó por realizar la prueba de correlación mediante el método de correlación rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se respetaron los siguientes principios éticos de manera rigurosa. El Colegio de Psicólogos (2018) destaca la importancia de obtener el consentimiento informado en toda investigación, ya que es crucial que estos sujetos den su aprobación. Esto se debe a la prioridad de salvaguardar el bienestar de cada participante y protegerlos de cualquier riesgo potencial. La información teórica será presentada en atención de las Normas Internacionales. APA, y se respetará los derechos de autor de todas las referencias bibliográficas publicadas.

Se llevó a cabo siguiendo los principios éticos universales de la investigación. nos dice Barazorda (2023) que esto garantiza la integridad ética del estudio. Beneficencia, el propósito es siempre buscar mejoras continuas. un aspecto positivo en los colaboradores o individuos. Principio de no maleficencia, lo que implica evitar causar daño a cualquier persona, así como el principio de justicia, que garantiza igualdad de oportunidades para la participación voluntaria de todos aquellos que deseen hacerlo, sin discriminación de ningún tipo

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Comportamiento Ético	.142	194	<.001
Clima organizacional	.036	194	.200*

Nota: *: significativo

gl= Grado de libertad

Sig= Significancia

En la tabla 1 se analizó los datos tomados en consideración la prueba de Komogorov-Smirnov, así mismo se observa que las variables no presentan una distribución normal, debió a que el p-valor es <a (00.5). Bautista (2020) expone que las no paramétricas se deben usar cuando la distribución de datos es libre, también se conoce como distribución sesgada. A partir de ello en la tabla siguientes se usará la prueba de Rho de Spearman para medir la correlación entre variables.

Tabla 2*Relación entre el Comportamiento ético y el clima organizacional (n=194)*

		Clima organizacional	
Rho de Spearman	Comportamiento ético	Coefficiente de correlación (p)	.570**
		Sig. (bilateral)	<.001

Nota: Sig.=Significancia

p=coeficiente de correlación

**.= correlación muy significativa

Según nuestra tabla 2, se observó la relación entre el clima organizacional y el comportamiento ético en los colaboradores de la entidad pública en el distrito de Huanchaco. Se halló un $p < 0,001$, en consecuencia, esto quiere decir que se tiene evidencia para confirmar la relación entre la variable comportamiento ético y el clima organizacional, con un nivel de correlación de Spearman de 0.570, Esto expone una correlación positiva considerable, manifestando que mejor comportamiento ético existirá mejores niveles de clima organizacional.

Tabla 3

Relación entre el Comportamiento ético individual y el clima organizacional (n=194)

		Clima organizacional	
Rho de Spearman	Comportamiento Etico individual	Coeficiente de correlación (p) Sig. (bilateral)	.545** <.001

Nota: Sig.=Significancia

p=coeficiente de correlación

** = correlación muy significativa

De acuerdo a la tabla 3, se constató la relación entre el comportamiento ético individual y el clima organizacional en los colaboradores de la entidad pública en el distrito de Huanchaco. Se halló un $p < 0,001$, Por lo tanto, Se expresa la evidencia para confirmar la relación entre la variable comportamiento ético individual y el clima organizacional hallándose un nivel de correlación de Spearman de 0.545, manifestando que mejor comportamiento ético individual mayor nivel de clima organizacional.

Tabla 4

Relación entre el Comportamiento ético organizacional y el clima organizacional (n=194)

		Clima organizacional	
Rho de Spearman	Comportamiento Ético organizacional	Coeficiente de correlación	.532**
		Sig. (bilateral)	<.001

Nota: Sig.=Significancia

p=coeficiente de correlación

** = correlación muy significativa

De acuerdo a la tabla 4, se constató la relación entre el comportamiento ético organizacional y el clima organizacional en los colaboradores de la entidad pública en el distrito de Huanchaco. Encontrándose un p valor <0,001, Por consiguiente, se confirma la relación entre la variable comportamiento ético organizacional y el clima organizacional con un nivel de correlación de Spearman de 0.532, manifestando que mejor comportamiento ético organizacional mayores índices de nivel de clima organizacional.

Tabla 5*Relación entre el Comportamiento ético Social y el clima organizacional (n=194)*

		Clima organizacional	
Rho de Spearman	Comportamiento ético social	Coefficiente de correlación	.573**
		Sig. (bilateral)	<.001

Nota: Sig.=Significancia

p=coeficiente de correlación

** = correlación muy significativa

Se muestra en la tabla 3, la relación entre el comportamiento ético social y el clima organizacional en los colaboradores de la entidad pública en el distrito de Huanchaco. Se evidenció un p valor <0,001, confirmándose la vinculación entre la variable comportamiento ético social y el clima organizacional, Expresándose con un nivel de correlación de Spearman de 0.532, Por ende, se expresa que a mejor comportamiento ético social mayores índices de nivel de clima organizacional.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se discuten los hallazgos de la investigación los cuales derivan de nuestro objetivo general, encontrar la relación entre el comportamiento ético y clima organizacional en 194 trabajadores de una entidad pública en el distrito de Huanchaco. Para ello es importante saber que los colaboradores también aportan a la efectividad de una organización de maneras que trascienden las tareas específicas asignadas a los puestos (Vargas,2020) debido a eso importante un comportamiento ético que favorezca a la entidad implica actuar con honestidad y integridad hacia los demás para alcanzar las metas y la sostenibilidad a largo plazo, esto también afectara al clima organización, Dávila et al. (2023) refieren que el clima de una organización que refleja las percepciones comunes entre los trabajadores sobre su ambiente laboral interno. Por lo tanto, la siguiente parte se enfoca a analizar los resultados principales de este estudio, explorando los efectos y aportaciones significativas que revelan aspectos importantes de esta realidad dentro de las organizaciones.

Inicialmente, se confirma la Hipótesis General del estudio, ya que el comportamiento ético, exhibió una conexión significativa de naturaleza directa ($p=0.570$) mediante la correlación de Spearman, con la variable de clima organizacional en trabajadores de una entidad pública en el distrito de Huanchaco

Anteriormente Capcha (2022) descubrió que la ética dentro de una empresa impacta de manera significativa en la responsabilidad social que tiene con el personal dentro una entidad, esto refleja que la entidad al mantener un comportamiento ético debe velar por el bienestar de sus trabajadores. Este hallazgo es respaldado por Sánchez (2022) que en su investigación reflejo una correlación positiva alta de 0,865 entre la ética profesional y competencia de tareas, diciendo que la ética es muy importante en el recurso humano ya que influenciara de manera positiva en las personas conllevando a mejorar los resultados de cualquier actividad organizacional. Asimismo, Liviac (2017) aportó que existe una relación directa positiva entre clima ético y satisfacción laboral en trabajadores de la salud obteniéndose mediante la Correlación de Rho Spearman de 0.336, Esto denota que la satisfacción laboral estuvo presente

tanto con el clima organizacional como con el comportamiento ético. Para respaldar esto Pereda (2023) declara que, Cuando los empleados se sienten cómodos y satisfechos en su trabajo, los resultados tienden a ser positivos., y por derivada, la acción de la empresa se considera como comportamiento ético positivo. Esto afectara El entorno humano y físico en el que tiene lugar el trabajo diario tiene un impacto directo en la satisfacción laboral y, por ende, en la eficiencia. En otras palabras, este ambiente influirá en el clima organizacional. (Gallegos,2016)

En relación con la hipótesis específica que propone la relación entre comportamiento ético individual y clima organizacional. Según la correlación encontrada (Tabla 3), se confirma que el comportamiento ético individual incide significativamente en clima organizacional de los trabajadores de la entidad pública, con un valor estimado positivo de 0.545 y un p-valor menor a $p < .001$, en otras palabras, entre mayor comportamiento ético individual incrementara un alto clima organizacional. Según Tuesta (2022) afirmo que un clima ético sólido promueve conductas centradas en el cliente, fomenta actitudes laborales favorables y disminuye el estrés percibido, lo que contribuye al compromiso organizacional. Por lo tanto, es crucial proporcionar un entorno favorable, condiciones laborales adecuadas y apoyo para el trabajo en equipo.

Franko (2021) en su investigación encontró la influencia de los principios éticos sobre el clima organizacional como consecuencia dedujo que al mejorar la ética los colaboradores se van a desarrollar mejor en sus labores dentro de la empresa , esto lo respalda Barreto (2022) donde encontró relación entre la ética y la función pública , donde se relacionan significativamente, con un $r=0.845$ esto lo explica a que La ética personal desempeña un papel crucial en la vida rutinaria de los individuos, ya que sirve como guía para su comportamiento y desarrollo; además, este punto puede dar un equilibrio a la organización y a su función, para evidenciar Terrones et al.(2023) informa que la ausencia de aplicar valores en la vida diaria y en los diferentes procesos conduce a un comportamiento preocupante que afecta la percepción y comprensión de las acciones ante una organización.

Asimismo, los hallazgos de esta investigación aceptan la hipótesis específica que postula que la relación entre la dimensión de comportamiento ético individual y el clima organizacional

La Tabla 4 revela que el comportamiento ético organizacional tiene un impacto significativo positivo en el clima organizacional, con un valor positivo de 0.57 ($p < 0.001$), este descubrimiento es respaldado por Sanchez (2020) revelo, la gestión organizacional guarda una correlación positiva y significativa con la ética empresarial. (significancia $0,000 < 0,05$). lo que sugiere. Que cuando una empresa practica la ética de manera sólida, suele reflejarse en una gestión más efectiva y exitosa. Este principio se observa claramente en las buenas prácticas que suelen tener las cooperativas, valores como el respeto en el compañerismo y mostrar virtud con sus trabajadores han hecho que la gestión de estas empresas sea crucial. Dentro del ámbito de la función pública, es crucial comprender aspectos fundamentales del cumplimiento, especialmente en lo que concierne a los principios éticos y legales; esto nos quiere decir que las organizaciones deben solucionar todo lo negativo con un proceder ético (Salazar, 2022).

Para reforzar esto Mendoza et al. (2020) evidencio que si en la organización se expresa actitudes positivas, relaciones interpersonales saludables, una comunicación efectiva y la capacidad de manejar situaciones problemáticas de manera adecuada, el desempeño del trabajador se ve favorecido dentro de sus labores asignadas. Por lo tanto, se concluyó que el ambiente organizacional está estrechamente ligado al rendimiento laboral de los colaboradores. Para apoyar esta conclusión Castillo (2020) afirma que, sí existe relación entre la ética y clima organizacional sacando una correlación de 0,662 siendo una correlación positiva moderada. A medida que existen buenas prácticas y comportamiento éticos dentro de una empresa mejorara el clima laboral de los colaboradores. Para lograr esto Barazorda (2023) afirma que la conducta debe estar referida a la manera en que el trabajador aborda las responsabilidades asignadas. El código de ética, por su parte, consiste en los principios y reglas fundamentales que deben cumplirse dentro de la organización. y asimismo esto conducirá al colaborador por el camino correcto. sin embargo, es importante contrastar que, en el ámbito peruano, la aplicación de la ética y el respeto al derecho laboral en

el sector público no puede ser caracterizada de forma uniforme. Debido a que su implementación y acatamiento pueden ser irregulares. (Terrones et al., 2023)

De manera similar se acepta la hipótesis específica de encontrar la relación que existe entre el comportamiento ético social y el clima organizacional en trabajadores de una entidad pública en el distrito de Huanchaco (Tabla 5), Hemos encontrado que según la correlación de Spearman se obtiene un $r = 0.573$ y un $p < .001$. expresando una relación significativa. De acuerdo a Villegas (2020) afirma que existe relación significativa entre la responsabilidad social y el clima laboral en los trabajadores, según el coeficiente de correlación de Rho = 0,793. Es decir que a medida la empresa hacia acto social, mejoraba el clima laboral de los trabajadores, esto refuerza nuestra hipótesis, Parra (2020) recalca un comportamiento es ético cuando promueve el desarrollo de las cualidades esenciales de los seres humanos o de un grupo de personas. lo que permite que el individuo mejore como persona. A medida que su calidad humana aumenta, también lo hace su responsabilidad hacia la sociedad, Señala Paredes (2022) donde en su investigación se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0,598 concluyendo una relación positiva media entre la Responsabilidad Social Empresarial y el Clima Organizacional. Se concluyo que un comportamiento ético social facilita la adopción de prácticas que impactan positivamente en la sociedad, fortaleciendo la conexión entre la empresa, sus empleados y la comunidad lo que a su vez mejorara el clima laboral interno. Aporto García (2017) que la importancia radica en el establecimiento de un marco claro de comportamiento ético a través de contratos sociales entre las organizaciones y sus miembros individuales. Esto promueve la transparencia, la confianza y el compromiso con valores compartidos, lo que fortalece la cultura ética de la organización y contribuye a su sostenibilidad a largo plazo. es importante para prevenir la deshonestidad en la comunicación, la carencia de liderazgo en las organizaciones, el impacto de los medios de comunicación en las personas y las circunstancias personales desfavorables.

Dentro del estudio es fundamental reconocer las limitaciones de este estudio, siendo la principal la dificultad de acceso a la población. Una limitación destacable fue la disponibilidad limitada de información, especialmente a datos actualizados necesarios para establecer una base teórica sólida y ampliar el

conocimiento sobre temas relevantes. Se recomienda incluir métodos mixtos, como entrevistas cualitativas, para complementar y enriquecer la comprensión de estos fenómenos.

No obstante, las limitaciones mencionadas, este estudio establece una base fundamental para próximas investigaciones, subrayando la necesidad de diseños que amplíen los métodos donde diversifiquen la muestra para lograr una comprensión más completa en diferentes contextos. Además, este estudio se destaca por su capacidad para proporcionar información valiosa a los profesionales de la salud, jefe de personal, Por último, esta investigación aporta a la investigación al ofrecer pruebas sólidas de que la forma en que los colaboradores perciben la organización está directamente relacionada con cómo se comportan dentro de ella.

VI. CONCLUSIONES

- Los resultados de nuestra investigación encuentran resultados significativos positivos entre la relación de comportamiento ético y clima organizacional en una entidad pública. Este descubrimiento resalta la importancia de un buen comportamiento ético en organizaciones para mejorar puntos clave dentro del clima organizacional.
- Los resultados revelan relación positiva entre el comportamiento ético individual y clima organizacional. Este hallazgo amplía nuestra comprensión sobre el comportamiento individual de los colaboradores en relación del clima de la organización
- observamos dentro del resultado la relación positiva entre el comportamiento ético organizacional y el clima organizacional, sugiriendo que mejorando los procesos éticos dentro de la organización se obtendrán mejoras dentro del clima organizacional
- El estudio proporcionó que existe relación significativa positiva entre el comportamiento ético social y clima organizacional. Este conocimiento es esencial para entender como los comportamientos sociales éticos para optimizar las condiciones del ambiente laboral dentro de la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

- Llevar a cabo investigaciones que se centren en analizar a fondo el clima organizacional y comportamiento ético de una empresa tanto públicas como privadas para comprender mejor esta relación compleja y variada.
- Proponer estrategias concretas para mejorar el clima organizacional y fomentar un comportamiento ético. Estas iniciativas podrían incluir programas de capacitación en ética y promoción de una comunicación abierta y transparente en la organización.
- llevar a cabo un estudio experimental para evaluar el impacto de intervenciones específicas en el clima organizacional sobre el comportamiento ético de los empleados

REFERENCIAS

- Barazorda, R. (2023). *Ética Profesional En La Gestión Del Talento Humano En Una Institución En La Provincia De Grau- Apurímac 2022* [Tesis para obtener el grado de Maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/116394>
- Barreto, L. M. (2022). *Ética de la función pública y desempeño laboral de los funcionarios en una Municipalidad Distrital de Huaraz* [Tesis para obtener el grado de doctor en gestión, Universidad Privada Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80521/Barreto_MLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bautista-Díaz, M. L., Victoria-Rodríguez, E., Vargas-Estrella, L. B., & Hernández-Chamosa, C. C. (2020). Pruebas estadísticas paramétricas y no paramétricas: su clasificación, objetivos y características. *Educación Y Salud Boletín Científico Instituto De Ciencias De La Salud Universidad Autónoma Del Estado De Hidalgo*, 9(17), 78-81. <https://doi.org/10.29057/icsa.v9i17.6293>
- Bautista, J. & Romero, K (2022). *Ética empresarial y responsabilidad social corporativa en trabajadores de la empresa Inversiones Generales Cristian Srl* [Tesis para optar el grado de licenciado en administración de empresas, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo] [http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2281/TESIS%20D E%20ETICA%20EMPRESARIAL%20Y%20RSC%20\(4\).pdf?sequence=1](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2281/TESIS%20D E%20ETICA%20EMPRESARIAL%20Y%20RSC%20(4).pdf?sequence=1)
- Bermejo, M. B., Suárez, L.I., & Salazar, M.D. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional, *Revistas Ciencias Holguín*, 28(3),2-11. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181572159004>
- Bosch, M. & Cavatolli, R. (2016) ¿Es posible una definición de integridad en el ámbito de la ética empresarial?, *Revista Empresa y Humanismo*, 19 (02) 51-68 <https://doi.org/10.15581/015.XIX.2.51-68>
- Buganza, J.(2017). La ética de la virtud y su lugar en la teoría, *Revista ética: Estudios de Filosofía*, (55), 54-67. <https://doi.org/10.17533/udea.ef.n55a04>

- Bunge, G. (2018). *La ciencia, su método y su filosofía*, McGill University.
<https://posgrado.unam.mx/musica/lecturas/LecturaIntroduccionInvestigacionMusical/epistemologia/Mario-Bunge-la-Ciencia-su-Metodo-y-Filosofia.pdf>
- Camacho, J.F., Ojeda, M.M, & Valderrabano, D.E. (2017). *Metodología de muestreo de poblaciones finitas para aplicaciones en encuestas*. Editores Imaginaria.
- https://www.researchgate.net/publication/320565096_Metodologia_de_muestreo_de_poblaciones_finitas_para_aplicaciones_en_encuestas
- Capcha,F.(2022) *La ética profesional y la responsabilidad social del personal administrativo en la Red de Salud Pasco – Año 2019*. [Tesis para obtener el grado de licenciado en administración. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]
- http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2175/1/T026_40653836_T.pdf
- Cárdenas, J. Amasifuen. L. & Troya, D. (2023) Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *revista de empresa y gobierno*. 3 (01) .89-102
<https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Carhuamaca, V.(2018) *La ética de la función pública de los funcionarios y su relación con el clima organizacional; El clima organizacional percibido por los empleados del Gobierno Regional Pasco* [Tesis para obtener el grado de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].
<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/313>
- Carmona, L. A. (2016) Ética, cultura humanista y organizaciones. *Revista Novum*, 6 (01), 73-82
<https://www.redalyc.org/journal/5713/571360692006/571360692006.pdf>
- Castillo Florian, A. J. (2023). *Ética y clima organizacional de la empresa Factoría Palacios SAC. de Trujillo*. [Tesis para obtener el grado de maestría. Universidad Nacional de Trujillo].
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIT_70af206bc0b2f056582de8e8a91d83b8/Details

- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de ética y deontología*.
http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Córdova, J. (2022). *Clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de una universidad privada. Lima - Perú 2022* [Tesis para obtener el grado de licenciado en Administración. Universidad Privada Cesar Vallejo.]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92734/Cordova_MJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruzado, M. C. (2022). ¿Vivimos en una distopía ética? Reflexiones sobre los supuestos y las implicaciones teóricas que subyacen en la toma de decisiones del Minsa. *Revista desde el Sur*, 14(1), 1-23.
<http://dx.doi.org/10.21142/des-1401-2022-0014>
- Dávila Moran, R. C., Sánchez Soto, J. M., Silva Infantes, M., López Gómez, H. E. & Serna Landivar, J. L. (2023). Clima laboral en colaboradores de una institución pública peruana. *Universidad y Sociedad*, 15(3), 682-690.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3824>
- De la Cruz, V. (2017) *Clima ético y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016*. [Tesis para obtener el título de Licenciado en Maestra en gestión de los servicios de la Salud. Universidad Privada Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22229>
- Fernández, S.(2019). *Diagnóstico del clima organizacional*. [Tesis para optar el título de Licenciado en psicología. Universidad de Lima].
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/8399>
- Espinoza Poves, J. L. (2018) Clima organizacional predictor del desempeño docente en centros educativos iniciales. *Revista ZHOECOEN*, 10(1), 75–87.
<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/783>
- Franko, C (2021). *Principios éticos y su influencia en el clima laboral de la empresa HFP HIDRAULIC S.A.C. lima, 2021*. [Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración de empresas. Universidad Peruana de las América]

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/2071/TESIS%20FRANCO%20CCOYO%20KIMBERLIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gallegos, F (2016). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de Arequipa, 2016* [Tesis para optar el grado de magister en ciencias contables y financieras. Universidad Nacional De San Agustín] <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7544c213-8b47-4fb2-a75e-ea68c09c8755/content>

García Avitia, C. A. (2022). Fundamentos teóricos para una distinción clara entre el comportamiento ético y el normativo-moral en el desempeño profesional del psicólogo. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 39(3), 1-16. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.10321>

García, J. (2017). Reflexión sobre el comportamiento ético de los individuos en las organizaciones en México. *Ciencias Administrativas y Sociales*. 9 (05) , 171-184 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4781429>

Genoud, M. A., Broveglio, G. D., & Ramos, M. del P. (2022). ¿Qué motivaciones laborales priorizan los trabajadores en América Latina? La gestión del conocimiento centrada en valores. *Ciencias Administrativas*, 1(21), 115-120 <https://doi.org/10.24215/23143738e115>

Gonzales, B. (2022). *Clima institucional y formación en valores éticos. Estudio de caso en una universidad de la costa caribe colombiana*. [Tesis para optar el título de licenciado en Ciencias de la comunicación, Universidad Nacional de la Plata]. <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.2150/te.2150.pdf>

Guzmán, S. (2018). *Ética profesional y cultura organizacional en la escuela profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016*. [Tesis para optar al grado de Maestría en docencia. Universitaria, Universidad Privada Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12882>

Herrera Sánchez, M. J., Olmedo Jumbo, G. J., Quezada Valarezo, Y. D., Rivas Bravo, A. L., Navarrete Zambrano, C. M., Boné Andrade, M. F., Parraga Pether, P. V., Alcívar Vélez, J., Saavedra Mera, K. A., Cabrera Aguilar, J. K.,

Zambrano Flores, P. A., Puyol Cortez, J. L., Guevara Salcedo, W. A., Urgiles Medina, E. A., Pilatasig Vivanco, M. C., López Pérez, P. J., Moreira Mendoza, M. B., Vélez Solorzano, B. X., Zambrano Rodríguez, L. A., Solórzano, H. V. (2022) Análisis Científico de la Ética desde la Perspectiva Multidisciplinaria. *Revista editorial Grupo AEA*, 2 (08), 23-33. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8583926>

Hinostroza, C. (2017). *Control interno y comportamiento ético en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2017*. [Tesis para obtener el grado de académico de maestro en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11988>

Liviac, J.A. (2017). *Clima ético y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017*. [Tesis para obtener el Maestría en gestión Pública, Universidad privada Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29233/Liviac_TJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lopez, J & Guerrero, A (2014) *Ética profesional para la sociedad planetaria: una perspectiva humanista compleja de la ética de las profesiones*. Editorial México D.F. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=567194>

Medina, M. Rojas, R. Bustamante, W. Loaiza, R. Martel, C & Castillo, R. (2023) *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi, Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>

Mellado, I (2022). *Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior técnico público de Chaclacayo*. [tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública, Universidad privada Cesar vallejo.] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79331/Mellado_BI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendoza-Vargas, Juan M., Burbano-Pantoja, Víctor M., & Mendoza-Vargas, Hugo H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja.

Información tecnológica, 33(6), 157-166. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>

Mercedes, C. (2022). *Ética en salud y gestión del cambio en los profesionales en un hospital público de Áncash, 2022*. [Tesis para obtener el Maestría en gestión Universidad Privada Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102326/Mercedes_CMY-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Meza, V (2018). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018*. [Tesis para optar el grado de maestro de gestión pública. Universidad Privada Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34424>

Mozo, E & Paquirachi D.(2022). *Comunicación interna y desempeño laboral en la Federación de Cooperativas, Lima, 2021* [Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración, Universidad Privada Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66854/Mozo_CEDPaquirachi_DEASD.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Posterior%20a%20ello%20se%20analiz%C3%B3,%2C%202021%20es%20de%2064.8%25.

Mundaca, M. (2022). *Comportamiento Ético en los profesionales de la salud: Revisión Sistemática* [Tesis para obtener el Licenciado en Psicología] Universidad Privada Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85468/Mundaca_GMD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nobre, B & Onefre Pinto, J (2020). La ética de la virtud más allá de las modas. *Revista Portuguesa de Filosofía*. 76 (01) 25-48 http://www.fyl.uva.es/~wfilosof/webMarcos/textos/textos2021/RPF_2020_76_1_25-48.pdf

Parra, M. Rocha, G. & Duran, S. (2021) Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero, *Revista de Ciencias Sociales*, 26 (02), 218-226. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28066593013>

- Paredes Floril, P., Martínez Figueroa, J. P., & Burgos Cabal, C. (2022). La responsabilidad social empresarial y el clima organizacional de las empresas pymes de guayaquil. *Gobierno Y Gestión Pública*, 8(1), 10-25. <https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/RevistaGobiernoYG/article/view/2416>
- Pereda, A. (2023). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal de un establecimiento de salud del primer nivel de atención, Nuevo Chimbote, 2022* [Tesis para obtener el grado académico de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107306/Alejos_PLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Puma, Y. (2021) *Clima Organizacional y liderazgo en trabajadores de la municipalidad de Wanchaq – Cuzco, 2020* [Tesis para obtener el grado de licenciado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62251/Puma_TY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Riveros Paredez, P. N. & Grimaldo Muchotrigo, M. P. (2017). Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima. *Revista Ciencias Psicológicas*, 11(2), 179-188. <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1489>
- Romani, X.(2022) *Clima Organizacional Y El Desempeño Laboral En El Sistema De Atención Móvil De Urgencia De Ucayali,2021* [Tesis para obtener el grado de Licenciado, Universidad Nacional De Ucayali]. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5689/B8_2022_UNU_ADMINISTRACION_T_2022_XIOMARA_ROMANI_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sabido Domínguez, T. Novelo, V. & Barredo Baqueiro, G. (2023). Código de ética empresarial, un análisis del aporte de los profesionales y la percepción de los empleados sobre su importancia en las empresas. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*.13(26) <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1565>

- Salazar, L. (2022). *Fortalecimiento de la integridad para el comportamiento ético de los funcionarios del Senasa –Lambayeque*. [Tesis para optar el título de licenciado en administración pública. Universidad Señor de Sipán] <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6727/Ruiz%20Salazar%20Leslie%20Karen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Sánchez, D. M. (2021). Nuevos y viejos dilemas y problemas éticos en época de pandemia. *Revista Uruguaya de Cardiología*, 36 (03), 2-6 <https://suc.org.uy/sites/default/files/2021-11/1688-0420-ruc-36-3-e406.pdf>
- Sánchez, E. (2022). *Los Factores Motivacionales y el Clima Organizacional de una Empresa del Sector Tecnologías de la Información en Lima, 2022*. [Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración de empresas, Universidad tecnológica del Perú] <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/7122>
- Sanchez, N. F. (2020). *Relación entre la gestión organizacional y la ética empresarial en las cooperativas de ahorro y crédito, Cajamarca, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte] <https://hdl.handle.net/11537/32138>
- Seminario, R. J., Pomaquispe, J. T., Mendez, M. A., & Huaman, E.C. (2022). Importancia de la ética empresarial en los colaboradores de la corporación Corrales - Lima, 2022. *Ágora Revista Científica*. 9(2), 27-34 <https://doi.org/10.21679/227>
- Terrones Vasquez, A. Y., Recalde Gracey, A. E., Rojas Lujan, V. W., & Morales Salazar, P. (2023) La práctica de la ética y el derecho laboral de los trabajadores. *Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas*. 8 (15), 69-85 <https://ve.scielo.org/pdf/is/v8n15/2542-3371-is-8-15-69.pdf>
- Tuesta, E (2022). *Clima ético y su influencia en el compromiso organizacional en un Hospital II-1, Amazonas*. [Tesis para obtener el grado académico de: Maestro en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94404/Tuesta_NEW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valdez, F (2022). *Liderazgo ético en las organizaciones*. Universidad Nacional Autónoma de México

<https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2022/16.02.pdf>

Vargas, 2020. *Clima Organizacional Y El Desempeño Laboral De Los Servidores Públicos Del Poder Judicial-Corte Superior De Justicia Arequipa, 2020*. [Tesis para optar el grado académico de licenciado Universidad Privada Telesup]

<https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/2314>

Villalobos Caballero, M. (2017). Ética y política de la función pública. *Apuntes De Ciencia & Sociedad*, 7(1), 74-80. <https://doi.org/10.18259/acs.2017012>

Villegas, G (2020). *La Responsabilidad Social y el Clima Laboral en los trabajadores de la Red de Salud N° 04 aguaytia san Alejandro*, [Tesis Para Optar El Grado De Magister En Gestión Pública. Universidad Nacional De Ucayali] <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5943>

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Variable 1: COMPORTAMIENTO ETICO	García (2021) lo define como un conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida.	Estará determinado por el puntaje obtenido en la escala de comportamiento ético creado por Hinostroza (2017)	- Comportamiento ético individual (Ítems 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10, 11,12,13,14)	- Honestidad - Responsabilidad - Identificación con la institución - Cumplimiento de reglas - Uso correcto de materiales y del tiempo - Tolerancia - Rechazo de conductas inadecuadas	Ordinal

			<ul style="list-style-type: none"> - Comportamiento ético organizacional (Items,15,16,17,18,19,20,21,22) 	<ul style="list-style-type: none"> - Comportamiento dentro de la institución - Uso del poder - Comunicación - Manejo de conflictos - Gestión del talento humano 	
			<ul style="list-style-type: none"> - Comportamiento ético social (Items,23,24,25) 	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad social - Relaciones con los usuarios - Imagen institucional 	
Variable 2: CLIMA ORGANIZACIONAL	Riveros & Grimaldo (2017) se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en	Estaría determinado por el puntaje obtenido por la escala de clima organizacional EDCO , adaptado por Puma (2021)	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales (Items,1,2,3,4,5) - Estilo de dirección (Items,6,7,8,9,10) - Sentido de pertenencia (ítems, 11,12,13,14,15) 	<ul style="list-style-type: none"> - cooperación -respeto -Supervisión. - Toma de decisiones. -Identificación y visión del futuro - Beneficio personal 	ordinal

que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo.	- Retribución (ítems, 16,17,18,19,20)	- Apoyo - Estimulo
	- Disponibilidad de recursos (ítems, 21,22,23,24,25)	-Equipo. - Materiales de equipo.
	- Estabilidad (ítems ,26,27,28,29,30)	-Condiciones de trabajo. - Permanencia.
	- Claridad y Coherencia en la dirección (ítems,31,32,33,34 ,35)	- Claridad de metas. - Coherencia de dirección.
	- Valores Colectivos (ítems,36,37,38,38 ,40)	-Trabajo en equipo. -Servicio.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>Problema Principal:</p> <p>¿Cuál es relación entre el comportamiento ético y el clima organizacional en los trabajadores de una entidad pública en el distrito de Huanchaco?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Encontrar la relación entre el comportamiento ético y el clima organizacional en los trabajadores de una entidad pública en el distrito de Huanchaco</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>se evidencia una relación positiva entre el comportamiento ético y el clima organizacional presente en colaboradores de una entidad pública en el distrito de Huanchaco.</p>	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>Básica</p>
<p>Problemas Secundarios</p> <p>¿Cuál es la relación entre comportamiento ético individual y el clima organizacional en trabajadores de una entidad pública?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>Identificar el nivel de relación de comportamiento ético individual y el clima organizacional en trabajadores de una entidad pública</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>Se evidencia una relacion positiva entre el comportamiento ético individual y el clima organizacional en trabajadores de una entidad pública en el distrito de Huanchaco</p>	<p>Nivel de Investigación:</p> <p>No experimental, transversal</p>

<p>¿Cuál es la relación entre el comportamiento ético organizacional y el clima organizacional en trabajadores de una entidad pública?</p>	<p>Identificar el nivel de comportamiento ético organizacional y el clima organizacional en trabajadores de una entidad pública</p>	<p>El comportamiento ético organizacional influye en el clima organizacional en trabajadores de una entidad pública</p>	<p>Metodología: Población: Trabajadores de una Entidad publica</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el comportamiento ético social y el clima organizacional en trabajadores de una entidad pública?</p>	<p>Identificar el nivel de comportamiento ético social y el clima organizacional en trabajadores de una entidad pública</p>	<p>El comportamiento ético social influye en el clima organizacional en trabajadores de una entidad pública</p>	<p>Diseño: descriptivo correlacional</p>

Consentimiento Informado

Título de la investigación: "Comportamiento ético y Clima organizacional en una entidad pública"

Investigador: Erick Oneto Miranda Solano

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Comportamiento ético y Clima organizacional en una entidad pública", cuyo objetivo es encontrar un relación significativo entre el comportamiento ético y el clima organizacional. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pre grado de la carrera profesional psicología de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Municipalidad distrital de Huanchaco. Describir el impacto del problema de la investigación cual es la relación que existe entre el comportamiento ético y el clima organizacional en una entidad pública.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " Comportamiento ético y Clima organizacional en una entidad pública"
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en la institución Municipalidad distrital de Huanchaco. Las respuestas al cuestionario de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador :Erick Oneto Miranda Solano , email: yerrick15mail.com y Docente asesor: Haydee Mercedes Aguilar Armas email: haguilarar@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Damaris Elisa Villa Castillo

Fecha y hora: 26/03/2024

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPORTAMIENTO ÉTICO

Estimado trabajador de la municipalidad distrital de Huanchaco, el presente instrumento tiene como objetivo recoger la opinión de los trabajadores de la MDH respecto al comportamiento ético dentro de la institución en la que usted labora.

Agradeceremos responder con sinceridad, marcando con un aspa la opción que según su punto de vista exprese la respuesta que considere más apropiada; Se agradece su aporte que tiene mucha importancia para este trabajo de investigación.

Nº	Ítem	Opción de respuesta				
		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
COMPORTAMIENTO ÉTICO INDIVIDUAL						
1.	Respeto por las posesiones y bienes ajenos					
2.	Comunico mis ideas, intenciones y sentimientos de manera abierta y franca.					
3.	Demuestro congruencia entre mis ideas y mis acciones.					
4.	Valoro el trabajo que realizo					
5.	Me esfuerzo por realizar un trabajo de calidad en el área en que me desempeño.					
6.	Demuestro compromiso en el cumplimiento de mis funciones y tareas a mi cargo.					
7.	Realizo mis tareas con prontitud y cumplo con entregar resultados en el tiempo adecuado.					
8.	Asumo como propias la misión, visión, objetivos y valores de la empresa.					
9.	Acepto y cumplo las reglas, procedimientos y lineamientos de manera autónoma.					
10.	Hago uso correcto de materiales, mobiliario y recursos de la institución.					

Nº	Ítem	Opción de respuesta				
		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
11.	Utilizo productivamente los tiempos destinados al desempeño de mis actividades laborales.					
12.	Acepto y tolero a las personas o grupos y rechazo las conductas abusivas.					
13.	Rechazo los comportamientos ocultos que van en contra de las reglas y normas, con la finalidad de obtener beneficios particulares.					
14.	Desapruebo el consumo de sustancias restringidas dentro y fuera del ambiente laboral.					
COMPORTAMIENTO ÉTICO ORGANIZACIONAL						
15.	Me integro al trabajo en un esfuerzo conjunto con mis compañeros de trabajo para lograr los objetivos previstos.					
16.	Actúo con reserva para guardar o proteger datos importantes para la organización.					
17.	Demuestro un comportamiento social adecuado en el trato con mis superiores y compañeros de trabajo.					
18.	Tengo en cuenta la misión, visión, valores y objetivos institucionales					
19.	Me preocupo por mantener un clima laboral adecuado dentro de la institución.					
20.	Mantengo comunicación fluida con mis superiores y compañeros de trabajo.					
21.	Evito hacer uso del poder para lograr mis objetivos.					
22.	Evito generar conflictos personales o laborales en la institución.					
COMPORTAMIENTO ÉTICO SOCIAL						

Nº	Ítem	Opción de respuesta				
		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
23.	Busco la preservación del medio ambiente, a través del manejo adecuado de los recursos.					
24.	Me preocupo por dar buen trato al público usuario a fin de que se sienta satisfecho.					
25.	Me intereso por el cuidado de la imagen institucional					

FUENTE: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108126/Guarniz_LVML-Villanueva_MLJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Autores: Acero Yusset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana

INSTRUCCIONES

A continuación, usted encontrará una prueba que consta de 40 preguntas, la cual busca medir el clima organizacional en su empresa.

Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual este de acuerdo, como se muestra en el siguiente ejemplo:

Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo:

Siempre	Casi siempre		Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
			X		
Siempre	Casi siempre		Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

Conteste absolutamente todas las preguntas evitando hacerlo al azar.

La presente prueba es confidencial y anónima, solo se realizará con fines investigativos. El tiempo de duración de la prueba es de 40 minutos. Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de la prueba.

1. Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

2. Soy aceptado por mi grupo de trabajo : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

3. Los miembros del grupo son distantes conmigo : ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

4. Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo : ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

5. El grupo de trabajo valora mis aportes : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

6. Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo : ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

7. El jefe es mal educado: ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

8. Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo : ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

9. Las ordenes impartidas por el jefe son arbitrarias: ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

10. El jefe desconfía del grupo de trabajo: ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

11. Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa: ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

12. Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades: ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

13. Estoy de acuerdo con mi asignación salarial: ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

14. Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la Empresa: ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

15. Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes: ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

16. **Realmente me interesa el futuro de la Empresa :** ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

17. **Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo :** ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

18. **Me avergüenzo de decir que soy parte de la Empresa :** ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

19. **Sin remuneración no trabajo horas extras :** ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

20. **Sería mas feliz en otra Empresa :** ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

21. **Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo :** ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

22. **El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado :** ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

23. **El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo :** ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

24. **Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo :** ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

25. **La iluminación del área de trabajo es deficiente :** ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

26. La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño : ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Muy pocas veces	Nunca

27. La empresa brinda estabilidad laboral : ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

28. La empresa contrata personal temporal : ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

29. La permanencia en el cargo depende de preferencias personales : ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

30. De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo : ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

31. Entiendo de manera clara las metas de la Empresa : ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

32. Conozco bien como la empresa esta logrando sus metas : ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

33. Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas : ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

34. Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa : ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Muy pocas veces	Nunca

35. Las metas de la empresa son poco entendibles : ➤

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

36. El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno : ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

37. Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales : ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

38. Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente : ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

39. Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras : ➤

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

40. Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras : ➤

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

SI TERMINO. COMUNIQUE AL EXAMINADOR. GRACIAS POR SU COLABORACION

FUENTE: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62251/Puma_TY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



Trujillo, 23 de febrero de 2024

OFICIO N°022-2024-ESC-PSIC/UCV-TR

Lic. Laura de la Cruz Reyes

Jefa de RR.HH. Municipalidad Distrital de Huanchaco

PRESENTE.

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarle a la estudiante de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

- Erick Oneto Miranda Solano

Quien actualmente están realizando el Proyecto de Investigación titulado: "Comportamiento Ético y Clima organizacional en trabajadores de una entidad pública"; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que la estudiante en mención pueda tener acceso al número de población y así aplicar cuestionarios psicológicos para la recolección de los datos.

Concedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,



[Firma]
Dr. Marvin Moreno Medina
Jefe
Escuela de Psicología - Trujillo



UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



UCV.EDU.PE

**Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en
Investigación de Escuela Profesional de Psicología**

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Psicología, deja constancia que el proyecto de investigación titulado: "**Comportamiento ético y clima organizacional en colaboradores de una entidad pública en distrito de Huanchaco**", presentado por los autores **MIRANDA SOLANO, Erick**, ha pasado una revisión expedita por María del Pilar Mori Sánchez y de acuerdo a la comunicación remitida el 11 de marzo por correo electrónico, se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X) favorable () observado () desfavorable.

Lima, 20 de marzo del 2024

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
María del Pilar Mori Sánchez	Presidente	10621155	
Guzmán Rodríguez Natalia Mavila	Miembro 1	41916979	
Rodas Vera Nikolai Martin	Miembro 2	42913187	