

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN
División de Estudios de Posgrado



**FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CULTURA ÉTICA DE LOS
COLABORADORES EN LAS EMPRESAS QUE INTEGRAN EL SECTOR DEL
COMERCIO AL POR MENOR —RETAIL— EN NUEVO LEÓN.**

Disertación presentada por
Hilda Elena García Leal

Como requisito parcial para obtener el grado de Doctor en Filosofía con
Especialidad en Administración

Monterrey, México

Agosto 2023

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO**

Comité doctoral de Tesis:

**FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CULTURA ÉTICA DE LOS
COLABORADORES EN LAS EMPRESAS QUE INTEGRAN EL SECTOR DEL
COMERCIO AL POR MENOR —*RETAIL*— EN NUEVO LEÓN.**

Aprobación de la Tesis:

**Dr. Joel Mendoza Gómez
Presidente**

**Dra. Adriana Segovia Romo
Secretario**

**Dr. Juan Rositas Martínez
Vocal 1**

**Dra. Paula Villalpando Cadena
Vocal 2**

**Dra. Luz María Valdez de la Rosa
Vocal 3**

Monterrey, N.L., México.

Agosto, 2023

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Declaro solemnemente que el documento que enseguida presento es fruto de mi propio trabajo y, hasta donde estoy enterada, no contiene material previamente publicado o escrito por otra persona, excepto aquellos materiales o ideas que por ser de otras personas, les he dado el debido reconocimiento y los he citado debidamente en la bibliografía o referencias.

Declaro, además, que tampoco contiene material que haya sido aceptado para el otorgamiento de cualquier otro grado o diploma de alguna universidad o institución.

Nombre: Hilda Elena García Leal.

Firma: _____

Fecha: Agosto 2023.

Dedicatoria

A mis abuelos Ernesto (†), Crucita (†), Marina (†) y mi tío Javier (†) quienes me enseñaron la importancia de luchar y valorar la vida, con su cariño y ejemplo, me demostraron que la familia es primero.

A mis amados padres; Ildefonso García y María Elena Leal, quienes me enseñaron a través de sus acciones, alcanzar todo lo que me proponga y la búsqueda constante de superación personal.

A mis hermanas, Betty y Mónica, gracias por su apoyo incondicional.

A mi esposo, Rafael Romero, mi gran amor y mayor soporte, gracias por creer en mí, alentarme en todo momento a seguir mis sueños y alcanzar esta meta.

A ti Señor, por hacer realidad este sueño.

Agradecimientos

Dr. Joel Mendoza Gómez. Su guía, apoyo, y dirección fueron esenciales e invaluable para el desarrollo de esta Tesis. Gracias por inspirarme, por infundir en mí la constante búsqueda del conocimiento, por ser mi mentor, maestro, y amigo.

A la Dra. Adriana Segovia Romo, por su valiosa retroalimentación, lo cual me ayudó a cuestionarme y retarme, sus consejos contribuyeron sustancialmente a mejorar la calidad de este trabajo.

Al Dr. Juan Rositas Martínez, por sus recomendaciones, su orientación y respaldo, fueron de gran valor para enriquecer esta Tesis.

A la Dra. Paula Villalpando Cadena y Dra. Luz María Valdez de la Rosa, por aceptar formar parte de mi Comité, sus apreciables sugerencias apoyaron a fortalecer este trabajo.

A mis profesores; Dr. Fabián López, Dra. Martha Rodríguez, Dra. Mónica Blanco, Dr. Juan Alarcón, Dra. Karla Sáenz, con su experiencia han sido una guía en este proceso.

A mis compañeros de clase, su amistad ha sido un gran soporte durante este tiempo.

A Chuy Vega, por tu ayuda y amistad incondicional.

Agradezco a los líderes de las empresas que cooperaron con la información de campo y a las personas que contribuyeron en la realización de este proyecto de investigación.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo identificar y proveer evidencia empírica, si factores como el control interno, el gobierno corporativo, y los factores de riesgo psicosocial influyen en la cultura ética de los colaboradores (empleados) en las empresas. La investigación se llevó a cabo desde una perspectiva cuantitativa – deductiva, se diseñó un cuestionario, se estableció la población a estudiar y tamaño de muestra y para comprobar las hipótesis se usó un análisis de regresión múltiple. Los resultados de la misma arrojaron tres hipótesis fundamentadas y comprobadas en la teoría existente y empíricamente en la relación de la cultura ética con las variables control interno, gobierno corporativo y factores de riesgo psicosocial. Se muestra la información encontrada en los antecedentes, el marco teórico, la pregunta y el objetivo de investigación, el método de estudio, el análisis estadístico de los resultados para probar las hipótesis, y se concluye con la discusión de resultados, implicaciones teóricas y prácticas, limitaciones y aportación futura de la investigación, por tanto, la presente puede aportar elementos para nuevas investigaciones y apoyar la creación de nuevas estrategias en las empresas con respecto a factores organizacionales que dependen directamente de las empresas.

Palabras clave: colaboradores, control interno, cultura ética, gobierno corporativo, factores de riesgo psicosocial.

ABSTRACT

The main objective of this research is to identify and provide empirical evidence, as we know factors such as internal control, corporate governance and psychosocial risk factors also influence the ethical culture of collaborators (employees) across the companies. The research was obtained from a quantitative-deductive perspective, in which a questionnaire was designed in order to study the population by establishing a sample size and a multiple regression analysis was also used test the hypotheses. The results provided three hypotheses based on the existing theory and empirically proven the relationship between ethical culture and internal control variables, corporate governance and psychosocial risk factors. Information that was found in the background, theoretical framework, research question and objective, study method, statistical analysis of the results to test the hypotheses which concludes with the discussion of results, theoretical and practical implications, limitations and future contribution of this research are being shown, therefore, the present research provides elements for new research and support the creation of new strategies across the companies corresponding to their organizational factors that depend directly on them.

Keywords: Employees, internal control, ethical culture, corporate governance, psychosocial risks.

ABREVIATURAS Y TÉRMINOS TÉCNICOS

CIA: Central Intelligence Agency (Agencia Central de Inteligencia).

COPRISEM: Comisión para la Protección contra Riesgos Sanitarios del Estado de México.

DENUE: Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas

EE. UU.: Estados Unidos de América.

INEGI: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

MBA: Master of Business Administration (Maestría en Administración y Dirección de Empresas).

KBR: Kellogg Brown & Root. Empresa subsidiaria de Halliburton.

PC: Computadora personal.

PwC's: Consultoría PricewaterhouseCoopers.

FDA: Food and Drug Administration (Administración de Alimentos y Medicamentos de Estados Unidos de América).

ÍNDICE GENERAL

ABREVIATURAS Y TÉRMINOS TÉCNICOS	1
ÍNDICE GENERAL	2
ÍNDICE DE TABLAS	4
ÍNDICE DE FIGURAS	5
INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO 1. NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL ESTUDIO	8
1.1. Antecedentes del problema a estudiar	8
1.1.1. Hechos actuales que contextualizan el problema	8
1.1.2. Causas y consecuencias del problema a estudiar	20
1.1.3. Mapa conceptual del problema a investigar	22
1.2. Antecedentes teóricos del planteamiento del problema de investigación	22
1.2.1. Antecedentes teóricos de la variable dependiente	25
1.2.2. Antecedentes de investigaciones teóricas de la variable dependiente con respecto a las variables independientes propuestas	28
1.3. Pregunta central de investigación	34
1.4. Objetivo general de la investigación	34
1.4.1. Procesos metodológicos de la investigación	35
1.5. Hipótesis general de la investigación	35
1.6. Metodología.....	36
1.7. Justificación de la investigación	37
1.8. Delimitaciones del estudio.....	39
CAPITULO 2. MARCO TEÓRICO	41
2.1. Marco teórico de la variable dependiente: cultura ética	41
2.1.1. Teorías y definiciones	42
2.1.2. Estudios de investigaciones aplicadas sobre cultura ética	49
2.2. Marco teórico y estudios de investigaciones aplicadas de las variables independientes	51
2.2.1. Variable independiente: conciencia moral	52
2.2.2. Variable independiente: control interno.....	57
2.2.3. Variable independiente: gobierno corporativo.....	62
2.2.4. Variable independiente: autorregulación.....	68

2.2.5. Variable independiente: factores de riesgo psicosocial	72
2.3. Hipótesis operativas o específicas	78
2.3.1. Modelo gráfico de la hipótesis	79
2.3.2. Modelo de relaciones teóricas con las hipótesis	79
CAPITULO 3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	83
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	83
3.1.1. Tipos de investigación	83
3.1.2. Diseño de investigación	84
3.2. Método de recolección de datos.....	85
3.2.1. Operacionalización de las variables.....	86
3.2.2. Validez de contenido. Método de evaluación por expertos	94
3.2.3. Elaboración del instrumento	95
3.3. Población, marco muestral y muestra	96
3.3.1. Tamaño de la muestra	97
3.3.2. Sujetos de estudio	99
3.4. Método de análisis	99
3.5. Prueba piloto	100
CAPITULO 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	102
4.1. Resultados definitivos	102
4.1.1. Estadística descriptiva de los perfiles.....	102
4.1.2 Análisis estadístico de regresión lineal múltiple.....	106
4.2. Comprobación de hipótesis.....	111
4.2.1 Análisis complementario de variables moderadoras.....	112
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	117
REFERENCIAS.....	126
ANEXOS.	145

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Algunos casos con implicaciones éticas en Estados Unidos, 1960-2020 ...	13
Tabla 2. Creación de estándares éticos en Estados Unidos, 1977-2002	15
Tabla 3. Incidencia con los delitos más frecuentes en 2017 por entidad federativa..	20
Tabla 4. Definiciones seleccionadas	77
Tabla 5. Relación estructural hipótesis - marco teórico.....	80
Tabla 6. Matriz de operacionalización de variables.....	86
Tabla 7. Identificación de establecimientos por número de empleados.	96
Tabla 8. Identificación de establecimientos por número de empleados con media estimada.....	98
Tabla 9. Resultado del análisis de fiabilidad por variable de muestra piloto	101
Tabla 10. Análisis del perfil del encuestado	103
Tabla 11. Análisis descriptivo de las variables	105
Tabla 12. Análisis del modelo.....	107
Tabla 13. Análisis de colinealidad	108
Tabla 14. Análisis del coeficiente de correlación Pearson con la variable de respuesta (cultura ética).....	109
Tabla 15. Coeficientes estandarizados y significancia	110
Tabla 16. Comprobación de hipótesis	111
Tabla 17. Coeficientes estandarizados y significancia. Género como moderadora	113
Tabla 18. Coeficientes estandarizados y significancia. Edad como moderadora....	114
Tabla 19. Coeficientes estandarizados y significancia. Edad como moderadora....	115

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Línea de tiempo antecedente del problema.	8
Figura 2. Porcentaje de victimización en unidades económicas, 2011-2017.	18
Figura 3. Porcentaje de unidades económicas víctimas de delito por sector.	18
Figura 4. Tasa de víctimas por cada diez mil unidades económicas.....	19
Figura 5. Mapa conceptual del planteamiento del problema.	22
Figura 6. Modelo gráfico de variables.	79
Figura 7. Giro de la empresa.....	104
Figura 8. Ventas anuales de la empresa.....	105

INTRODUCCIÓN

La presente es una investigación que nace de la necesidad y del interés que ha generado el tema de la cultura ética en las organizaciones, en un contexto cada vez más competitivo y volátil que se vive en la actualidad en México y en el mundo, ha dado como resultado mayor atención sobre su significado y el alcance de sus dimensiones en el ámbito de las empresas (Kaptein, 2021).

En los últimos años, se ha estudiado el desempeño de las organizaciones y como se encuentra altamente relacionado con las estrategias y reglas adoptadas por la empresa para lograr sus objetivos, (Amah et al., 2013) en este sentido, la cultura ética como un conjunto de valores, normas y estrategias tiene un rol relevante en el desempeño exitoso de las empresas (Chadegani & Jari, 2016) y como la ausencia de una cultura ética puede conducir a la corrupción y al colapso de la organización (Sims & Brinkmann, 2003) y ser una de las principales preocupaciones de los colaboradores en su función y contribución (Chadegani et al., 2014).

Dicho esto, el objetivo es identificar los factores que influyen en la cultura ética de los colaboradores de las empresas, en el caso del sector relativo al comercio al por menor —*retail*— en Nuevo León. Esto podría ofrecer elementos para desarrollar nuevas estrategias y planes de acción que pueden contribuir a su desempeño.

El desarrollo de esta investigación implica una exhaustiva revisión de la literatura, donde se identifican teorías, definiciones, modelos teóricos y empíricos sobre el fenómeno en cuestión y cuyo propósito es mostrar la naturaleza del estudio, de forma clara, ordenada y apegada a una metodología científica.

El presente documento cuenta con cuatro capítulos. En el capítulo uno se presenta el contexto, y el planteamiento del problema, que surge de la identificación de los antecedentes y de la revisión documental que permitió, identificar las variables, formular la pregunta de investigación, plantear el objetivo general, así como argumentar la viabilidad del estudio.

En el capítulo dos se desarrolla el marco teórico con base en la revisión de las principales teorías, estudios y definiciones de investigación aplicada, que permiten sustentar la relevancia de la cultura ética en el contexto de las organizaciones y apoya en establecer el fundamento teórico de las hipótesis y las variables que se plantean en

el modelo. En el capítulo tres se presenta el tipo y diseño de la investigación, se explican los métodos y la recolección de datos, así como la unidad de análisis, el tamaño de población y la representatividad de la muestra, además se realiza la operacionalización de las variables a partir de sus definiciones y se elabora el instrumento de medición con su respectiva validación de contenido con expertos, concluyendo con la definición del uso de estadística inferencial de regresión lineal múltiple.

En el capítulo cuatro se presentan los resultados, detallando un análisis demográfico, descriptivo y estadístico del modelo, además de un análisis complementario. Finalmente, en las conclusiones y recomendaciones se realiza una recopilación de lo investigado, que incluye conclusión, contribución teórica, aportación y recomendaciones prácticas, limitaciones y futuras propuestas de investigación sobre la misma línea de conocimiento.

CAPÍTULO 1. NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL ESTUDIO

En este capítulo se exponen los antecedentes del fenómeno observado que dieron origen a la investigación. Así mismo, se plantea el problema a investigar y los objetivos con los que se busca dar respuesta a la pregunta central, junto con la hipótesis planteada, y la metodología que, hasta el momento, se propone seguir, delimitando y justificando el desarrollo del estudio.

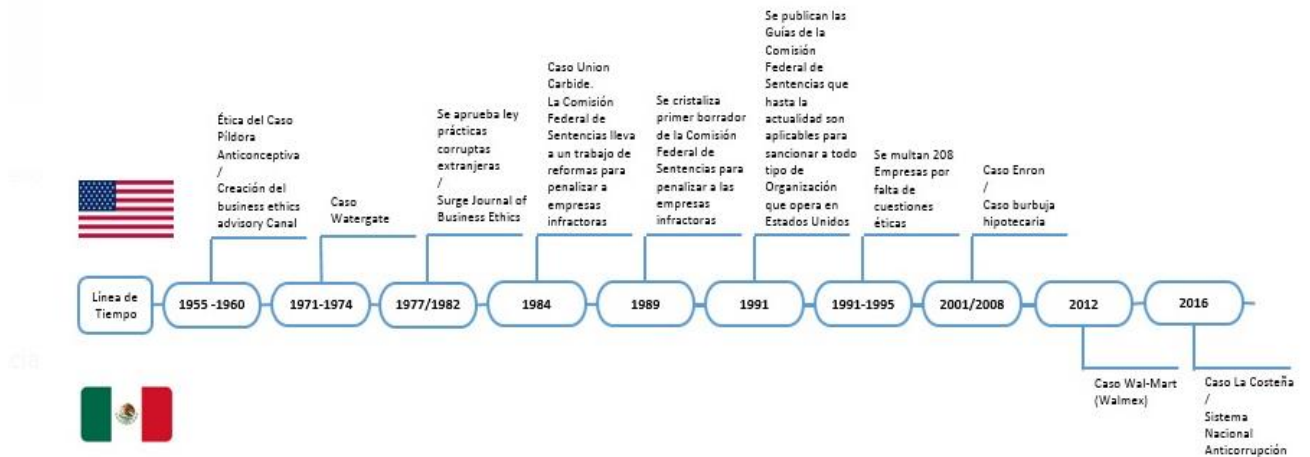
1.1. Antecedentes del problema a estudiar

En esta sección se presentan los antecedentes de los hechos que contextualizan el problema, dividiéndolos desde una perspectiva global y nacional.

1.1.1. Hechos actuales que contextualizan el problema

A continuación, se documentan los hechos que dan contexto al problema a estudiar, en la figura 1, se muestra una línea de tiempo con algunos sucesos relevantes ocurridos entre los años 1955 y 2016, que forman parte de los antecedentes del problema a investigar y que se mencionan a detalle a continuación.

Figura 1. Línea de tiempo antecedente del problema



Fuente: elaboración propia.

Durante los años 50's, surgió en el mundo la perspectiva de adoptar como parte de su cultura, la ética, esto derivado de escándalos empresariales, principalmente de sus ejecutivos y colaboradores, además de casos de corrupción y delitos de cuello blanco, entre otros. Este fenómeno cobró gran trascendencia por las implicaciones y situaciones éticas vinculadas con las decisiones empresariales.

En ese periodo se experimentaron diversos sucesos en los ámbitos político, social, económico, científico, etc., en específico, dictaduras en Latinoamérica, el escándalo del Watergate, la guerra de Vietnam, el terrorismo mundial, la revolución sexual y tecnológica, los cuales, sin duda, cambiaron al mundo (Betancourt, 2012).

En este contexto, un ejemplo de la problemática referida en particular al comportamiento y cultura ética de los trabajadores en las organizaciones empresariales resultó ser de los sucesos relacionados con la aprobación de la píldora anticonceptiva por la Administración de Alimentos y Medicamentos (Food and Drug Administration [FDA]), de Estados Unidos de América (EE. UU.), la cual es el órgano regulador que autoriza los medicamentos para su venta al público en ese país (Klein, 2018). Sin lugar a duda, la aprobación de este medicamento marcó toda una generación, es un precedente que cambió la sociedad moderna debido a la reconversión de la familia, y una de las más grandes aportaciones de planificación familiar del siglo XX (Marks, 1997).

Se menciona este hecho, en razón de las implicaciones éticas de los científicos John Rock y Gregory Pincu respecto al desarrollo de la pastilla anticonceptiva (Marks, 1997). Para que la FDA les otorgara el permiso, ellos debían realizar ensayos masivos, que llevaron a cabo en el municipio de San Juan, en Puerto Rico, y en los que cerca de 1,500 mujeres participaron. Sin embargo, los científicos señalaron que no habían informado a las pacientes sobre los riesgos y efectos secundarios de los medicamentos, que iban desde náuseas y dolor hasta coágulos en la sangre y hemorragias. Este hecho fue publicado por el diario *Orlando Sentinel* (2004) en una entrevista a Delia Mestre, una de las participantes de los ensayos.

En esa época, los científicos no estaban obligados a obtener una autorización informada de las participantes, por lo que se podría manifestar o interpretar que no actuaban de forma ilegal. Así, en 1960 la FDA aprobó el anticonceptivo oral cuyo nombre comercial fue Enovid (Galán, 2010). Los hechos mencionados con relación a las pruebas clínicas realizadas en Puerto Rico llevaron a la creación de nuevas reglas por parte de la FDA. En retrospectiva, esa situación y el hecho de que se aprobara un medicamento, antecediendo y privilegiando otros intereses por encima de la salud y la vida, proporcionan un claro contexto de la posición y desarrollo de la ética en dicha época. En tanto esto ocurre en el ámbito de la salud, en el entorno político norteamericano de los años setenta acontece una crisis institucional debido a la renuncia de Richard Nixon a la presidencia de EE. UU. como consecuencia del caso del Watergate (Sánchez, 2005).

Sánchez (2005) señala que esta crisis inicia en 1971 con el caso Elsberg; según algunos de los “hombres del presidente” y el propio Nixon, ellos mismos habían reparado en la necesidad de “tapar las filtraciones” que tuvieron lugar en los primeros meses de la administración Nixon. Dichas filtraciones estaban relacionadas con un bombardeo secreto que se dio en Camboya, que se cree fue iniciado en marzo de 1969 por la Fuerza Área Norteamericana y fue consecutivo por cerca de un año hasta la invasión norteamericana en mayo 1970 a ese país. La crisis tuvo que ver también con la exposición de algunas conversaciones (Sánchez, 2005). “De este hecho”, menciona también Bernstein, “se cuestionó si la prensa estaba haciendo su trabajo, aún con cierto grado o estatus de libertad de prensa que no existe en ninguna parte del mundo. No tenemos ninguna ley de secretos oficiales” (Bernstein, 1987, p. 49).

En junio 1971, se publica un conjunto de documentos clasificados (Sánchez, 2005), y si bien dicha publicación no incriminaba a la administración Nixon, Bernstein (1987) menciona que se trataba de una serie de acciones ilegales, como el robo de documentos en el complejo de oficinas Watergate, de Washington D.C., sede del Comité Nacional del Partido Demócrata de Estados Unidos. El punto de reflexión por el cual se menciona este caso es la serie actividades, leyes, normas y principios básicos éticos que fueron expuestos. Después de este suceso, se precisa señalar

algunos acontecimientos relevantes de la década de los ochenta, aun y con la influencia de cambios y múltiples revoluciones de los años setenta. Así, con los ochenta se inicia una nueva década de cambios contrastantes, principalmente por tensiones de la Guerra Fría, la amenaza nuclear, el terrorismo, la existencia de enfermedades como el VIH positivo y tragedias e intentos de asesinato a grandes líderes mundiales.

No obstante, es necesario mencionar que en la década de los ochenta se lograron grandes avances científicos y tecnológicos, por ejemplo, la aparición de la primera PC (computadora personal) o de Internet. Por otro lado, en 1984, en la ciudad de Bhopal, en la India, a más de 13,000 kilómetros de EE. UU., se encontraba en operación de manera parcial la planta de pesticidas de Unión Carbide Corporation (Blanklejder, 2019). Esta planta se dedicaba a envasar productos químicos que mezclaba para obtener un plaguicida denominado sevin. En este compuesto químico se encontraban el alfa-naftol y el isocianato de metilo (MIC), los cuales debían combinarse, diluirse con polvo no tóxico y envasarse en el sitio (Trotter et al., 1989).

Una acumulación de sucesos, fallas operativas y mezcla de reacciones químicas dio lugar a una fuga en la planta antes referida, lo que ocasionó una nube tóxica que cubrió y arrasó un área de más de 60 kilómetros, incluyendo casas de una población de bajos recursos (Blanklejder, 2019). Las causas que originaron este hecho van desde la falta de seguridad en la planta en cuanto al espacio de almacenamiento del MIC, falta de atención para resolver las fallas de seguridad que habían sido señaladas en inspecciones previas, déficit de personal operativo, de mantenimiento y fallas en el sistema de sensores de temperatura, entre otros (Blanklejder, 2019).

Calificado como el peor accidente y desastre industrial, además de que el recuento en daños aún no están del todo claros, el gobierno de India dio la cifra de 5,295 muertes, 4,902 personas con incapacidad permanente y 42 heridos graves; en cambio, las personas afectadas reclaman cifras reales de 22,917 muertes, 508,432 casos de incapacidad permanente y 33,781 heridos graves (Ecologistas en Acción, 2019). Además, de 1999 a 2014 se elaboraron estudios independientes sobre el agua

contaminada, que identifican que el mercurio sobrepasaba seis millones de veces el margen de seguridad permitido y autorizado; el tricloroetileno, compuesto que afecta el desarrollo fetal, y la existencia de MIC en la leche materna (Ecologistas en Acción, 2019).

Por otra parte, en el año 2000, Enron Corporativo, la séptima empresa más importante y rentable de EE. UU., se desplomaba en la bolsa de valores; con activos estimados en 65,503 millones de dólares y facturación de 100,789 millones de dólares anuales (Aragón, 2001), para diciembre de 2001 se declara en quiebra. Se dice que una de las razones principales del desplome fue la clasificación y el manejo erróneos de sus registros contables (Mattessich, 2003).

Con el suceso contable de Enron, se expuso información relevante para el público, que hasta ese momento era desconocida, como la generación de numerosas sociedades, algunas, incluso, en paraísos fiscales; además, Mattessich (2003) refiere que se hicieron contribuciones a campañas políticas y un posible tráfico de influencias.

La probabilidad del tráfico de influencias y de lagunas en la legislación contribuyó a una transición hacia la desregulación en que a los regulados se les permitió el acceso al Congreso, para, convenientemente, dictar sus propias normas, lo que propició que Enron y otras empresas del sector pudieran hacer negocios poco regulados con derivados sobre energía (Mattessich, 2003). Benston (2004) comenta, sobre el caso de Enron, la exposición de una serie de inconsistencias que permitieron la simulación de información y registros contables en valores, acciones emitidas y transacciones.

Así, siete años posteriores a este caso, en el segundo semestre del 2008, se presenta la mayor crisis financiera y económica desde 1927. Ante la liquidez y tasas de interés de los bancos, se crearon instrumentos financieros con requisitos sencillos y accesibles para el otorgamiento de préstamos, especialmente hipotecarios, haciendo que el riesgo contingente permaneciera fuera de los estados financieros (González, 2009).

Con estas premisas, se otorgaron créditos hipotecarios de baja calificación crediticia (*subprime*) a personas que, bajo políticas de crédito reales, no hubiesen calificado o sido sujetas de estos créditos; de ahí derivaría el término *ninja* (*no income, no job, no assets*), es decir, sin ingreso, sin empleo y sin activos. Estos préstamos fueron clasificados como instrumentos financieros derivados, y vendidos a intermediarios financieros.

Como es del conocimiento común, al formar parte de una economía global los instrumentos fueron vendidos en EE. UU., Europa y Asia (Dabat, 2009). En el momento en que disminuyó el valor de los inmuebles, cesó el pago regular de los créditos hipotecarios afectando no solo el precio de los inmuebles, sino el sistema financiero global (Dabat, 2009).

Esto último, a causa de la vinculación de los activos financieros con los balances de los bancos e instituciones financieras en la economía mundial (González, 2009). Las conductas que se cuestionan versan sobre el otorgamiento de créditos a personas que no eran sujetas de ellos, generando un alto riesgo de impago, así como su venta en forma de instrumentos financieros derivados con precios superiores a su verdadero valor (Dabat, 2009). Dicho lo anterior, a continuación, se presentan los casos que se comentaron en este apartado. Ver tabla 1.

Tabla 1

Algunos casos con implicaciones éticas en Estados Unidos, 1960-2020

Nombre	Año	Situación
Píldora anticonceptiva	1955-1960	Prácticas de ensayos y pruebas a pacientes sin declaración e información de los riesgos y efectos secundarios (Marks, 1997).
Watergate	1971-1974	Abuso de poder, espionaje político, incursión en oficinas privadas, sobornos, chantajes, intentos de destrucción de reputaciones y daño a imágenes, financiados ilegalmente con dinero público del presidente y jefe de Estado (Sánchez, 2005).

Union Carbide	1984	Contaminación con pesticidas en Bhopal, India, con un saldo de más de 20,000 víctimas; conducta empresarial impropia (Blanklejder, 2019).
Enron	2001	Pasivos que fueron convertidos en activos, créditos que se presentaron como ingresos y beneficios que fueron inflados dieron lugar a manipulación y fraude contable (Mattessich, 2003).
Burbuja hipotecaria	2008	Sobrevaluación de precios de hipotecas; errónea valuación de instrumentos financieros derivados vendidos a nivel global (Dabat, 2009).

Fuente: elaboración propia.

Hasta aquí, se han referido algunos de los hechos más relevantes de casos corporativos y, por tanto, de sus colaboradores. A raíz –y en consecuencia– de los hechos presentados, el gobierno de EE. UU. estableció la obligación de cumplir con diversas disposiciones, y las organizaciones se comportarán bajo un proceder ético. El primer esfuerzo gubernamental fue en 1977, con la autorización de la *The Foreign Corrupt Practices Act (“LCPA”)* (De George, 2011), cuyo propósito fue prohibir a las empresas norteamericanas realizar pagos a países extranjeros para obtener favores especiales.

Posteriormente, en 1984 la Comisión Federal de Sentencias realizó una serie de reformas con la finalidad de penalizar a las empresas infractoras, y en 1989 generó el primer borrador para tal propósito. En 1991 se publican las Guías de la Comisión Federal de Sentencias, que hasta la actualidad son aplicables para sancionar todo tipo de organización que opera en aquel país. Por último, en 2002 se publica la Ley Sarbanes-Oxley de Estados Unidos. A continuación, presentamos los esfuerzos por parte del gobierno estadounidense para la creación de estándares éticos. Ver tabla 2.

Tabla 2*Creación de estándares éticos en Estados Unidos, 1977-2002*

Año	Nombre
1977	Se aprueba la Ley sobre prácticas corruptas extranjeras en el país.
1984	La Comisión Federal de Sentencias lleva a cabo un trabajo de reformas para penalizar a empresas infractoras.
1989	Primer borrador de la Comisión Federal de Sentencias para penalizar a las empresas infractoras.
1991	Se publican las Guías de la Comisión Federal de Sentencias que, hasta la actualidad, son aplicables para sancionar a todo tipo de organización que opera en el país.
2002	Ley Sarbanes-Oxley de Estados Unidos.

Fuente: elaboración propia con base en De George (2011).

Bajo estas regulaciones, las Compañías se enfrentaron al desafío de establecer una posición en su estructura organizacional con el objetivo de permear y hacer cumplir la ética, creando con ello, códigos de ética y otros lineamientos de control para su aplicación (De George, 2011). El sector académico fue relevante y pieza clave para desarrollar la implementación de medidas a favor de la ética en las empresas. Prueba de ello fue el nacimiento del Business Ethics Advisory Council en 1961, organismo que promovió y dio lugar a la introducción de los códigos de ética en las empresas (Benson, 1989).

A partir del surgimiento de dicho Consejo, se motivó la instauración de los consejos de ética no solo en Estados Unidos, sino en diversos continentes; por ejemplo, el nacimiento del Journal of Business Ethics en 1982 (De George, 2011), así como la creación de diversas revistas, publicaciones y consejos sobre ética empresarial en Europa y América Latina. Los antecedentes que surgieron en EE. UU. nos permiten exponer la evolución sostenida que ha tenido nuestro objeto de estudio. En el contexto de México, en los últimos años se han experimentado algunos sucesos que implican comportamientos éticos expuestos al escrutinio público. Un ejemplo es el

ocurrido en el brazo mexicano de Wal-Mart (Walmex) en 2012, que involucró a ejecutivos en sobornos para obtener licencias y permisos de zonificación para ubicaciones de tiendas (Ferrell & Friedrich, 2015). Por otro lado, *Internacional Business Times* (2012) afirmó que en seis años Walmex obtuvo 200 permisos y autorizaciones que involucraron a la Secretaría de Medio Ambiente Federal.

Otro suceso que tuvo lugar en nuestro país, en 2016, fue la incautación por parte de la Comisión para la Protección contra Riesgos Sanitarios del Estado de México (Coprism) de más de 12,000 latas de chiles a la compañía La Costeña. Al respecto, Celis (2016) expresó que la incautación fue derivada tal vez de la divulgación de una imagen en redes sociales de dos empleados temporales de la compañía que presuntamente vierten desechos urinarios en una línea de producción, ante lo cual la autoridad sanitaria aseguró el lote completo de la línea involucrada.

Coprism envió muestras de agua y chiles a sus laboratorios para analizarlas; el reporte de dicho análisis arrojó resultados negativos para presencia de residuos humanos (*Manufactura*, 2016). Lo relevante en este hecho, suscitado el 2 de julio de 2016 y con los resultados emitidos por la autoridad sanitaria la primera semana de agosto del mismo año, es que la reputación de la empresa fue duramente expuesta. Por consiguiente, ante este tipo de sucesos cobran relevancia la imagen y reputación empresarial, el valor, que puede ser calificado incluso como un recurso intangible, así como el riesgo de exposición.

Los sucesos que se han mencionado respecto al contexto de México denotan la falta de comportamiento ético por los colaboradores en las empresas, lo que puede ser un riesgo para la reputación y estabilidad financiera de estas últimas. Si bien, se han tenido progresos relevantes como; la creación del Sistema Nacional Anticorrupción (SNA) junto con la nueva Ley General de Responsabilidades Administrativas (*Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción*, 2019), las empresas, autoridades y la sociedad de nuestro país, han tomado mayor responsabilidad y conciencia sobre las repercusiones y consecuencias de la falta de ética, aún se tiene camino por recorrer.

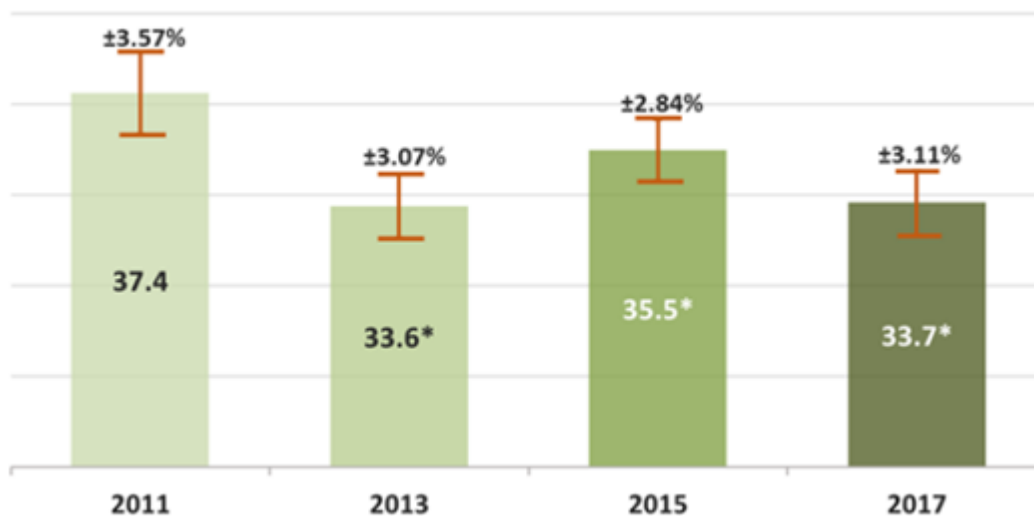
Adicional al Sistema Nacional Anticorrupción, otras leyes y reformas han complementado las bases y cimientos de un marco legal para promover la prevención y, con ello, sancionar actos de corrupción, incumplimientos y falta de ética. En un momento dado algunas de estas faltas posiblemente encuadren en el rubro de algún delito y en la subclasificación de delitos económicos. Se calcula que las empresas gastaron 1,600 millones de pesos, como resultado de actos de corrupción en sus procesos de trámites y permisos para sus establecimientos. (INEGI, 2016).

De acuerdo con el Reporte Global de Competividad 2017-2018, del Foro Económico Mundial, la corrupción ocupa el primer lugar y principal causa de que los inversionistas decidan no hacer negocios en México (Foro Económico Mundial, 2018). Si bien, en México, algunas leyes obligan a las empresas a instaurar medidas para la prevención de conductas y riesgos que desemboquen en probables omisiones, actos de incumplimiento, conflictos éticos o delitos económicos con impacto directo en sus activos, operación, reputación e incluso en su cierre, aún no estamos a niveles de otros países.

Algunas empresas han avanzado con la instauración de una cultura ética y cumplimiento corporativo, derivado de su inclusión en mercados financieros internacionales. Por ello, se torna necesario cimentar una cultura ética, así como compartir y desarrollar valores éticos en las organizaciones y sus colaboradores, lo que puede brindar seguridad a las propias empresas y, por consiguiente, a sus socios, actuales y futuros, incluyendo a aquellas empresas con las que hacen o planean realizar negocios futuros.

Dicho lo anterior, en la figura 2 se observan los resultados, con valores superiores al 30 por ciento, de la Encuesta Nacional de Victimización de Empresas (ENVE) para los años 2011 a 2017, realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

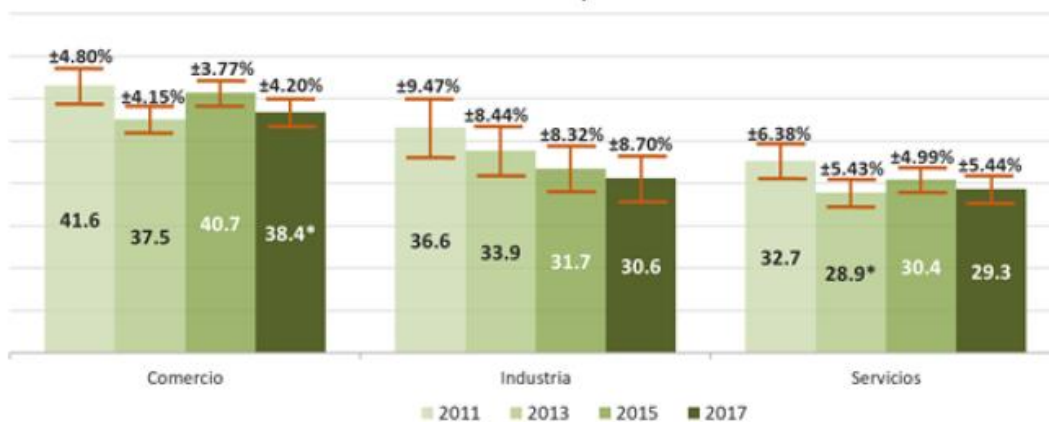
Figura 2. Porcentaje de victimización en unidades económicas, 2011-2017



Fuente: Encuesta Nacional de Victimización de Empresas (INEGI, 2018).

Por otro lado, en la figura 3 se observa una comparación con respecto a las unidades económicas de los sectores comercio, industria y servicios, en la que 38.4% del primer sector, 30.6% del sector industria y 29.3% del sector servicios fueron víctimas de algún delito.

Figura 3. Porcentaje de unidades económicas víctimas de delito por sector



Fuente: Encuesta Nacional de Victimización de Empresas (INEGI, 2018).

La figura 4 permite identificar los delitos con mayor prevalencia, destacando el robo hormiga (INEGI, 2018).

Figura 4. Tasa de víctimas por cada diez mil unidades económicas



Fuente: Encuesta Nacional de Victimización de Empresas (INEGI, 2018).

En la tabla 3, se puede observar la incidencia en las empresas de los delitos más frecuentes por entidad federativa. De estos delitos, para el interés de nuestro estudio sobresalen el robo hormiga, los actos de corrupción y el fraude.

Con la información anterior se demuestra que en países como EE. UU. y México existen situaciones relacionadas con la cultura ética. En este contexto, se expone el motivo para realizar la presente investigación y se da a conocer la amplia documentación que existe al respecto, la cual muestra la realidad de las empresas, así como la relevancia de estudiar este tema.

Tabla 3

Incidencia con los delitos más frecuentes en 2017 por entidad federativa

Incidencia delictiva – Delitos más frecuentes

ENVE 2018

Listado de los *dos delitos más frecuentes* por entidad federativa en 2017.

Entidad	1 ^{ero} más frecuente	2 ^{ndo} más frecuente	Entidad	1 ^{ero} más frecuente	2 ^{ndo} más frecuente
NACIONAL	Robo o asalto de mercancía, dinero, insumos o bienes	Robo hormiga			
Aguascalientes	Robo o asalto de mercancía, dinero, insumos o bienes	Robo hormiga	Morelos	Robo o asalto de mercancía, dinero, insumos o bienes	Actos de corrupción
Baja California	Robo o asalto de mercancía, dinero, insumos o bienes	Robo hormiga	Nayarit	Extorsión	Robo o asalto de mercancía, dinero, insumos o bienes
Baja California Sur	Extorsión	Robo o asalto de mercancía, dinero, insumos o bienes	Nuevo León	Robo o asalto de mercancía, dinero, insumos o bienes	Extorsión
Campeche	Robo o asalto de mercancía, dinero, insumos o bienes	Robo hormiga	Oaxaca	Robo hormiga	Robo o asalto de mercancía, dinero, insumos o bienes
Coahuila	Robo o asalto de mercancía, dinero, insumos o bienes	Robo hormiga	Puebla	Robo o asalto de mercancía, dinero, insumos o bienes	Robo hormiga
Colima	Robo o asalto de mercancía, dinero, insumos o bienes	Extorsión	Querétaro	Fraude	Robo o asalto de mercancía, dinero, insumos o bienes
Chiapas	Robo o asalto de mercancía, dinero, insumos o bienes	Actos de corrupción	Quintana Roo	Robo o asalto de mercancía, dinero, insumos o bienes	Extorsión
Chihuahua	Robo o asalto de mercancía, dinero, insumos o bienes	Extorsión	San Luis Potosí	Extorsión	Robo hormiga
Ciudad de México	Robo total o parcial de vehículos	Actos de corrupción	Sinaloa	Robo o asalto de mercancía, dinero, insumos o bienes	Robo hormiga
Durango	Robo o asalto de mercancía, dinero, insumos o bienes	Robo hormiga	Sonora	Robo o asalto de mercancía, dinero, insumos o bienes	Robo hormiga
Guanajuato	Extorsión	Robo o asalto de mercancía, dinero, insumos o bienes	Tabasco	Robo o asalto de mercancía, dinero, insumos o bienes	Robo hormiga
Guerrero	Fraude	Extorsión	Tamaulipas	Robo o asalto de mercancía, dinero, insumos o bienes	Robo hormiga
Hidalgo	Actos de corrupción	Robo hormiga	Tlaxcala	Robo hormiga	Fraude
Jalisco	Robo hormiga	Robo o asalto de mercancía, dinero, insumos o bienes	Veracruz	Robo o asalto de mercancía, dinero, insumos o bienes	Extorsión
Estado de México	Robo o asalto de mercancía, dinero, insumos o bienes	Actos de corrupción	Yucatán	Robo hormiga	Robo o asalto de mercancía, dinero, insumos o bienes
Michoacán	Extorsión	Fraude	Zacatecas	Robo hormiga	Robo o asalto de mercancía, dinero, insumos o bienes

Fuente: Encuesta Nacional de Victimización de Empresas (INEGI, 2018).

1.1.2. Causas y consecuencias del problema a estudiar

De acuerdo con los antecedentes y hechos presentados, enseguida, se exponen algunas de las posibles causas y consecuencias relacionadas con el problema a estudiar.

Causas

Algunas causas que pueden establecer una influencia en la cultura ética de los colaboradores en las empresas se muestran en la figura 5 correspondiente al mapa conceptual del problema a investigar, atienden a la falta de una conciencia moral, reflejada en los valores del colaborador como base de su conducta (Ardichvili et al., 2009).

Por otro lado, la inexistencia de un control interno podría traducirse en la falta de directrices claras, es decir, políticas y lineamientos que marquen la pauta y sean guía para los colaboradores en el entorno de la empresa (Ardichvili et al., 2009). En tanto que la ausencia de un gobierno corporativo podría ser un indicativo de que las empresas carecen de instrumentos óptimos respecto a su visión y dirección, por lo que la nula relación entre sus grupos de interés internos y externos podría afectar la claridad de la alineación en las metas y los resultados (Aguilera et al., 2015), así como ocasionar posibles zonas de ambigüedad en el comportamiento ético de los colaboradores (Key, 1999).

Si bien, la autorregulación implica la existencia de elementos personales cognitivos, afectivos y biológicos (Bandura, 2001) así como patrones de conducta y factores ambientales que operan e influyen de manera recíproca, la falta de ella, podría implicar una falta de juicio que compromete los pensamientos, emociones y acciones del individuo (Bandura, 1991) y por ende un impacto en su esfera social y laboral que podría repercutir en el entorno ambiental en que se desarrolla el individuo.

También, se identifica que la carencia en la atención de los factores de riesgo psicosocial, cuyas características tienen que ver con las condiciones de trabajo en la organización, puede conducir a resultados laborales negativos. Estos factores de riesgo afectan la salud de los colaboradores por medio de mecanismos psicológicos y fisiológicos, denominados estresores, que están relacionados con condiciones del ambiente laboral, sobrecarga de trabajo, incorrecta definición de los roles y estilos de mando (NOM 035, 2018), e impactan, así mismo, en el comportamiento ético del colaborador y en el entorno de la cultura ética de la organización. (Schwepker, 2020).

Consecuencias

La ausencia de cultura ética en las organizaciones implica, por lo tanto, una serie de consecuencias que pueden impactar y conllevar pérdidas financieras y riesgos legales en su operación y reputación, e incluso la pérdida de la propia empresa.

1.1.3. Mapa conceptual del problema a investigar

Enseguida se presenta el mapa conceptual comentado en el apartado previo.

Figura 5. Mapa conceptual del planteamiento del problema



Fuente: elaboración propia.

1.2. Antecedentes teóricos del planteamiento del problema de investigación

Los Investigadores han generado gran interés y cantidad de conocimiento sobre el tema de la cultura ética en las organizaciones, y aunque el campo en este sentido está progresando, se identifican algunos cuestionamientos, principalmente desde un enfoque empírico, respecto a los factores que pueden influir en la cultura ética de los colaboradores. Esto obedece al contexto actual en el que se han experimentado, en los últimos años, escándalos corporativos en empresas internacionales y de nuestro país, ocasionando, además, mayor atención sobre el significado de cultura y el alcance de sus dimensiones en el ámbito de las organizaciones.

Entre los estudios más relevantes en la línea de investigación sobre cultura ética se encuentran los de Ardichvili et al. (2009), Ardichvili y Jondle (2009), Huhtala et al. (2013), Hunt et al. (1989), Jondle et al. (2013), Kaptein y Van Dalen (2000), Kaptein (2008; 2009), Key (1999), Kohlberg (1969), Rest (1986), Riivari et al. (2012), Schwartz (2013), Treviño (1990), Treviño et al. (1998; 2001), Treviño y Nelson (2011) y Waddock y Graves (1997).

Algunos de estos estudios han contribuido a la literatura con aportaciones teóricas, definiciones y modelos empíricos en esta línea de investigación. Así, Ardichvili et al. (2009) proponen un modelo integral que se pueda comprometer para influir en las prácticas operativas encaminadas a crear y mantener una cultura empresarial ética, teniendo como base la misión y valores, el equilibrio de las partes interesadas, la eficacia del liderazgo, la integridad del proceso y la perspectiva a largo plazo de la organización.

Por otro lado, Ardichvili y Jondle (2009) describen los factores que consideran importantes para generar una cultura ética y las prácticas de desarrollo sobre programas en esa materia. Ahora bien, Huhtala et al. (2013) precisan, en un estudio empírico acerca de la relación del liderazgo ético con la cultura ética, y presentan una relación positiva entre los valores éticos corporativos y el compromiso organizacional.

Jondle et al. (2013) plantean una guía con prácticas en administración de riesgos, destacando una vinculación de dichas prácticas, con respecto a su cultura ética y valores de la empresa. Kaptein y Van Dalen (2000), por su parte, desarrollan un modelo normativo integrado con base en la ética empresarial, y definen la calidad ética de las organizaciones al relacionar esta calidad contextual con diversas expresiones de comportamiento inmoral.

Kaptein (2008) refina el modelo de virtudes éticas, que establece una serie de aspectos y directrices para la cultura ética en las empresas. También, demuestra, mediante un estudio empírico, las relaciones entre los componentes de un programa

de ética y las dimensiones de la cultura ética que difieren en naturaleza y significado (Kaptein, 2009).

Mientras Key (1999) evalúa la eficacia de la medida existente de cultura ética para identificar el estado ético de las organizaciones, Kohlberg (1969) propone seis etapas sobre el desarrollo moral, que se podrían parecer: (i) premio y castigo, (ii) costo-beneficio, (iii) membresía, (iv) normas, (v) ética autónoma y (vi) principios universales. Rest (1986) se basa en estas etapas para su investigación, y plantea un modelo en el que la conciencia moral es el primer elemento que interviene en el proceso de toma de decisiones éticas.

En una investigación cuantitativa, Riihari et al. (2012) demuestran la asociación positiva entre la cultura ética de una empresa y la innovación organizacional, estimando que la primera es relevante para la innovación conductual, estratégica y de procesos. Asimismo, Schwartz (2013) define los siguientes tres elementos clave: (i) valor ético básico, (ii) programas éticos formales y (iii) liderazgo ético, que pueden minimizar la actividad ilegal o no ética en las organizaciones mediante el desarrollo y mantenimiento de una cultura corporativa ética.

Treviño (1990) menciona que las Compañías que establecen una cultura ética desarrollan una forma compartida de valores, rituales, hábitos y expectativas, las cuales pueden dominar su comportamiento normativo, en tanto que, Treviño et al. (1998) precisan la cultura ética, como una parte de la cultura organizacional, formada por dimensiones que se relacionan mediante estructuras formales e informales con el objetivo de fomentar un proceder ético.

Por su parte, Treviño et al. (2001) establecen que la cultura ética mantiene los estándares que explican el comportamiento correcto en una organización, y Treviño y Nelson (2011) plantean la cultura ética corporativa como aquella cultura dominante en la empresa, fortalecida mediante vinculación de estructuras formales e informales. En tanto que Waddock y Graves (1997) señalan que la cultura ética puede transmitir confianza a los grupos de interés en la empresa y reflejarse en el trato y las relaciones

establecidas en su interior y exterior, contribuyendo a una mejor reputación y, por ende, en la posibilidad de percibir mayores y mejores resultados financieros en la organización.

Cabe señalar que en la revisión de literatura se identificó que los estudios sobre los factores que influyen en la cultura ética de los colaboradores, desde un enfoque empírico, son limitadas en el contexto de nuestro país. Por tanto, dada la importancia del tema, se espera que la presente investigación, con un enfoque positivista, pueda aportar y apoyar a las organizaciones mexicanas en este ámbito.

1.2.1. Antecedentes teóricos de la variable dependiente

Algunas teorías mencionan la ética y la moral como dos conceptos distintos y la diferencia entre ambas radica en las determinaciones de la conducta humana, y sus fundamentos morales, distinguiendo más allá del bien o el mal (moral), sino el momento en que lo es (ética). La teoría del juicio moral y del desarrollo moral organizacional, de Kohlberg (1969), sostiene que las prácticas de los negocios reconocen y establecen, además del cumplimiento de leyes por parte de la empresa, la reputación de buena empresa. Kohlberg (1969) señala con respecto al proceso lógico este se pone en alerta, cuando los valores adquiridos se enfrentan a una desavenencia (dilema moral) dando lugar al juicio moral.

Rest (1986) señala la existencia de un sesgo en Kohlberg, y lo critica al indicar que éste solo observa el desarrollo moral bajo la restauración de la ontogénesis del razonamiento de justicia. No obstante, Rest et al. (1999), sostienen con respecto a la teoría neokohlbergiana, la conceptualización del juicio moral de Kohlberg, que propone que las personas utilizan su pensamiento con base en la justicia para tomar decisiones sobre dilemas morales y la existencia de estructuras cognitivas que se corresponden con esquemas morales (Rest et al., 1999).

La teoría del clima ético corporativo, de Victor y Cullen (1988), establece que en la concepción de que las empresas son los actores sociales responsables sobre el comportamiento ético y antiético de sus empleados, su base es la filosofía y el comportamiento éticos. Dicho esto, podríamos asociar y desprender un primer razonamiento ontológico respecto a que la ética puede ser la base de cualquier norma, acción o decisión que se fundamenta en hacer lo que es correcto.

Ahora bien, la evaluación de la conducta ética y socialmente responsable se ha convertido en un tema relevante para las organizaciones (Ruiz et al., 2007). En la obra de Adam Smith, precisa con respecto a las consideraciones éticas preceden a las económicas (Windsor, 2006); quizás por ello la idea de que la ética es un buen negocio es aceptada y apoyada por un gran número de directivos (Ruiz et al., 2007).

Por otro lado, de acuerdo con la teoría de la acción, en una empresa que cuenta con cultura ética, sus directivos o empleados son capaces de identificar situaciones en las que aparece algún problema relacionado con dicho tipo de cultura. Esto conlleva a un juicio moral, para detectar la mejor alternativa con la cual se obtenga el mejor resultado económico, psicológico, social e, incluso, un aprendizaje moral (Argandoña, 2014). García (1996) sostiene que la forma de coordinar la actividad empresarial en valores éticos podría ayudar a enfrentar con una mayor facilidad entornos flexibles, mundiales y volátiles.

La cultura ética, en este sentido, se convierte en un factor de rentabilidad. Las reglas deontológicas sostienen el énfasis en las acciones profesionales y como puede representar un cemento que une a las partes del todo, su presencia conforma la conciencia de integridad en todos los niveles jerárquicos y cultiva un auténtico compromiso ético (Roy, 2006).

Cortina (1996), autora reconocida por el estudio de este tema, plantea una ética cívica basada en la independencia, la solidaridad y la tolerancia. Adicionalmente, señala nuevos elementos que incorpora a la ética aplicada: la realidad social, los gobiernos, los ciudadanos y los filósofos morales (Cortina, 2003). Algunos autores y

círculos académicos han estudiado la cultura ética y han propuesto algunas definiciones. Epstein (1987), por ejemplo, define a la cultura ética como la ética empresarial sostenida sobre la valía que los directivos manifiestan sobre el proceder moral y personal de las actuaciones y limitaciones para los grupos de interés.

Por su parte, Carroll (1991) la considera como los principios y normas que guían el comportamiento en el mundo empresarial, así como una preocupación por las partes interesadas. En este sentido, la cultura ética empresarial puede ser el compuesto sistémico de principios y comportamientos implícitos en la dirección y en las partes interesadas (accionistas, socios, colaboradores, clientes, proveedores) con los que la empresa interactúa, contribuyendo a la construcción del bien común y, posiblemente, a la obtención de mejores resultados financieros (Waddock & Graves, 1997). Si bien esta no es una definición definitiva, puede ser un complemento que se realizó de esta búsqueda temática.

Asimismo, Tomás de Aquino y muchos otros autores han escrito acerca de las virtudes de la ética en una teoría de la acción humana (Argandoña, 2011) en que permite incluir la ética en las empresas, lo cual ha sido muy estudiado. Una empresa que tiene a la ética en su estrategia envía un mensaje de confianza sobre el buen proceder a todos los grupos de interés, mejorando su propio rendimiento, contribuyendo en su reputación y, por tanto, una mejor situación financiera (Waddock & Graves, 1997).

Kaptein y Van Dalen (2000) elaboran un modelo, denominado Modelo de Cualidades Éticas, compuesto a partir de la ética empresarial, que permite observar la calidad ética de las organizaciones en este ámbito y la relación con el comportamiento inmoral. Mediante 21 cualidades, el modelo evalúa el contenido ético de grupos institucionales de individuos; su aplicabilidad empírica se muestra en un estudio exploratorio de una institución financiera con sede en Europa, que opera a nivel mundial. En general, el trabajo referido demuestra que las cualidades éticas corporativas difieren, así como el impacto en la conducta no ética.

El modelo antes descrito se puede utilizar para evaluar el contenido ético de las organizaciones y como guía para el progreso ético, además de que cumple con el propósito de establecer una conceptualización sobre ética empresarial y demostrar su aplicación empírica. En este contexto, se puede concluir que la cultura ética se relaciona con las variables del presente estudio. Por otro lado, el modelo de cultura organizacional ética, respuesta laboral y creación establece los factores de influencia más importantes sobre el proceder ético de los colaboradores (Ruiz et al., 2012).

El desarrollo de este último modelo se enfoca en el valor que se genera en la empresa a partir del capital o recurso humano y la ética organizacional (Rego et al., 2010), manifestando la generación de valor mediante la ética organizacional. Desde esta perspectiva, Melé (2000) sostiene que salvaguardar a la dirección de los riesgos éticos, así como la adopción de valores compartidos en la empresa, propicia el desarrollo de la excelencia en los colaboradores, y la acción ante las presiones de grupos de interés.

Expuesto lo anterior, este estudio, tiene como propósito estudiar la relación de la cultura ética con la conciencia moral, el control interno, el gobierno corporativo, la autorregulación y los factores de riesgo psicosocial.

1.2.2. Antecedentes de investigaciones teóricas de la variable dependiente con respecto a las variables independientes propuestas

Variable independiente: conciencia moral

Dewey (1965; 1975) postuló tres niveles de desarrollo moral: 1) nivel premoral, determinado por una conducta conformada por estímulos sociales y biológicos; 2) nivel convencional, definido por la conducta que rige los modelos de un grupo al que pertenece el individuo –en este nivel se asume la norma sin cuestionar o reflexionar de forma crítica– 3) nivel autónomo, el individuo se conduce por su propio pensamiento y juicio. Asimismo, Dewey plantea la moral, como el hecho o el acto en sí (Dewey, 1975).

Rest (1986) planteó un modelo en el que distingue la conciencia moral como el paso inicial en el proceso de toma de decisiones éticas, a partir del análisis de cuatro componentes: conciencia moral, juicio moral, motivación moral y comportamiento moral. En este sentido, la conciencia moral comienza cuando el individuo, mediante un juicio interpretativo, identifica un dilema en una situación y reconoce si el problema es éticamente importante e inicia la toma de decisiones y el comportamiento ético (Treviño, 2006).

Esta teoría muestra la relación estrecha de la conciencia moral con la cultura ética, al partir del proceso de toma de decisiones éticas que inicia con la conciencia moral. Al respecto, algunas definiciones en la literatura precisan a la conciencia moral como el proceso de toma de decisiones que suele caracterizarse como moral o amoral, y los resultados de cualquiera de los procesos de decisión, como éticos o no éticos (Tenbrunsel & Smith-Crowe, 2008); mientras que otros autores mencionan que la conciencia moral es el resultado de la conciencia ética obtenida (Villanni, 2004).

Weber & McGiver (2010) elaboraron un estudio para medir el razonamiento moral en un entorno empresarial y observar cómo la gente actúa de manera ética o no ética. En este sentido, el razonamiento moral se considera un elemento crítico de la investigación sobre ética empresarial (Treviño, 1992). El estudio referido se realizó en EE. UU., con una muestra de gerentes inscritos en un programa de Maestría en Dirección de Empresas (Master of Business Administration [MBA])

Variable independiente: control interno

Principalmente, establece las bases de la prevención de riesgos en la empresa, con una cultura y comportamiento ético de los colaboradores en su actuar cotidiano, logrando un mayor compromiso de su parte (Festugato, 2018) bajo un sistema eficaz de control interno. Este último cuenta con tres pilares esenciales, que son: el análisis de riesgo, el propio ambiente o ámbito de control y las acciones de control (Nieto, 2015). La metodología de estos elementos constituye un sistema eficaz de prevención de riesgos y, de esta manera, la relación estrecha y la relevancia del control interno con la cultura y el comportamiento ético de los colaboradores.

Hernández (2016) menciona que la ética empresarial puede influir en el progreso de una empresa, con tres pilares con los cuales descansa como garantía para evitar errores económicos, como inversión redituable y como carácter normativo, este último a partir del control interno. La ética discursiva plantea un procedimiento con enfoque normativo, en el que los accionistas se comprometen e involucran a grupos en las decisiones corporativas que los afectan (Goodman & Arenas, 2015).

Algunas definiciones sobre control interno refieren que las actividades organizacionales se desarrollan por la filosofía de gestión de la gerencia, donde el control debe basarse en la integridad y compromiso ético de los accionistas y reflejarse en todos los niveles de la organización (Viloria, 2005). Por su parte, Foster & Young (1997) lo definen como el proceso que ejecuta una serie de acciones para operar de forma eficiente el sistema de información financiera y no financiera, con el propósito de dirigir a la gerencia, para cumplir los objetivos de la organización.

Martin y Mancilla (2010) definen el control interno, como parte de la cultura, y su trascendencia incide en los resultados de la operación, por lo que un ambiente de control satisfactorio dependerá, en gran medida, de la integridad y valores éticos.

Shu et al. (2018) elaboraron una investigación que examina la cultura de integridad corporativa y el control interno. En dicho trabajo los autores encontraron que la primera está vinculada fuerte y negativamente con la fragilidad del control interno, así como el efecto sobre sustitución entre instituciones formales e informales para mejorar la calidad de este último.

Variable independiente: gobierno corporativo

La Ley Sarbanes-Oxley instauró una reglamentación a empresas norteamericanas y sus filiales con respecto a regulaciones específicas y códigos de ética (Sarabia, 2006). De acuerdo con la Corporación Financiera Internacional (International Finance Corporation, 2006) unidad del Banco Mundial, un buen gobierno corporativo se integra en primera instancia; instaurando las potestades y derechos de los accionistas, además de un fuerte consejo de administración corporativo y

finalmente un control sólido que provea transparencia en la información y comunicación. Las anteriores características hacen a una empresa potencial a inversionistas, ya que facilita el acceso al mercado de valores a menores costos, volviéndose rentable, eficiente y competitiva, reduciendo riesgos de malos manejos, aumentando el valor para accionistas y grupos de interés (Palomeque, 2018).

En México, las prácticas de gobierno corporativo comenzaron en el año de 1999, con el Comité de Mejores Prácticas Corporativas del Consejo Coordinador Empresarial, posterior a ello, se realizarse una serie de cambios y actualizaciones a Ley del Mercado de Valores para incorporar elementos éticos y de gobierno corporativo (Sarabia, 2006). Ahora bien, la teoría constructivista de la responsabilidad empresarial, de Gómez (2005) sostiene que en función del uso que la empresa haya hecho de su capacidad autoorganizativa y la gestión del riesgo, asociada a las prácticas de cultura y gobierno corporativo. Con base en esta teoría se puede establecer, entonces, la relación del gobierno corporativo con la cultura ética.

Por otra parte, se propone un modelo integral de dirección ética como pilar fundamental de la cultura empresarial (Oliva, 2004), con el cual se observa la relación del gobierno corporativo con la cultura ética. Los principios básicos del modelo son; la transparencia en la administración, la declaratoria de principios éticos y de responsabilidad social empresarial y la certeza a inversores y terceros interesados (Mancilla y Saavedra, 2015).

Algunos autores, círculos académicos y empresariales han definido al gobierno corporativo como la conexión entre los *stakeholders* de una empresa, con el propósito cumplir las metas y objetivos trazados (Aguilera et al., 2015). Tejedo y Araujo (2018) mencionan que la aplicación de prácticas de buen gobierno corporativo promueve la eficiencia, transparencia y equidad en el tratamiento de los accionistas, así como la difusión de información y el establecimiento de mecanismos efectivos de control interno. Además, estas prácticas han generado una oleada de códigos de buen gobierno para fomentar los comportamientos éticos en la administración y dirección de las empresas, permeándolos hacia una cultura ética en las organizaciones.

En su estudio, Pae y Choi (2011) encontraron que las empresas con gobierno corporativo tienden a mostrar un fuerte compromiso con la ética empresarial. Cabe señalar que el término de ética empresarial se utiliza indistintamente en el trabajo citado para referir cultura ética, cultura ética empresarial, cultura corporativa ética, cultura organizacional ética y cultura de integridad corporativa. Dicho estudio se realizó en Corea y con él se midió la solidez del gobierno corporativo de una empresa, utilizando los datos proporcionados por el Corporate Governance Service (CGS). Como resultado, se observa un alto nivel de vinculación entre el gobierno corporativo y la ética empresarial, es decir, las empresas con gobierno corporativo tienden a exhibir altos estándares de compromiso ético.

Variable independiente: autorregulación

La responsabilidad social, es un elemento en la autorregulación sobre la gestión en una empresa con relación a su actuar y comportamiento empresarial con terceros (Ewing, 2017). A partir de estrategias de colaboración, las empresas se encuentran creando una base o sistema normativo común con el propósito de dirigir su responsabilidad frente a sus grupos de interés (Rosés et al., 2014), mientras que algunos autores precisan a los sistemas de autorregulación como aproximación evaluativa a la performance ética (Rosés et al., 2014). De ahí que la empresa determina, voluntariamente un marco ético de conducta, más allá de las leyes y reglas establecidas, incorporando en sus negocios, el respeto a valores éticos, a los individuos, las comunidades y el medio ambiente (Ewing, 2017).

En este sentido, la teoría cognitiva social explica el funcionamiento psicosocial, en términos de causa y efecto, de tres conceptos que corresponden a factores personales internos en forma de eventos cognitivos, afectivos y biológicos (Bandura, 2001). Los patrones de comportamiento y los eventos ambientales operan como determinantes interactivos que se influyen mutuamente de manera bidireccional. En este contexto, dicha teoría ofrece una visión de la manera en que las influencias sociales, como lo es la cultura ética, pueden afectar el juicio y el comportamiento ético (Bandura, 1991).

De lo antes dicho, se deriva la relación de la variable independiente de autorregulación con la variable dependiente de cultura ética. Respecto a la autorregulación, Bandura (2001) la define como el proceso de autocontrol de la propia conducta, el ejercicio de un juicio moral sobre lo correcto o incorrecto de la conducta del individuo en términos de estándares personales, circunstancias relevantes y afectivas y autorreacciones.

Harris y He (2019), por su parte, realizaron un estudio en Reino Unido con empleados minoristas en el que tomaron como base la teoría cognitiva social de la autorregulación moral. En dicho trabajo se reconocen dos fuentes principales de sanciones para el pensamiento y el comportamiento poco éticos: la autosanción y la sanción social. Como resultado de esta desactivación, las personas se vuelven capaces de llevar a cabo un comportamiento poco ético sin sentirse culpables o autocensuradas.

Por consiguiente, la relación de la variable de autorregulación con la cultura ética, en específico, sobre la vinculación y activación de la autorregulación moral con la cultura ética, permite revelar el mecanismo de aprendizaje social en el sentido de que los líderes proporcionan un modelo ético a seguir para disuadir a los subordinados de participar en pensamientos y actos no éticos (Harris & He, 2019).

Variable independiente: factores de riesgo psicosocial

La teoría de toma de decisiones éticas estima que agentes ambientales, como el contexto y ambiente de la empresa, pueden perjudicar la percepción ética de la empresa y actuar en el pronunciamiento individual del colaborador (Schwartz, 2016). Esto conduce en que los resultados laborales pueden verse influenciados de forma positiva, cuando el contexto se despliega en un patrón de proceder ético, es decir, en el entorno de una cultura ética (Schwepker, 2020). Martínez (2017) identifica los factores de riesgo psicosocial como aquellas condiciones que se presentan en el entorno laboral de las empresas, en el contenido del trabajo y en la ejecución de tareas y perturban el bienestar o la salud física, psíquica y social del trabajador, así como la misma gestión laboral.

Los factores de riesgo psicosocial laboral son definidos como aquellas características de las condiciones de trabajo de una empresa que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos (Gamero, 2013). Según la norma oficial mexicana NOM-035-STPS-2018 (2018) Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Los factores de riesgo psicosocial que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivados de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral hacia el trabajador, por la labor desarrollada.

Schwepker et al. (2020) elaboraron un estudio para investigar las relaciones de la ética organizacional percibida con el bienestar de los empleados. Los resultados de ese trabajo mostraron que la ética organizacional estaba relacionada negativamente con el estrés asociado con el trabajo, y que este tipo de estrés, a su vez, se vinculaba también de manera negativa con el bienestar de los empleados.

1.3. Pregunta central de investigación

¿Cuáles son los factores que pueden tener influencia en la cultura ética de las organizaciones a través de los colaboradores en las empresas del sector del comercio al por menor —retail—?

1.4 Objetivo general de la investigación

Determinar si los factores de la conciencia moral, el control interno, el gobierno corporativo, la autorregulación y los factores de riesgo psicosocial influyen positivamente en la cultura ética de los colaboradores de las empresas, en el caso del sector relativo al comercio al por menor — retail— en el estado de Nuevo León.

1.4.1. Procesos metodológicos de la investigación

1. Analizar los antecedentes de la cultura ética de los colaboradores en las empresas.
2. Revisar y fundamentar las teorías e investigaciones aplicadas sobre cultura ética en las empresas y los principales factores relacionados con ella.
3. Elaborar un instrumento de medición que permita determinar si la conciencia moral, el control interno, el gobierno corporativo, la autorregulación y los factores de riesgo psicosocial en el trabajo están relacionados con la cultura ética de los colaboradores de las empresas.
4. Validar el instrumento para aplicarlo, en una muestra representativa, a los colaboradores de las empresas que integran el sector del consumo al por menor —retail— en el estado de Nuevo León.
5. Analizar los resultados estadísticos y econométricos que soporten las hipótesis planteadas.
6. Elaborar las conclusiones, recomendaciones e investigaciones futuras que se generen como resultado de la investigación.

1.5. Hipótesis general de la investigación

Los factores que influyen positivamente en la cultura ética de las empresas del sector del comercio al por menor —retail— en el estado de Nuevo León son: la conciencia moral, el control interno, el gobierno corporativo, la autorregulación y los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

1.6. Metodología

El estudio es de carácter cuantitativo, de tipo descriptivo, correlacional y explicativo, con un diseño no experimental y transversal, y utiliza una base de técnicas de investigación bibliográfica, documental y de trabajo de campo.

El estudio de campo se llevó a cabo a través de una encuesta con 56 ítems, utilizando una escala Likert de siete puntos, con respuestas que van desde totalmente en desacuerdo, criterio señalado con el número 1, hasta totalmente de acuerdo, señalado con el número 7. Se consideraron las cinco variables explicativas de estudio en relación con la cultura ética dirigida a los colaboradores en mandos medios, responsables de los establecimientos y con personal a cargo. La operacionalización de las variables se realizó sobre la base de la investigación teórica. Además, se llevó a cabo una valoración de expertos con el propósito de validar el instrumento.

Para efectos del estudio de campo, se definió como población al conjunto de empresas del consumo al por menor en establecimientos con más de seis colaboradores, de acuerdo con la base de información del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE), del INEGI (2021), y del cual se presentó una muestra de dicho sector. En tanto que los sujetos de estudio son los colaboradores en mandos medios, responsables de la operación.

Asimismo, se llevó a cabo un análisis econométrico con base en una ecuación lineal múltiple, con el propósito de establecer una relación funcional de las causas o variables independientes y demostrar los efectos en la variable dependiente en los colaboradores de las empresas que integran el sector del consumo al por menor — retail— en el estado de Nuevo León.

1.7. Justificación de la investigación

Cada vez se presentan más casos y oportunidades en las empresas mexicanas sobre la cultura ética de los colaboradores. Las teorías señalan que hay varios factores a considerar sobre este fenómeno.

1) Justificación teórica. En esta investigación se analizaron las principales teorías sobre cultura ética, que han sido poco estudiadas en México, en especial, respecto a la relación de los factores de riesgo psicosocial con la cultura ética de los colaboradores. En este sentido el presente trabajo, se busca resolver la brecha teórica en relación a los factores de riesgos psicosociales (Reay y Whetten, 2011), que generalmente se basan en la teoría y no están determinados empíricamente, con el fin de profundizar en los factores que influyen en la cultura ética.

En la literatura del tema, se ha identificado un relevante número de trabajos cuyo objetivo es establecer marcos de comprensión sobre qué es lo que conduce a un individuo a comportarse de una manera ética o no ética. No obstante, hasta el momento los modelos propuestos tienden a ser generales y de alto nivel, sin concretar aquellos factores que desde la literatura empírica, se presentan como más destacados en materia de influencia.

La presente investigación, plantea un modelo que permita explicar los factores que influyen sobre la cultura ética de los colaboradores, aportando este conjunto de variables propuestas, que no se han estudiado conjuntamente en los modelos empíricos, por tanto, sus resultados pueden significar un aporte para otras investigaciones aplicadas que consideren los cinco campos teóricos.

Además, mediante un análisis complementario de variables moderadoras, puede representar un valor agregado para el análisis teórico más amplio de cultura ética con respecto a las variables aprobadas. La presente investigación pone de manifiesto, tal y como se mencionó, una aportación para disminuir la brecha teórica, la cual puede seguir estudiándose en futuras investigaciones con el fin de profundizar

sobre el conjunto de variables analizadas respecto a la cultura ética de los colaboradores.

2) Justificación metodológica. Se propone una metodología a través de una encuesta que permita medir la influencia de las variables independientes con la variable dependiente. También, se utiliza el método científico para el desarrollo de esta investigación. La encuesta referida podrá ser utilizada por otras empresas, por lo que puede aportar información relevante para otros giros o industrias.

Como posible brecha metodológica, se observa que existen pocos estudios empíricos que utilizan una metodología de análisis correlacional, como lo es la regresión múltiple, para evaluar el impacto de las variables objeto de este estudio, principalmente, los factores de riesgo psicosocial y la cultura ética de los colaboradores de las empresas que forman parte del sector del consumo al por menor.

Por otro lado, existe escasa investigación empírica sobre la cultura ética de los colaboradores, sobre todo en un sector que genera alto valor agregado en la economía y propicia el desarrollo económico en México, ya que la población del país destina el 27% de su gasto a dicho sector (Cofece, 2020).

Finalmente, se analizaron investigaciones cuantitativas vinculadas con el tema de estudio y no se encontró alguna que considerara las cinco variables propuestas, ni, por ende, un modelo que pruebe de manera conjunta esta relación.

3) Justificación práctica. La presente investigación puede ser de utilidad tanto para empresas del comercio al por menor, como para otro tipo de empresas en que puede ser ilustrativa, además puede servir para su planeación estratégica y un mejor desempeño, al brindar información de consideración que permita mejorar la cultura ética de sus colaboradores, así como para:

1. Proporcionar elementos que fortalezcan la conciencia moral de los colaboradores de las empresas, propiciando, probablemente, la reducción de incidencias o posibles situaciones en la comisión de faltas o delitos.
2. Robustecer o implementar un control interno en las empresas, generando ambientes de control y certeza en las operaciones de la organización que pueden contribuir a incentivar una cultura ética en los colaboradores.
3. Generar seguridad en las partes interesadas mediante un gobierno corporativo que pueda contribuir a propiciar la cultura ética de los colaboradores de la empresa.
4. Establecer un ambiente de confianza en cuanto a la atención de los factores de riesgo psicosocial, lo que puede favorecer la cultura ética de los colaboradores de las diversas empresas.
5. Generar una cultura ética en los colaboradores de las organizaciones, con lo cual este estudio también le es de utilidad a la sociedad en general.

En resumen, con esta investigación se brindará confianza a los diversos grupos de interés al fortalecer la cultura ética de los colaboradores, prevenir posibles riesgos relevantes de incumplimiento y contribuir a la seguridad económica y jurídica de las organizaciones.

1.8. Delimitaciones del estudio

1) Espaciales. Esta investigación de campo contempla las empresas establecidas en el área metropolitana de Monterrey (AMM), y algunos municipios en el estado de Nuevo León.

2) Demográficas. El objeto de estudio son las empresas del sector del comercio al por menor *retail* del estado del AMM, como tiendas de supermercado o autoservicio,

tiendas de conveniencia y bodegas exprés, en tanto que el sujeto de estudio son los empleados de nivel medio, responsables del establecimiento, departamento y/o piso, con personal a su cargo, no pertenecientes al equipo directivo de la empresa.

3) Temporales. Esta investigación es transeccional, pues los datos de aplicación abarcaron un periodo de agosto de 2021 a febrero de 2022.

En este capítulo se abordaron los antecedentes teóricos y el planteamiento del problema. Asimismo, se presentó el objetivo y la hipótesis general, además de la justificación del estudio. En el siguiente capítulo se continúa con la revisión de la literatura, para la elaboración del marco teórico.

CAPITULO 2. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se describen las teorías, los modelos, los fundamentos y las definiciones conceptuales, así como las relaciones de las variables a estudiar. Al respecto, se identificaron investigaciones aplicadas importantes que muestran la relación de la conciencia moral, control interno, gobierno corporativo, autorregulación y factores de riesgo psicosocial con la cultura ética, concluyendo con las hipótesis y el modelo gráfico.

2.1. Marco teórico de la variable dependiente: cultura ética.

Respecto al marco teórico de la variable dependiente, se presenta; la relevancia de la cultura ética, enseguida las teorías y las definiciones de la misma con las cuales se desarrollan la adaptación propia de una definición para el estudio, luego se presentan estudios aplicados o empíricos sobre la cultura ética en las organizaciones, por último, un razonamiento lógico de la importancia de estudiar esta variable.

Por consiguiente, es relevante estudiar a profundidad los factores que influyen en la cultura ética de los colaboradores. Este tema ocupa, cada vez más, a directivos y académicos debido a que, sin una cultura ética, una organización puede subsistir a corto plazo, no obstante, es poco probable que perdure en el mercado actual. Así, con el presente estudio se aspira a contribuir con un marco de referencia sobre aquellos factores que pueden influir en la cultura ética de los colaboradores, ante el constante cambio y evolución que las organizaciones experimentan a causa de los progresos positivos de la ciencia, la tecnología y la vida diaria, los cuales, sin embargo, pueden conllevar “vacíos éticos” (Kliksberg, 2013).

En esta investigación se desarrollan las principales teorías sobre la cultura ética, las cuales, cabe señalar, han sido poco estudiadas en México desde una perspectiva empírica. Si bien en la literatura sobre el tema hemos identificado trabajos cuyo objetivo es establecer marcos de comprensión sobre qué es lo que conduce a un individuo a comportarse de una manera ética o no ética, hasta el momento los modelos

propuestos tienden a ser generales y de alto nivel, sin concretar aquellos factores que, desde la literatura empírica, pueden ser materia de influencia. Por lo tanto, el propósito de este trabajo es plantear un modelo que permita explicar estos factores desde dicha perspectiva.

El presente estudio está apoyado en la revisión amplia de la literatura sobre cultura ética con las diferentes teorías, definiciones e investigaciones aplicadas que la relacionan con conciencia moral, control interno, gobierno corporativo, autorregulación y factores de riesgo psicosocial, es decir, las variables independientes que influyen en el resultado de la cultura ética, o variable dependiente (Creswell, 2013).

2.1.1. Teorías y definiciones

Kohlberg (1969) postula su teoría del desarrollo moral, en una serie de fases que podrían ser equiparables a: (i) premio y castigo, (ii) costo-beneficio, (iii) membresía, (iv) normas, (v) ética autónoma y (vi) principios universales. Respecto a esta teoría, considera que la moralidad tiene un sentido de justicia cuyo fundamento versa en la ética formal (Kohlberg, 1976).

En la literatura sobre ética empresarial se ha dado una mayor atención a la metaética, que incluye el contraste entre las normas aplicables y aspectos empíricos de la ética (Goodpaster, 1983). No obstante, a partir de las teorías normativas es posible crear una base y una perspectiva epistemológica firme, con el propósito de elaborar hipótesis y teorías positivas, comprobables empíricamente.

Por lo tanto, es relevante mencionar algunas de las principales teorías éticas clásicas, como la teoría deontológica que tiene fundamento en las obligaciones morales y manifiesta la existencia de una moral universal que acata y se subordina a los principios de derechos, deberes y justicia (Singer, 2000). Algunos de los principales representantes de estas teorías son Brandt (1959), Kant (1964), Nozick (1974) y Rawls (1971).

En cuanto a las teorías dialécticas, estas tienen su fundamento normativo tanto en la tradición absolutista, que compete a la ética de la conciencia personal, como en la relativista, que corresponde a la ética de la responsabilidad social (Hogan, 1974). Por otra parte, la teoría de la ética discursiva, de Habermas y Apel, se enfoca en el desarrollo de una moral con carácter universalista, tomando como base los presupuestos universales de la argumentación y la acción comunicativa (Martínez, 2004).

Ahora bien, acerca de la importancia de la cultura ética, esta se puede observar en la elaboración de diversos modelos e investigaciones creados para desarrollar y sostener este tema en el campo de la investigación. Al respecto, se precisa referir el modelo multidimensional de virtudes éticas corporativas de ocho dimensiones. Sobre este modelo, Kaptein (2008) sustenta que las cualidades morales o virtudes son las fortalezas o propiedades que establece la organización con respecto al comportamiento ético, a través de sistemas formales, como políticas, lineamientos, normas, mediante los cuales refleja su capacidad para permear la conducta ética de los empleados y en la propia organización.

Por tanto, los empleados deben poseer ciertas virtudes para actuar éticamente; el modelo consta, como se dijo, de ocho virtudes: claridad, congruencia de los supervisores, congruencia de gestión, factibilidad, compatibilidad, transparencia, discutibilidad y sancionabilidad. Por otro lado, se hace referencia al modelo multidimensional de Schwartz (2013), quien sustenta tres componentes para reducir la actividad ilegal o no ética y, a su vez, crear y mantener una cultura corporativa de tal índole en las Empresas, los cuales son: 1) la existencia de un conjunto de valores éticos fundamentales, infundidos en toda la organización, en sus políticas, procesos y prácticas; 2) el establecimiento de un programa formal de ética, y 3) la presencia continua de liderazgo ético.

Asimismo, se refiere el modelo de cultura organizacional ética, respuesta laboral y creación, el cual establece los factores más importantes de influencia sobre el comportamiento ético del empleado (Ruiz et al., 2012).

Como se señaló en el capítulo anterior, este último modelo se enfoca en el valor generado en la empresa a partir del capital o recurso humano y la ética organizacional (Rego et al., 2010), y expone en particular cómo se crea dicho valor mediante la ética organizacional.

Por su parte, Guiso et al. (2015) sostienen la teoría de que la cultura ética orientada a la integridad contribuye a aliviar los problemas de riesgo moral dentro y fuera de las empresas. Por lo tanto, es más probable que las empresas se comporten de manera socialmente responsable si existe una sólida cultura de integridad corporativa que garantice dicho comportamiento.

Thelen y Formanchuk (2022) argumentan la teoría de la cultura ética, con base al resultado del compromiso que demuestra la organización para mantener una relación con los empleados a partir de una comunicación transparente.

Es conveniente mencionar que en la literatura se han establecido diferentes términos y definiciones para referir cultura ética, entre las que se encuentran: cultura corporativa, cultura ética corporativa, cultura ética organizacional, cultura ética empresarial. En sentido general, estos términos señalan los mismos aspectos en el contexto de la organización. A continuación, se presentan algunas de las definiciones formuladas sobre este constructo.

Con respecto a la cultura en el contexto de la empresa, Schein (1985) la precisa como la cultura en su esencia en combinación con valores, sistema de control, misión y visión, que rige y le proporciona a la empresa la pauta para establecer lo que es mejor en particular.

Schein (1985) sostiene que las creencias y valores compartidos por los colaboradores en una empresa, son establecidas mediante la cultura corporativa y que, a partir de esta, pueden decidir diferentes tipos de cultura para determinar atributos como; la calidad del servicio, los canales de distribución, la mercadotecnia, etcétera (Hunt et al., 1989).

Hunt et al. (1989) mencionan que la cultura ética está compuesta por los valores éticos individuales de los gerentes y por las políticas formales e informales sobre la ética de la organización. Definen también como cultura ética empresarial a la alineación de los procesos, políticas y programas de capacitación y desarrollo de un comportamiento ético en la organización. En este orden de ideas, es importante señalar que las organizaciones que procesan una cultura ética crean y mantienen un patrón compartido de valores, costumbres, prácticas y expectativas que dominan el comportamiento normativo en la organización (Treviño, 1990).

Treviño et al. (1998) precisan la cultura ética como el subconjunto de la cultura organizacional integrado por varias dimensiones que interactúan y se conectan entre sí por medio de sistemas formales e informales del control del comportamiento, capaces de promover un comportamiento ético o no ético. Este subconjunto podría reflejar las creencias sobre la ética que son compartidas por los miembros de una organización, conceptualizando, respecto a las organizaciones, en empresas éticas y poco éticas (Key, 1999).

Key (1999) sostiene que la cultura ética organizacional es una dimensión específica de la cultura organizacional, la cual describe la ética y predice el comportamiento ético organizacional, a la vez que influye en las acciones y en el hecho de compartir creencias por parte los miembros de la organización.

Algunos estudios e investigaciones determinan también la cultura ética organizacional. En este contexto, este tipo de cultura se convierte en una gran parte de las creencias compartidas y los principios rectores que influyen en las acciones de los empleados (Reigle y Boyle, 2000). Razonablemente, se esperaría que los valores y creencias éticas centrales que sustentan la cultura ética organizacional estuvieran relacionadas con las acciones, los hechos y las intenciones de quienes comparten esa cultura.

En función de lo expuesto, se identifica el término cultura ética organizacional con el hecho de compartir las creencias, valores, sistema de control, misión y visión que la empresa toma como base para dirigir y conducir sus negocios y operaciones.

De acuerdo con lo anterior, la cultura ética puede ser el modelo principal para establecer el comportamiento y la conducta a seguir. A su vez, este concepto puede fungir como la configuración y relación compartida de los valores, normas y estrategias que juegan un papel vital en el desempeño exitoso de las empresas (Daft, 2003).

En este sentido, Kaptein (2008) define la cultura ética como los aspectos y condiciones de la organización que alientan a los empleados a comportarse de un modo ético. Sobre esta línea, se conceptualiza que una organización ética mantiene claros estándares de tal índole, de forma que sus empleados la respaldan (Riivari et al., 2012) y, en consecuencia, la organización los incentiva para actuar con este criterio (Kaptein, 2008).

Dicho lo anterior, se podría entender que la cultura ética comprende y conjuga las experiencias que la gerencia y los empleados viven en una organización y que los exhorta a comportarse de manera ética (Kaptein, 2009) y bajo una alineación de estructuras formales. Estas estructuras tienen que ver con diversos instrumentos y habilitadores, como procesos y políticas, comportamiento ético de la gerencia y líderes, e historias, rituales y lenguaje, que orientan y motivan al resto de los miembros de la organización a comportarse de manera adecuada y consistente, con altos estándares éticos establecidos por el liderazgo ejecutivo (Ardichvili et al., 2009).

De manera que la cultura empresarial ética inicia con la gerencia o ejecutivos, y, a su vez, se considera que fomenta el entorno empresarial y lo guía con valores y creencias compartidas (Jondle et al., 2013). Por lo tanto, es necesario que los valores que deben observar los mandos superiores, así como el uso de rituales y lenguaje alienten a los miembros de la organización a comportarse de una manera consistente, con altos estándares éticos (Ardichvili y Jondle, 2009)

Treviño y Nelson (2011) establecen que una cultura ética corporativa representa un subconjunto de la cultura predominante de la organización, y que esta se mantiene viva a través de la interacción, alineación y combinación de sistemas formales e informales, que corresponden a las políticas, estructuras, líneas de autoridad, prestaciones y programas de capacitación y entrenamiento; así como de sistemas organizacionales informales, es decir, comportamiento de pares y normas éticas en la organización.

Por su parte, Schwartz (2013) sostiene que, para definir cultura ética, es necesario precisar el concepto más amplio de cultura corporativa como representación de supuestos, valores y creencias compartidas en la organización. Por tanto, una cultura ética corporativa guía el comportamiento esperado, es decir, la expectativa de que los empleados pueden actuar acorde a las normas éticas de la empresa ya sea mediante un proceso de socialización como del entendimiento de este proceso (Schwartz, 2013).

Robbins y Judge (2018) definen la cultura ética como un sistema compartido por los miembros de una organización, cuyo sistema de significado la distingue de otras organizaciones; en tanto que Leal y Arias (2021) la conceptualizan como aquella cultura que representa un conjunto de convicciones, valores y normas que comparten los empleados de una empresa, pudiendo haber sido conscientemente creada por sus miembros principales o haber evolucionado en el tiempo.

Thelen y Formanchuk (2022) refieren a la cultura ética como aquellos elementos de un contexto organizacional percibido, que previenen el comportamiento poco ético y motivan el comportamiento ético.

De acuerdo con la literatura, los conceptos de cultura corporativa, cultura ética empresarial y cultura ética organizacional se estarán utilizando indistintamente para referirnos a cultura ética. En este sentido, se desarrolla una definición propia con tres dimensiones, la cual está basada en Ardichvili et al. (2009), Ardichvili y Jondle (2009), Jondle et al. (2013), Kaptein (2008; 2009), Key (1999), Leal y Arias (2021), Treviño

(1990), Treviño et al. (1998; 2001), Treviño y Nelson (2011), Riivari (2012), Robbins y Judge (2018), Schwartz (2013), y Thelen y Formanchuk (2022).

De manera que se define cultura ética como la cultura sistémica compartida por la organización a través de la instrumentación de valores, políticas, códigos y rituales, generando valor sostenible a partir de un comportamiento ético de las partes interesadas, internas y externas.

Dimensión 1: cultura sistémica compartida por la organización.

Dimensión 2: instrumentación de valores, políticas, códigos y rituales.

Dimensión 3: valor sostenible bajo el comportamiento ético de las partes interesadas, internas y externas.

La justificación de la anterior definición está encaminada hacia la línea y enfoque esperados de la investigación, considerando las bases y atributos que se establecen para el objeto del presente estudio, en relación con las proposiciones y condiciones de alcance (Suddaby, 2010, pp. 343-353). También, se aspira a que esta definición sea parsimoniosa en su empleo, clara y pragmática en su contexto y comprensible para la comunidad con lenguaje común (Wacker, 2004, pp. 644-649). Con base en la revisión de literatura, se considera aplicar dicha definición al contexto actual.

En este sentido, se admite que las organizaciones son dinámicas y evolucionan, de acuerdo con la teoría de la empresa basada en recursos y capacidades dinámicas (Barney, 1991; Peteraf, 1993; Amit y Schoemaker, 1993). La explicación de la definición propia atiende que es la cultura sistémica compartida por la organización, bajo una línea de las partes que conforman y se interrelacionan en y con la organización con un enfoque holístico, integral reconociendo los componentes en su esfera de influencia a través de sus accionistas, empleados, clientes, proveedores, gobierno, comunidad, competencia y el medio ambiente con una instrumentación homogénea de herramientas y cualidades que apoyan la generación de valor sostenible en la organización. Así, la importancia de crear, fomentar y sostener una

cultura ética en la empresa procede del valor que ello deriva desde una perspectiva de confianza y credibilidad, y que puede repercutir en la generación de su valor empresarial.

2.1.2. Estudios de investigaciones aplicadas sobre cultura ética

Kaptein y Van Dalen (2000) desarrollaron un modelo denominado Modelo de Cualidades Éticas a partir de la ética empresarial. Este modelo permite establecer la calidad de las organizaciones en tal ámbito, así como la relación que existe con el comportamiento inmoral. A su vez, mediante 21 cualidades evalúa el contenido ético de grupos institucionales. La aplicabilidad empírica del modelo se muestra en un estudio de caso exploratorio en una institución financiera con sede en Europa, que opera a nivel mundial.

El estudio demuestra que las cualidades éticas corporativas difieren, así como el impacto en la conducta no ética. Por lo tanto, el modelo puede ser utilizado para evaluar el contenido ético de las organizaciones y como guía para el progreso ético; además, cumple con el propósito de establecer una conceptualización sobre ética empresarial y demostrar su aplicación empírica. Por consiguiente, se puede concluir que la cultura ética se relaciona positivamente.

Por otro lado, Kaptein (2008) se basó en cuatro estudios empíricos relacionados para corroborar el modelo de virtudes éticas corporativas y poder medir la cultura ética en las empresas. El autor empleó ecuaciones estructurales para la estimación de parámetros y las pruebas del modelo. El estudio se realizó en una organización en Países Bajos, con la aplicación de un cuestionario de 58 ítems a 725 empleados.

Cabe añadir que este cuestionario puede ser una herramienta útil para medir la cultura ética de las organizaciones en las que se lleva a cabo esta investigación y para examinar en qué medida dicha cultura difiere y hasta qué punto los principios éticos varían según la función, nivel jerárquico y sector; además, puede ayudar a lograr una

mejor comprensión del constructo de la cultura ética, observándose su relación positiva.

Por su parte, Riivari et al. (2012) realizaron un estudio en el que identificaron un vínculo positivo entre la cultura ética de una organización y la innovación organizacional, mediante un estudio empírico sobre una base de 147 encuestados del sector público de Finlandia. Los autores utilizaron análisis de regresión lineal, con un $r^2 = 0.56$ y $p < 0.001$; también analizaron los efectos de las ocho dimensiones de la cultura ética de una organización sobre cinco tipos de innovación organizacional con análisis de regresión lineal.

El papel de la cultura ética en la innovación conductual fue el factor más importante, ya que explicó 48% de la innovación conductual, con $r^2 = 0,475$ y con significancia $p < 0.001$ en dos dimensiones: congruencia de administración y discutibilidad. En conclusión, el estudio mostró un vínculo positivo entre cultura ética e innovación organizacional, lo cual podría contribuir a nuestra investigación en la correlación sobre la aplicación del instrumento y el compromiso laboral, un elemento importante en la lente de los factores de riesgo psicosocial.

Huhtala et al. (2013) investigaron qué tipo de objetivos laborales tienen los gerentes de forma personal y si la cultura organizacional ética está relacionada con estos objetivos. La muestra de este estudio consistió en 811 gerentes finlandeses de diferentes organizaciones. Con base en los hallazgos empíricos y resultados que arrojaron una $b = 0.73$, $p < 0.01$, los gerentes que evaluaron su cultura organizacional como más ética tenían mayores probabilidades de informar sobre las metas organizacionales (por ejemplo, metas hacia el éxito o el desempeño de la organización). El estudio mostró una relación con la cultura ética y el control interno.

Jondle et al. (2013) desarrollaron un instrumento de encuesta para validar el constructo de cultura ética, mediante su modelo de cultura ética empresarial (modelo CEBC). El estudio cuantitativo se integró en tres etapas, para identificar las dimensiones de las culturas empresariales éticas. La investigación dio como resultado

un constructo parsimonioso que cubría cinco de dichas dimensiones por medio de un instrumento de diez preguntas asociadas a 258 estudiantes de MBA, inscritos en cursos de negocios básicos en el año 2009. El modelo generalizado mostró que es un instrumento de encuesta parsimonioso, fácil de administrar y, al mismo tiempo, suficientemente completo, que puede utilizarse para medir las dimensiones de la cultura ética en las organizaciones empresariales; la estadística de confiabilidad indicó un α .941.

Wan et al. (2020) elaboraron un estudio empírico en China, con el objetivo de investigar si la adopción de una cultura ética por parte de las empresas puede afectar el desempeño de la responsabilidad social (RSE). Con base a los resultados, encontraron que la cultura ética tiene un fuerte efecto positivo en el desempeño de la RSE, con una significancia de 0.021.

A partir del estudio de una muestra de 729 empleados en una provincia de Ecuador, Leal y Arias (2021) identificaron una relación positiva, fuerte y significativa, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.837, entre liderazgo y cultura ética, es decir, a mayor presencia de los rasgos de personalidad de liderazgo auténtico en los líderes, mayor presencia de la cultura ética.

2.2. Marco teórico y estudios de investigaciones aplicadas de las variables independientes.

Para la conceptualización y operacionalización de las variables, se debe analizar el marco teórico de cada una de las variables independientes identificadas con base en la literatura y la relevancia, así como medirlas para saber si existe impacto de cada una de ellas en la variable dependiente de cultura ética.

2.2.1. Variable independiente: conciencia moral

a) Teorías y definiciones de la variable de conciencia moral

La revisión de literatura existente sobre conciencia moral permite establecer la estructura y base para medir y probar el impacto y la relación de este constructo sobre la variable dependiente de nuestro modelo: cultura ética de la empresa. Dicho lo anterior, es oportuno mencionar las diferentes perspectivas de análisis, investigación y estudio que se han desarrollado acerca de este tema. En este sentido, la conciencia moral se genera, en gran medida, sobre un racional que integra el proceso de toma de decisiones éticas que involucra directamente la etapa de desarrollo moral del individuo interactuando, entre otros factores, con la cultura de la organización y su directa relación y trascendencia en las cuestiones éticas (Reidenbach y Robin, 1991).

De esta manera, se intenta probar que esta variable influye en la cultura ética de las organizaciones y cómo esta relación incide e interviene de forma positiva en dicha cultura, a partir de una base científica de referencia a la literatura y con estudios empíricos (Fotaki et al., 2020).

Por otro lado, al profundizar sobre el desarrollo moral y en los postulados de algunos autores como Kant, Piaget y Kohlberg, se precisa mencionar que este último establece que las personas a lo largo de sus vidas modifican gradualmente su razonamiento moral y conforme lo hacen, moldean su manera de pensar hacia una forma más autónoma (Kohlberg, 1969).

Dicho perfil de pensamiento adquiere su máxima expresión cuando alcanza los niveles superiores propuestos en los que las decisiones y acciones se acercan e, incluso, se identifican con la decisión/acción moralmente correcta. De esta manera, Kohlberg (1971) afirma que el ser moral se manifiesta en la formulación de juicios de tal índole que progresan mediante seis etapas de desarrollo y que podrían demostrarse empíricamente.

De ahí que el desarrollo moral consiste en transformaciones en el pensamiento de una persona hacia un conocimiento maduro de las estructuras existentes de juicio moral, las cuales se encuentran, universalmente, en las secuencias del desarrollo entre culturas (Kohlberg y Hersh, 1977). La relación con las variables objeto del presente estudio se efectúa por medio del razonamiento moral, se modifica de forma gradual hacia dicho juicio y la relación de este último se traduce en la conciencia. En las etapas quinta y sexta planteadas por Kohlberg (1969; 1976), se instauran la ética y los valores universales; niveles superiores en los que las decisiones son tomadas y las acciones, realizadas.

Ahora bien, la acción moral individual, por lo común, tiene lugar en un contexto social o grupal, el cual puede tener influencia en la toma de decisiones morales de los individuos (Kohlberg, 1981). El contexto del individuo podría ser influenciado por sus principios, valores, necesidades personales y relaciones de reglas y normas del entorno en que él se desarrolla y en el que tiene alguna elección o voluntad para tomar el problema.

Entre los estudios e investigaciones con respecto al desarrollo moral, se encuentra el de Rest (1986), quien planteó un modelo en el que distingue la conciencia moral como el primer paso en el proceso de toma de decisiones éticas, a partir de un análisis de cuatro componentes: conciencia, juicio, motivación y comportamiento morales. En este sentido, la conciencia moral se origina cuando el individuo, mediante un juicio interpretativo, identifica un problema moral en una determinada situación y reconoce si el problema es éticamente importante y comienza con la toma de decisiones y el comportamiento ético (Treviño et al., 2006).

En este modelo se precisa estrechamente la relación de nuestras variables objeto de estudio en que la conciencia es el primer paso del modelo Rest, sobre la toma de decisiones ética. Y debido a que los climas organizacionales son relevantes para la ética en una empresa, un aspecto importante en este contexto es el impacto del clima ético sobre los niveles de conciencia moral, climas de benevolencia y principios éticos que conducen hacia una mayor conciencia moral (Victor y Cullen,

1988), a través de sistemas formales, por ejemplo, los códigos de ética (Weaver y Treviño, 1999). De ahí surgen la base y la estructura para la cultura ética en las organizaciones.

Por otro lado, Ferrell et al. (1989) desarrollaron un modelo de cinco etapas; la conciencia (de las cuestiones éticas), las cogniciones (desarrollo moral), las evaluaciones morales (juicios deontológicos y teleológicos), la determinación (intenciones) y las acciones (comportamiento ético o no ético) constituyen el orden secuencial de su modelo. De forma adicional, presentaron un ciclo de retroalimentación con evaluación conductual de las consecuencias que conducen a la conciencia, cogniciones, evaluaciones morales y a la determinación.

Jones (1991) basó su modelo en el propuesto por Rest (1986) respecto a la toma de decisiones éticas en las organizaciones, y se refirió al primer paso interpretativo de dicha toma de decisiones como reconocimiento de un problema moral. Según Jones (1991), este reconocimiento de un problema moral tiene dos elementos: (1) la persona reconoce que una decisión o acción tendrá consecuencias para otros seres humanos; (2) la persona.

Reidenbach y Robin (1991) sostienen que las corporaciones exhiben comportamientos específicos que señalan su verdadero nivel de desarrollo moral. Mediante un modelo conceptual, los autores identifican cinco niveles de desarrollo moral organizacional y discuten las dinámicas que mueven a las corporaciones de un nivel a otro. También, ofrecen ejemplos de comportamiento corporativo, que son indicativos de etapas específicas de este tipo de desarrollo.

Enseguida se presentan algunas de las definiciones sobre la variable de conciencia moral.

Desde esta perspectiva, Butterfield et al. (2000) mencionan que la conciencia moral es un tipo especial de proceso de codificación en el que el individuo presta atención a la información entrante y la categoriza como una cuestión moral.

VanSandt (2003) refiere la conciencia moral como el grado en que un individuo reconoce los aspectos de una situación que conllevan una probabilidad razonable de daño moral o daño a individuos, clases de personas u otras entidades, humanas o no humanas. Por otra parte, otros estudios sobre conciencia moral se relacionan a partir de infraestructura ética (Tenbrunsel et al., 2003).

Tenbrunsel y Smith-Crowe (2008) definen la conciencia moral como el proceso de toma de decisiones, que puede caracterizarse como moral o amoral, y los resultados de cualquiera de los procesos de decisión, como éticos o no éticos.

Por su parte, Ortega (2018) estima que la conciencia moral es aquella voz estratégica que aconseja cómo alcanzar los intereses de forma prudente, sin soliviantar al grupo.

Cucalón (2019) precisa a la conciencia moral como la acción de no hacer, es decir, frenar, mediante el juicio, a la facultad de la voluntad, por lo tanto, es un efecto accesorio del pensar a una conducta moral.

Muñoz et al. (2022) definen la conciencia moral como la capacidad propia de un individuo de analizar los propios actos, de rasgar una acción y enjuiciarla como correcta o incorrecta en un sentido prescriptivo. Esta definición es la considerada para el presente estudio.

Finalmente, se elabora una definición propia de conciencia moral como etapa del pensamiento en que el individuo determina una situación como moral o no moral, influenciado en los principios, valores, necesidades individuales y relaciones de reglas y normas del entorno en que se desarrolla y que determinan su toma de decisión ética.

Esta definición está basada en Butterfield et al. (2000), Cucalón (2019), Kohlberg y Hersh (1977), Muñoz et al. (2022), Ortega (2018), Rest (1986), Tenbrunsel y Smith-Crowe (2008), y VanSandt (2003). Asimismo, tiene las siguientes tres dimensiones.

Dimensión 1: etapa del pensamiento en que el individuo determina una situación moral o no moral.

Dimensión 2: principios, valores, necesidades individuales y relaciones de reglas y normas del entorno en que se desarrolla.

Dimensión 3: determina su toma de decisión ética.

Esta definición propia fue considerada con base en la revisión de literatura y de su aplicación por parte de algunos autores al contexto actual. Asimismo, está encaminada a la línea y enfoque esperados en esta investigación, objeto del presente estudio, y se pretende que sea parsimoniosa en su empleo, clara, pragmática y con un lenguaje común.

Kohlberg y Hersh (1977), así como Rest (1986) y Jones (1991) han contribuido y aportado a la literatura al hacer que este constructo sea relevante en la investigación académica. Si bien se han estudiado los procesos de construcción social y desarrollo moral, en la medida en que se genere nuevo conocimiento y modelos sobre este constructo será posible que las organizaciones adopten comportamientos específicos que señalen su verdadero nivel de desarrollo moral y, con ello, obtener beneficios en su cultura ética.

b) Investigaciones aplicadas de la variable de conciencia moral con la cultura ética

Manley et al. (2007) realizaron un estudio con el propósito de probar una medida diseñada para evaluar las medidas de locus de control y conciencia, que serán, estadísticamente, predictores significativos de la toma de decisiones éticas. Para la muestra, recopilaron datos de respuesta de 223 estudiantes de primer y último año de pregrado, empleados (18%) en una universidad de EE. UU., y efectuaron un análisis de regresión con un resultado de r^2 : 0.71 en el que el constructo de conciencia resultó con $p < 0.05$. Tomando en consideración lo expuesto, se puede concluir que la conciencia moral está relacionada con la cultura ética. El estudio referido puede ser de

utilidad para esta investigación en cuanto a los constructos generados para la toma de decisiones éticas y la construcción del instrumento.

Elango et al. (2010) exploraron el impacto de la ética individual, como el de la ética organizacional en la intención ética, en un estudio realizado con una muestra de 146 estudiantes graduados y matriculados en programas de MBA en dos universidades estatales importantes de EE. UU., que trabajaban a tiempo completo y tenían al menos dos años de experiencia laboral. Uno de los resultados de dicho estudio fue que la hipótesis 1, en la que la ética individual influye positivamente con las intenciones éticas, obtuvo aproximadamente $p < 0.01$ de la varianza, por lo que la ética individual fue significativa con una carga positiva ($b = 0.498$, $p < 0.01$).

Schulze (2021), a partir de una muestra de 161 encuestas, estudia como se relaciona la conciencia moral con la cultura ética y considera moralmente justo que los empresarios retribuyan –positiva o negativamente– el comportamiento de los trabajadores, en función de su grado de adecuación o respeto al orden normativo.

Como se ha señalado, la conciencia moral es el paso inicial en el proceso de toma de decisiones éticas, de acuerdo con el modelo propuesto por Rest (1986). Esta conciencia inicia cuando un individuo mediante un juicio identifica un problema moral en una determinada situación, reconoce si este es éticamente importante y comienza con la toma de decisiones y el comportamiento ético. El desarrollo de la conciencia en el individuo determina la inquietud sobre el sentido de la propia existencia y de cómo, junto con las normas de la sociedad y los preceptos, se constituyen puntos de referencia para integrar el cuadro de valores con que opera la conciencia y su estrecha relación con la cultura ética.

2.2.2. Variable independiente: control interno

a) Teorías y definiciones de control interno

El control interno tiene como finalidad sustentar la toma de decisiones y ser soporte para el logro de objetivos y metas de la organización, privilegiando la toma de

decisiones éticas, conllevando y fortaleciendo con ello, a una cultura ética. Por tanto, los sistemas de control interno podrían apoyar en constituir los parámetros y límites de operación para los empleados (Simons, 1994).

La teoría del ciclo de vida, de Moores y Yuen (2001), establece que a través de la configuración organizacional se puede tener diferentes dimensiones en función de características internas y externas que ocasionan la evolución del ciclo de vida. Los distintos modelos de esta teoría admiten el dinamismo de las empresas como parte de su evolución supeditada a la misma estrategia, problemática y condiciones de su entorno; por consiguiente, permite predecir los estados que las empresas afrontarán en el tiempo, a la vez que demuestra que estas son organizaciones que responden a los continuos cambios internos y externos.

La importancia de modelos y sistemas de control interno en las organizaciones para abordar situaciones éticas complicadas, es relevante destacar el modelo de rendimiento de procesos éticos (EPTM) como una herramienta para analizar estas situaciones (Rodgers, 2009). El modelo plantea diversas posturas éticas, opciones y medios para la atención a estas, incentivando y promoviendo la cultura ética en la organización.

Button y Brooks (2009) sostienen tres factores principales que influyen en la cultura antifraude en las organizaciones: (1) una declaración clara de comportamiento ético, (2) investigación de antecedentes como verificación para crear un entorno de trabajo honesto y (3) mantener una moral de trabajo positiva mediante un buen salario, todo lo cual requiere inversiones adecuadas en las organizaciones.

Un modelo eficiente en la evaluación del control interno es el derivado del Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission [COSO]), que podría coadyuvar en el pronunciamiento de la organización a reducir problemáticas y condiciones de su entorno con respecto a su cultura ética (Alleyne y Amaria, 2013).

En la teoría de la señalización, el equipo gerencial es motivado a proporcionar un alto nivel de información sobre cómo las organizaciones identifican y administran sus riesgos (Elshandidy y Shrives, 2016).

Dado que un control interno efectivo permite que las organizaciones establezcan objetivos estratégicos apropiados, aclaren las responsabilidades de los puestos individuales, aumenten la eficiencia y mitiguen los conflictos de interés, estas pueden tener recursos humanos, materiales y financieros que pueden contribuir a una cultura ética (Shen et al., 2020).

Dicho lo anterior, se considera que los sistemas de control interno pueden reducir la incertidumbre, aumentar la conciencia ética y estimular a los empleados a tomar decisiones éticas (Endenich y Trapp, 2020).

Ahora bien, en las definiciones sobre control interno, para Simons (1994) este se entiende como un sistema de creencias con una estructura formal, en el que los líderes definen y comunican los valores y objetivos de la empresa. De manera que este sistema permite establecer los lineamientos en la organización, para que sean respetados por todos sus miembros.

Foster y Young (1997) mencionan al control interno como el proceso que planifica, diseña y mide la operación de los sistemas de información financiera y no financiera que dirige a la gerencia para el logro de los objetivos estratégicos, tácticos y operativos de la organización, bajo un entorno de valores compartidos en la organización.

Para el Comité de la Comisión Treadway, el control interno es el proceso influenciado por la estructura de una organización, los flujos de trabajo y autoridad, las personas y los sistemas, que es implementado para ayudar a que la organización logre metas y objetivos específicos (COSO, 1999). Además, refiere que este proceso puede ser establecido por la dirección, la gerencia y otros empleados de una entidad, en tanto actores principales del control interno (COSO, 2013; 2017).

Bedford y Malmi (2015) precisan el control interno como aquellos mecanismos aplicados por la gerencia para mediar en la conducta de sus colaboradores hacia los objetivos organizacionales. Por consiguiente, y en línea con COSO (1999; 2013; 2017), dicho control puede otorgar cierto grado de seguridad a la organización sobre estos mecanismos en su conjunto.

Endenich y Trapp (2020) precisan al control interno como un apoyo para la organización en el logro de sus metas y objetivos específicos, mediante el cual es posible fomentar un entendimiento común y, por ende, promover y contribuir a un juicio ético en la organización.

En tanto que Oseda et al. (2020) determinan el control interno como un conjunto de planes, métodos y procedimientos que son necesarios para asegurar que las actividades se realicen de conformidad con las normas legales, la salvaguarda de recursos, la exactitud y veracidad en la información financiera y administrativa, la eficiencia en las operaciones y la observación de las políticas prescritas para lograr el cumplimiento de metas y objetivos programados.

Con lo expuesto anteriormente, se desarrolla una definición propia con dos dimensiones de control interno, el cual se concibe como los mecanismos de control que otorga seguridad para lograr los objetivos y las metas definidos por la organización. Esta definición está basada en Bedford y Malmi (2015), COSO (1999; 2013; 2017), Endenich y Trapp (2020), Foster y Young (1997) y Oseda et al. (2020).

Las dimensiones son las siguientes:

Dimensión 1: mecanismos de control que otorga seguridad.

Dimensión 2: lograr los objetivos y las metas establecidas por la organización.

La definición propia está encaminada a la línea y enfoque que se espera de la investigación, objeto del presente estudio. De igual forma, se aspira a que pueda ser sencilla y comprensible, elaborada con base en la revisión de literatura para aplicarla

al contexto actual. Dicho lo anterior, se establece la relación de mecanismos de control como aquellos que se basan en prácticas que la organización tiene a su alcance; por mencionar algunas, prácticas de contabilidad de gestión, informes de gestión, análisis de variaciones, controles no contables y controles administrativos y culturales (Malmi y Brown 2008).

En resumen, la relación entre el control interno y la cultura ética permite comprender mejor la interconexión de la organización, aplicar, de manera adecuada, seguridad y certeza, así como tener una mejor identificación y mayor responsabilidad de prácticas y conductas ilícitas y no éticas, lo que puede resultar eficaz para reducir estas últimas y contribuir a una cultura ética en la organización.

b) Investigaciones aplicadas de la variable de control interno con la cultura ética

Shu et al. (2018) realizaron una investigación en China con una muestra de 2,536 empresas que cotizan en la bolsa de valores de ese país, y examinaron la cultura de integridad corporativa y el control interno. Los resultados de su trabajo muestran que este tipo de cultura está asociado significativa y negativamente con las fragilidades del control interno, así como un efecto de sustitución entre instituciones formales e informales para mejorar la calidad de dicho control. Es importante mencionar que en ese estudio el término de cultura de integridad corporativa es utilizado para referirse a cultura ética; de esa forma, se tuvo un resultado de $R^2=.41$ y significancia del 0.09.

En una muestra completa, recopilada a través de un cuestionario, se identificó que la cultura de integridad corporativa tiene un efecto significativo en la calidad del control interno y que puede reducir las debilidades del control. Por lo tanto, se puede concluir que el control interno está relacionado con la cultura ética.

Suh (2018), elaboró una investigación analizando los roles mediadores de la cultura ética y el control de seguimiento en el fraude organizacional de inversión-ocupacional. Utilizando una muestra de 392 empleados bancarios coreanos, mediante

una serie de modelos de ecuaciones estructurales. Los resultados manifestaron que la percepción de una mayor inversión en fraude antiocupacional favoreciendo a dos variables mediadoras, la cultura ética y el control de seguimiento, concluyendo con lo anterior, la relación del control interno y la cultura ética, con un $r^2=.370$ y β 0.336.

Ante estos escenarios, la variable de control interno juega un papel crucial en la protección de los intereses de los inversionistas y de las empresas en todo el mundo. Por la relevancia y la influencia que esta variable tiene sobre la cultura ética para las empresas, se concluye que el control interno está relacionado con esta última.

2.2.3. Variable independiente: gobierno corporativo

a) Teorías y definiciones de gobierno corporativo

La revisión de la literatura existente sobre la variable independiente de gobierno corporativo permite establecer la estructura y base para medir si apoya la sustentación, la construcción y el desarrollo de esta variable independiente sobre nuestra variable dependiente de cultura ética de la empresa.

Dicho lo anterior, es oportuno mencionar las diferentes perspectivas de análisis, investigación y estudio que se han desarrollado y su relación con la cultura ética. En este sentido, se investiga si esta variable influye en la cultura ética, así como la manera en que esta relación incide e interviene de forma positiva en las cuestiones éticas de la empresa, a partir de una base científica de referencia a la literatura y datos empíricos (Fotaki et al., 2020).

De entre algunos fundamentos teóricos de gobierno corporativo, se precisa referir la teoría de la agencia (Aguilera et al., 2008). La teoría de la agencia vincula la conexión entre las partes principales de una empresa: accionistas, consejo de administración y dirección. Esta teoría se sustenta sobre una base económica, y versa sobre los conflictos e intereses de los accionistas (principal) y la administración (agentes) derivado de las diferencias de intereses que pueden surgir por las partes

que participan de forma directa, y como ante diferencias, se pueden alinear por las partes, adicional a que en dicho proceso de alineación, se asocia un costo, conocido como costos de agencia, atribuible principalmente a las actividades de control y seguimiento de la junta de directores (Jensen y Meckling, 1976).

La teoría de la agencia también manifiesta una posible reducción de irregularidades con relación a la información que surge en los diferentes niveles de la empresa, que puede aumentar el rendimiento organizacional (Jensen y Murphy, 1990) y aportar al reconocimiento ético, fortaleciendo un entendimiento común del proceder entre los límites de lo aceptable e inaceptable en la empresa. (Widener, 2007).

Asimismo, en esta teoría se argumenta que el deseo de limitar los costos de agencia conduce a comportamientos de las empresas (agentes) que son consistentes con las expectativas de los propietarios (principal), y que, como resultado, se consigue un nivel superior de desempeño (Eisenhardt, 1985).

No obstante, sobre esta teoría se identifica una brecha de gobernanza que resulta de la falta de alineación de intereses entre el principal y el agente, y que derivó en algunos escándalos corporativos durante las últimas dos décadas (Clarke, 2005). Derivado de lo anterior, se ha investigado el enfoque multiteórico por Zahra y Pearce (1989) y de Johnson et al. (1996), en que proponen la teoría de clasificación o jerarquización en los roles de los directores.

También, se menciona la teoría de las partes interesadas, la cual expone que en las empresas existe un grupo de interés que dirige las necesidades con respecto a la creación de objetivos de manera integral. Esta teoría es relevante principalmente en relación con las influencias e interdependencias ambientales más amplias de las organizaciones con diversos interesados internos y externos (Clarkson, 1995).

Con respecto a la teoría anterior, Waddock et al. (2002) precisan que el grupo de interés tiende a ser pragmático, al observar entre otros aspectos, aquellos como; el proceder de los colaboradores o las preferencias de los consumidores en cuanto a

decisión de compra en empresas responsables y con conciencia social, se cree que estos comportamientos podría aportar información, sobre el trato y responsabilidades hacia las partes interesadas dentro de una organización, además del manejo de los valores éticos y la integración de las consideraciones éticas con relación a las partes interesadas y los valores instrumentales (Beatty, 1988).

Algunos académicos enfatizan que las empresas deben lograr una combinación óptima entre el cumplimiento de los requisitos reglamentarios y los principios éticos, para poder crear y mantener valor para sus partes interesadas a largo plazo (Arjoon, 2006).

Por otro lado, la teoría institucional establece el conjunto de reglas formales e informales que afectan la actividad empresarial (North, 2005). El primer tipo de reglas puede referirse al cumplimiento de leyes, reglamentos y autoridades, mientras que las informales involucrarían, por ejemplo, la cultura y la estrategia empresarial (Boliar y Topyan, 2007). Estas reglas se consideran antecedentes de la acción, al definir las prácticas de gobierno corporativo. Por tanto, todas las formas de instituciones que gestionan las interacciones humanas mediante procesos cognitivos, normativos y reguladores influyen en la toma de decisiones organizacionales (Treviño et al., 2008).

En línea con lo anterior, la cultura corporativa cobra relevancia y ejerce una fuerte influencia en los estándares de comportamiento que impregnan todos los niveles de una organización. Por lo tanto, afectan la conducta y el gobierno corporativo al activar – un yo particular – y movilizar energías concomitantes (Lindenberg y Foss, 2011); y esto ocurre porque para algunos accionistas no basta la rentabilidad, sino demostrar un buen comportamiento ético y prácticas sólidas de gobierno corporativo.

Según Oh et al. (2018), menciona que es posible existan diferencias en las características, roles y funciones de cada componente que integra el gobierno corporativo, por lo que las empresas pueden elegir varios de estos elementos del gobierno corporativo con el objetivo de formar patrones específicos según sus propias

condiciones. Por consiguiente, lo que, en este sentido, no todos los mecanismos del gobierno corporativo podrían ser iguales, aunque compartieran el mismo objetivo.

En tanto que la teoría de los *stakeholders* asume que el éxito empresarial requiere tomar en consideración los intereses de estos, más allá de los accionistas, como empleados, comunidades locales, clientes, medio ambiente, entre otros, por razones legales, económicas y éticas (Tang et al., 2019).

En ese sentido, crea las reglas y controles de incentivos alineados para accionistas, directores e involucrados, los cuales fungen como un diferenciador importante de los negocios. Esto deriva en la cultura de la organización, sus políticas y ética, lo que se demuestra en un buen comportamiento ético y prácticas sólidas de gobierno corporativo. De ahí surgen las políticas, políticas de ética, sistemas de denuncias, entre otros (Anand, 2019).

Una organización que prioriza los valores éticos en el día a día puede amalgamar y estructurar la toma de decisiones de ejecutivos y agentes, enriqueciendo su juicio moral, conllevando con esto, una correlación y conciencia de sus obligaciones entorno a las partes interesadas. Por tanto, tales valores contribuyen a los directores y agentes a comprometerse y liderar el ejercicio de sus responsabilidades vinculadas con el gobierno corporativo (Fotaki et al., 2020).

Ahora bien, en las definiciones sobre gobierno corporativo, Eells (1960) lo define como el gobierno de la buena empresa, si bien, el gobierno corporativo se ha ido reinventado, esta es una definición básica sobre el tema.

Scott (2004) define al gobierno corporativo como el conjunto de estructuras, preceptos y rituales organizacionales claves para el comportamiento corporativo.

En tanto que Hambrick et al. (2008) lo definen como aquellas organizaciones formales e informales, con una serie de procesos establecidos, con roles y obligaciones de supervisión en el contexto corporativo.

Otros autores, como Larcker y Tayan (2011), determinan al gobierno corporativo como una serie de estructuras que tienen como finalidad establecer un control, con el objetivo de dirigir y mantener un equilibrio en los aspectos económicos, sociales y objetivos de la empresa. (Cadbury, 1992).

Aguilera et al. (2015) refieren al gobierno corporativo como la relación entre las partes interesadas, internas y externas, de una organización, con el objetivo de dirigirla en direcciones y niveles de logro.

Por su parte, Al-ahdal et al. (2020) precisan al gobierno corporativo como un mecanismo que contribuye al perfeccionamiento y progreso de las partes en una empresa (accionistas, gerentes e inversores) asegurando la disposición oportuna y conveniente de sus recursos.

Así, se elabora una definición propia de gobierno corporativo como: alineación de intereses por accionistas, consejo de administración y directores con el resto de las partes interesadas de la organización. Esta definición está basada en Aguilera et al. (2015), Al-ahdal et al. (2020), Anand (2019) Cadbury (1992), Fotaki et al., (2020), Hambrick et al. (2008), y Scott (2004), tiene las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: alineación de intereses por accionistas, consejo de administración y directores con el resto de las partes interesadas.

Dimensión 2: de la organización.

La definición propia está encaminada a la línea y enfoque que se espera de la investigación, objeto del presente estudio, y se aspira a que pueda ser sencilla y comprensible y se fundamenta en la teoría de las partes interesadas sobre las organizaciones (Clarkson, 1995). Sobre esta definición, no se estimó la diferencia de las partes interesadas internas y externas, como lo precisan Aguilera et al. (2015).

Con lo anterior, se plantea una perspectiva con consciencia empresarial con respecto a la necesidad de contar con un gobierno corporativo como catalizador de la cultura ética en las organizaciones.

b) Investigaciones aplicadas de la variable de gobierno corporativo con la cultura ética

En un estudio realizado por Pae y Choi (2011), ellos encontraron que las empresas con un gobierno corporativo más integral tienden a mostrar un fuerte compromiso con la ética empresarial. Cabe señalar que en ese trabajo el término de ética empresarial se utiliza indistintamente cultura ética, cultura ética empresarial, cultura corporativa ética, cultura organizacional ética y cultura de integridad corporativa. Los resultados del estudio proponen, que mediante la adopción de prácticas de gobierno corporativo integrales y altos estándares de cultura empresarial, se puede disminuir el costo de capital social. En el análisis estadístico de regresión, Pae y Choi identifican una relación positiva y estadísticamente significativa (0.027) entre gobierno corporativo y ética empresarial, sugiriendo una relación entre ambas.

Müller et al. (2016) llevaron a cabo una investigación utilizando ecuaciones estructurales con la intención de confirmar el impacto e influencia del gobierno corporativo en las cuestiones éticas. Los autores utilizaron un cuestionario a nivel mundial, basado en la web, para la recopilación de datos transversales. En la composición de la muestra participaron gerentes y expertos en la gestión de proyectos, seleccionados mediante muestreo en instituciones de profesionales. El número de respuestas utilizables ascendió a 179, que fueron recolectadas en once países: EE. UU., Canadá, Noruega, Panamá, Suecia, Alemania, Países Bajos, Reino Unido, India, China y Pakistán, con un resultado de $r^2:0.0739$. De dicho estudio se puede concluir que el gobierno corporativo está relacionado con la cultura ética y que una cultura ética insuficiente puede contribuir a la indiferencia hacia las cuestiones éticas.

En Asia, Iqbal et al. (2019) analizaron la relación entre el gobierno corporativo y el desempeño financiero y construyeron un índice, basado en siete medidas sobre el

tamaño y la composición de la junta, las características del director ejecutivo y el tipo de propiedad. Los resultados del estudio confirman la naturaleza endógena del gobierno corporativo con el desempeño financiero.

Recientemente, las prácticas de gobierno corporativo han recibido un interés renovado para las economías emergentes (Al-ahdal et al., 2020). Con el fin de reducir su exposición al riesgo financiero, es relevante el vínculo entre gobierno corporativo, cultura ética y la valoración de la empresa. Por último, el gobierno corporativo y altos estándares éticos reducen los problemas de agencia y aumentan la transparencia para las organizaciones.

2.2.4. Variable independiente: autorregulación

a) Teorías y definiciones de autorregulación

La teoría cognitiva social explica el funcionamiento psicosocial en términos de causa y efecto de tres conceptos que corresponden a los factores personales internos en forma de eventos cognitivos, afectivos y biológicos (Bandura, 2001). Los patrones de comportamiento y los eventos ambientales operan, todos, como determinantes interactivos que se influyen mutuamente de manera bidireccional. En este contexto, esta teoría ofrece una visión de la manera en que las influencias sociales, como lo es la cultura ética, pueden afectar el juicio y el comportamiento ético (Bandura, 1991).

Dicho lo anterior, para Bandura (2001), la autorregulación es el mecanismo de la agencia moral que interviene entre el pensamiento moral y la conducta. En este mecanismo se incluye el autocontrol de la conducta, el ejercicio de un juicio moral sobre lo correcto o incorrecto de la conducta individual, en términos de estándares personales y circunstancias relevantes y afectivas, y las autorreacciones. Ahora bien, las sanciones sociales externas (como el aislamiento en el lugar de trabajo, las reprimendas o el despido) y las autosanciones internalizadas (como el auto desprecio, la culpa o la autocondena) juegan un papel importante en la autorregulación (Bandura, 2001).

Así, la autorregulación con un enfoque de tres dimensiones identifica cómo los individuos monitorean su comportamiento, decisiones y acciones con respecto a sus estándares morales, patrones de comportamiento (Bandura, 2001) e influencias ambientales externas (Treviño et al., 1986). Con ello, los individuos pueden generar su propia perspectiva sobre su comportamiento, al observar el del resto de los individuos de la organización. De la misma manera, el entorno y el ambiente que impera en la organización pueden influir en el comportamiento de los individuos y otorgarles la pauta para facilitarles la activación o desvinculación de su autorregulación (Bandura, 1991).

En función de lo anterior, los estándares morales personales cobran relevancia debido a que forman parte del juicio moral del individuo y son desarrollados por él en su proceso de socialización (Bandura, 2001). Por tanto, la realidad social y el entorno pueden contribuir a que el individuo se desvincule de la autorregulación, principalmente por medio de: (1) la justificación moral, (2) utilizar un lenguaje eufemístico, (3) la comparación ventajosa, (4) el desplazamiento de la responsabilidad, (5) la difusión de la responsabilidad, (6) minimizar o ignorar las consecuencias de la propia conducta, (7) deshumanizar a la víctima y (8) la atribución de culpa. Esta desconexión puede ocasionar un agente moral débil, que puede afectar el juicio y el comportamiento ético (Bandura 1991).

La mayoría de los estudios empíricos sobre regímenes autorreguladores coincide en que, lejos de estar impulsada por fenómenos sociales universales, la autorregulación requiere condiciones específicas de transparencia, monitoreo y aplicación para ser efectiva (Graham y Woods, 2006).

Weaver (2006) identifica el razonamiento como la acción a partir de mecanismos de autorregulación anticipados, autosanciones y sanciones sociales. Esto coincide con lo señalado por Norman (2011), al referir, este último, a la autorregulación como la serie de metas y aspiraciones elevadas de la organización, por medio de mecanismos de códigos de conducta y certificaciones de buenas prácticas que han permitido el desarrollo de estándares y normas comunes e individuales para atender y

canalizar, de manera oportuna, la exigencia emergente de transparencia y responsabilidad ante los grupos de interés (Juppet, 2017). Por tanto, se observa cómo la autorregulación puede influir en la cultura ética.

La autorregulación se configura sobre un sentido de marco normativo que parte del individuo mismo y en este sentido, la teoría de la agencia moral puede sumarse a la cultura ética organizacional (Hiekkataipale y Lämsä, 2019), por la relación que tiene con la cultura y el comportamiento ético propio del individuo.

Ahora bien, en las definiciones sobre autorregulación, autores como Tu (1998), la identifican como aquel proceso que se encarga de establecer el desarrollo de comportamiento y carácter del ser humano. En tanto que Zimmerman (2000) precisa la autorregulación como la determinación sistemática que controla el raciocinio, las emociones y las acciones del individuo para un fin determinado.

Juppet (2017) identifica a la autorregulación como una alineación de los intereses propias del ser humano, y contraste sobre como estos intereses pueden contribuir o afectar a la empresa en sus procesos productivos. De las definiciones anteriores se elige la de Bandura (2001), la cual se menciona a continuación junto con sus respectivas dimensiones.

Autocontrol de la propia conducta, el ejercicio de un juicio moral sobre lo correcto o incorrecto de la conducta del individuo en términos de estándares personales y circunstancias relevantes y afectivas, y autorreacciones.

Dimensión 1: autocontrol de la propia conducta, el ejercicio de un juicio moral sobre lo correcto o incorrecto de la conducta del individuo.

Dimensión 2: estándares personales.

Dimensión 3: circunstancias relevantes y afectivas, y autorreacciones.

Se elige esta definición al considerar que se aproxima a la línea de investigación, objeto del estudio, debido a que contempla y conjunta los elementos de

autocontrol como la capacidad de conducir la propia conducta en el sentido deseado del individuo, que deriva en un razonamiento moral soportado en los estándares morales individuales (Rest, 1986). Ahora bien, las etapas del modelo de Rest (1986) se basan en la conciencia, juicio y motivación morales y en el comportamiento ético.

Por último, es posible que las personas verifiquen constantemente su comportamiento, y decidan y conduzcan sus decisiones y acciones de acuerdo con sus estándares personales y las influencias ambientales que imperan en el momento. De manera que la capacidad de autorregulación de los individuos se desarrolla y puede cambiar con el tiempo (Bandura, 1991). Por tanto, la autorregulación puede contribuir a la motivación para abordar los problemas éticos y, en consecuencia, a una cultura ética saludable (Hiekkataipale y Lämsä, 2019).

b) Investigaciones aplicadas de la variable de autorregulación con la cultura ética

Hiekkataipale y Lämsä (2019) desarrollaron una investigación, mediante conversaciones que aplicaron de forma semiestructurada e individual a los encuestados, en cuatro instituciones de educación superior en Finlandia. Todas las instituciones son multidisciplinarias y tienen entre cuatro mil y ocho mil estudiantes; los encuestados contaban con títulos de maestría o doctorado. Las entrevistas individuales se realizaron cara a cara, todos los encuestados describieron entre uno y cinco incidentes asociados con problemas éticos, y se encontraron 52 problemas en los datos.

Este ejercicio arroja como resultado la identificación de diferentes tipos de problemas éticos a partir de los datos de 52 incidentes críticos, los cuales fueron: comportamiento de interés propio (N = 15), evitar/descuidar las propias responsabilidades (N = 12), agendas ocultas (N = 10), brechas entre objetivos y recursos (N = 7), conflictos en las relaciones entre subordinados (N = 7) y, finalmente, el comportamiento cuestionable de un representante sindical (N = 1). Por consiguiente, este estudio muestra que una baja escala de cualidades éticas corporativas puede

afectar la capacidad de los mandos o posiciones de nivel medio para ejercer la teoría de la agencia moral, en la que la autorregulación es uno de los mecanismos más relevantes. Harris y He (2019) elaboraron una investigación en Reino Unido, a 341 empleados del sector minorista, los resultados arrojaron que la falta de autorregulación se relaciona con la falta de cultura ética de los empleados (β : 0.73 y $p < 0.001$).

Una de las principales problemáticas en los negocios son las situaciones en que el individuo sabe, lo correcto, pero no actúa en consecuencia. La motivación para estudiar esta relación es poder comprobar que una mayor capacidad de autorregulación puede abordar los problemas éticos y, por lo tanto, promover una cultura y un comportamiento ético saludable.

2.2.5. Variable independiente: factores de riesgo psicosocial

a) Teorías y definiciones de factores de riesgo psicosocial

Desde 1984, los factores de riesgo psicosociales, ya era un tema importante en los organismos de Salud Mundial, esto se puede observar en el documento emitido por el Comité Mixto OIT/OMS (Organización Internacional del trabajo / Organización Mundial de Salud) en la identificación y control de los factores psicosociales nocivos en el trabajo, en que expertos y especialistas, desde entonces visualizaban este tema y proponían una serie de medidas que podrían adoptar las empresas, para abordar los aspectos psicosociales en los programas para el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente del trabajo y para la promoción de la salud y el bienestar de los trabajadores (Comité Mixto OIT-OMS, 1984).

El avance en la tecnología, políticas de eficiencia e inmediatez del trabajo, y una estrecha relación en el diseño, la gestión y cumplimiento de objetivos de la empresa, ha dado lugar a riesgos nuevos y emergentes que hoy se clasifican como riesgos psicosociales (EU-OSHA, 2007). Algunos autores argumentan que, debido a que los negocios están, por un lado, conectados con la moralidad y la ética (Ersdal y Aven, 2008), pero por otro, existe una alta presión en cumplir las metas que la empresa

establece, generando estrés e intranquilidad en el desarrollo de las responsabilidades laborales, psicológicas y sociales del trabajador (Ledwidge, 2007).

Mangas et al. (2010) mencionan que la atención, la prevención de riesgos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo pueden mejorar a nuestra sociedad para un entendimiento sobre su alcance y valor, mediante la creación e implementación de políticas y lineamientos en este rubro, acorde al contexto actual. Esto puede ser un factor que apoye a las organizaciones a ser más productivas, en un entorno más humano, transparente y ético.

No obstante, Langenhan et al. (2013) señalan que los cambios de las empresas, así como las acciones y medidas que toman como; reajustes de personal, horarios rotativos, modificación en la jornada laboral etc, además de afectar la planta laboral conlleva al desarrollo de nuevos riesgos en el ámbito laboral. Giacalone y Promislo (2013) consideran que la vigilancia de los efectos del comportamiento poco ético, así como reducir la frecuencia de dicho comportamiento ayuda a reducir el estrés y aumentar el bienestar de los empleados.

Giacalone et al. (2016) precisan la teoría del impacto ético, que establece como la actuación y conducta poco ética de la empresa, perjudica el bienestar de la empresa, esto debido al impacto y preocupación que puede ocasionar esta situación en el colaborador, generando en consecuencia estrés en el mismo. Ahora bien, la teoría sobre la toma de decisiones éticas, estima que causas ambientales, así como el entorno de la organización, pueden perjudicar la percepción ética de la empresa, influyendo en la toma de decisiones éticas individuales (Schwartz, 2016).

En México, la norma oficial NOM-035-STPS-2018 “Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención”, en vigor a partir de 2018, propone la evaluación y diagnóstico de factores psicosociales mediante la aplicación de un cuestionario en los centros de trabajo con más de 50 empleados. Esta disposición tiene como finalidad estimar todos aquellos elementos o factores psicosociales que colocan en riesgo al colaborador con el fin de tomar acciones

oportunamente e identificar aquellas situaciones físicas, ambientales y de la organización que pueden afectar al colaborador y, con ello, propiciar aquellas condiciones y elementos que afecten la cultura ética (DOF, 2018.).

Schwepker (2020) indica que algunos elementos ambientales, como el liderazgo ético, el clima ético y la responsabilidad social, pueden impactar en el estrés y bienestar de los empleados. Por tanto, es relevante que las organizaciones motiven y desarrollen culturas y elementos éticos programáticos, apoyadas en sistemas formales como políticas, códigos de conducta, formación ética, y, con esto, robustecer la percepción ética del colaborador, y con ello, disminuir el estrés y contribuir al bienestar de la empresa.

En marzo de 2020, la pandemia de COVID-19 comenzó a afectar las condiciones laborales en la mayoría de los países, por lo que nuevas investigaciones pueden proporcionar una perspectiva novedosa y prever todas las influencias y afectaciones que podrían haber aparecido a causa de esta contingencia (Lincke et al., 2021). Así mismo, es relevante mencionar que a partir de 2022 en la legislación laboral de México se definieron y reconocieron los riesgos psicosociales (Ley Federal del Trabajo, 2022).

Ahora bien, entre las definiciones de algunos autores sobre los factores de riesgos psicosociales, se encuentra la de Moreno (2011), quien los identifica como las condiciones organizacionales cuando existe la probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador y cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral.

Pacheco (2017) precisa a los factores de riesgo psicosociales como la interacción entre el trabajo, los trabajadores, el medio ambiente, la satisfacción con el trabajo realizado y las condiciones de organización; en tanto que Plaza (2018) menciona que son los factores organizacionales que tienen el riesgo de conllevar

efectos negativos sobre la salud, es decir, son disfuncionales, ya que provocan respuestas de inadaptación, tensión y psicofisiológicas de estrés.

Macías (2019) señala los riesgos psicosociales como aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores. El autor precisa que dichos riesgos no son solo los identificados o señalados en la organización de la empresa que están bajo el ámbito de control y evaluación por parte del empresario, sino que también se refieren a otra vertiente, si se quiere llamar más personal, que es la que afecta exclusivamente al trabajador de forma individual y que se encuentra dentro de su esfera de privacidad e intimidad.

Dado el impacto que tienen los factores de riesgo psicosocial, cobra cada vez más importancia su desarrollo, manejo y operación debida en las organizaciones, para poder mitigar y reducir el riesgo de estrés laboral, influir positiva y saludablemente en la cultura ética e impactar también de manera positiva el bienestar generalizado (Macías, 2019; Schwepker, 2020).

La definición de Macías (2019) sobre los factores de riesgo psicosocial es la que se elige para el presente estudio en que refiere a los riesgos psicosociales; como aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores, que afecta exclusivamente al trabajador individualmente y se encuentra dentro de su esfera de privacidad e intimidad.

La cual consta de las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social.

Dimensión 2: que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores.

Dimensión 3: que afecta exclusivamente al trabajador de forma individualmente y se encuentra dentro de su esfera de privacidad e intimidad.

b) Investigaciones aplicadas de la variable de factores de riesgo psicosocial con la cultura ética

Schwepker et al. (2020) investigaron la ética organizacional percibida y encontraron una correlación positiva con el bienestar de los colaboradores. Los hallazgos de su estudio refieren a que las empresas deben ocuparse en desarrollar un clima ético, mediante líderes y códigos éticos, conllevando a la instauración de una cultura ética. En el estudio referido se llevaron a cabo dos rondas de recopilación de datos en momentos separados con un grupo de investigadores en EE. UU. (identificados como estudio 1 y estudio 2) en un panel de investigación en línea. En el primer estudio, 210 personas contestaron la encuesta y en el segundo, 240. Los resultados arrojaron lo siguiente para la relación de estrés laboral y ética organizacional ($r = -0,360$, $r^2 = 0,129$), y ética organizacional y bienestar de los empleados ($r = 0,487$, $r^2 = 0,237$).

En cuanto al estudio 2, las estimaciones extraídas de la varianza son todas más altas que las correlaciones cuadradas asociadas, incluido el estrés laboral y la ética organizacional ($r = -0,354$, $r^2 = 0,125$), y ética organizacional y bienestar de los empleados ($r = 0,619$, $r^2 = 0,383$), lo que demuestra una sólida validez discriminante.

Estos resultados brindan apoyo empírico sobre la teoría de toma de decisiones éticas, al expandir las consecuencias de decisiones poco éticas para incluir mayor estrés y disminución del bienestar, y articular el papel del clima y el liderazgo éticos, elementos que forman parte de la cultura ética, en la construcción del contexto ético y la mejora de los procesos de toma de decisiones. La investigación subraya la importancia de crear un contexto ético dentro de las empresas. En este sentido, se puede concluir que los factores de riesgo psicosocial están relacionados con la cultura ética.

De manera que una organización ética percibida puede conducir a un mejor bienestar de los empleados, tanto directa como indirectamente, mediante su efecto sobre el estrés relacionado con el trabajo. Reducir el estrés excesivo improductivo y

mejorar el bienestar de los empleados deben ser prioridades que conduzcan a una cultura ética en las organizaciones. En ese sentido, se precisa el interés y estudio sobre esta variable. Después de presentar las teorías, definiciones y los estudios de investigación aplicada, a continuación, se muestra una selección de las definiciones de cada una de las variables con sus respectivas dimensiones. Ver tabla 4, que se elaboró a manera de comprobar que no se tiene traslape o colinealidad, y como avance de la operacionalización de los constructos o variables.

Tabla 4

Definiciones seleccionadas

Variable	Definición	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3
Cultura ética	Cultura sistémica compartida por la organización a través de la instrumentación de valores, políticas, códigos y rituales, generando valor sostenible bajo un comportamiento ético de las partes interesadas internas y externas. (Definición propia).	Cultura sistémica compartida por la organización.	Instrumentación de valores, políticas, códigos y rituales.	Valor sostenible bajo el comportamiento ético de las partes interesadas internas y externas.
Conciencia moral	Etapas del pensamiento en que el individuo determina una situación como moral o no moral influenciado en los principios, valores, necesidades individuales y relaciones de reglas y normas del entorno en que se desarrolla y que determina su toma de decisión ética. (Definición propia).	Etapas del pensamiento en que el individuo determina una situación moral o no moral.	Principios, valores, necesidades individuales y relaciones de reglas y normas del entorno en que se desarrolla.	Determina su toma de decisión ética.
Control interno	Mecanismos de control que otorgan seguridad para lograr los objetivos y metas definidos por la organización. (Definición propia).	Mecanismos de control que otorgan seguridad.	Lograr los objetivos y metas definidos por la organización.	
Gobierno corporativo	Alineación de intereses por accionistas, consejo de administración y directores con el resto de partes interesadas de la organización. (Definición propia).	Alineación de intereses por accionistas, consejo de administración y directores con el resto de partes		

		interesadas de la organización.		
Autorregulación	Autocontrol de la propia conducta, el ejercicio de un juicio moral sobre lo correcto o incorrecto de la conducta del individuo, en términos de estándares personales y circunstancias relevantes y afectivas, y autorreacciones (Bandura, 2001).	Autocontrol de la propia conducta, el ejercicio de un juicio moral sobre lo correcto o incorrecto de la conducta del individuo.	Estándares personales.	Circunstancias relevantes y afectivas, y autorreacciones.
Factores de riesgo psicosocial	Aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores, que afecta exclusivamente al trabajador individualmente y se encuentra dentro de su esfera de privacidad e intimidad. (Macías, 2019).	Aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social.	Que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores.	Que afecta exclusivamente al trabajador de forma individualmente y se encuentra dentro de su esfera de privacidad e intimidad.

Continuación Tabla 4. Definiciones seleccionadas.

Fuente: elaboración propia.

2.3. Hipótesis operativas o específicas

Por ser una investigación con un enfoque positivista, predominantemente cuantitativo, se presentan las hipótesis operativas, sujetas a comprobación empírica.

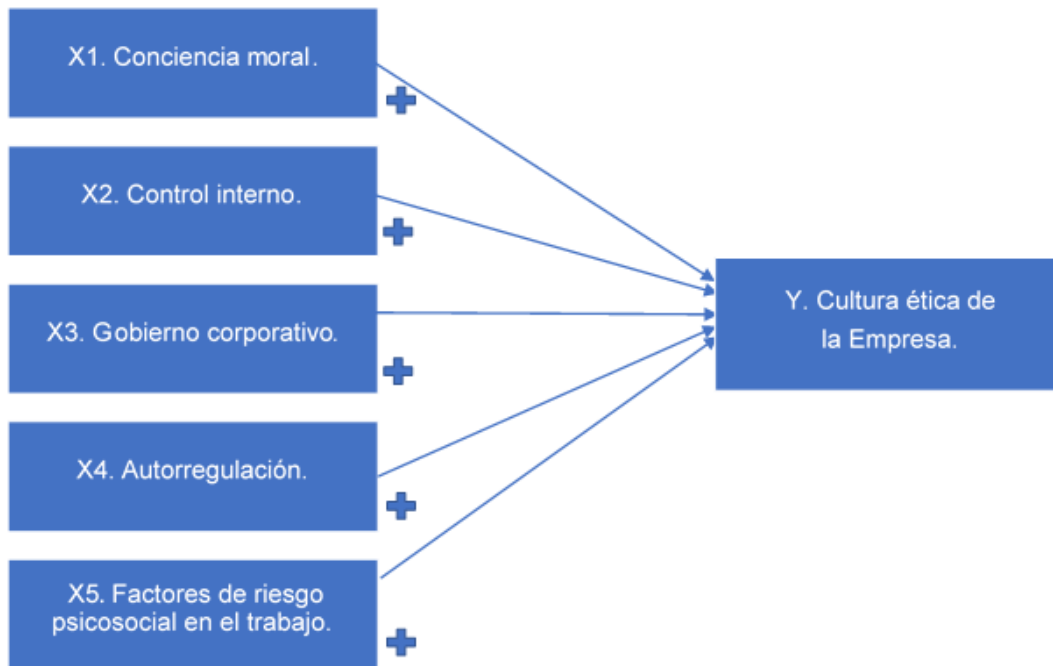
- X1. La conciencia moral influye positivamente en la cultura ética de los colaboradores.
- X2. El control interno influye positivamente en la cultura ética de los colaboradores.
- X3. El gobierno corporativo influye positivamente en la cultura ética de los colaboradores.
- X4. La autorregulación influye positivamente en la cultura ética de los colaboradores.
- X5. Los factores de riesgo psicosocial influyen en la cultura ética de los colaboradores.

2.3.1. Modelo gráfico de la hipótesis

La figura 6 muestra el modelo de relaciones teóricas planteadas en las hipótesis de las variables observadas en el estudio y analizadas en el marco teórico.

Modelo esquemático de la hipótesis: $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$

Figura 6. Modelo gráfico de variables



2.3.2. Modelo de relaciones teóricas con las hipótesis

A continuación, se muestra la tabla 5 con los autores que sustentan la relación teórica de las variables dependientes e independientes.

Tabla 5*Relación estructural hipótesis - marco teórico*

Referencia	X1	X2	X3	X4	X5	Y
(Aguilera et al., 2008)			X			X
(Aguilera et al., 2015)			X			X
(Alleyne y Amaria, 2013)		X				X
(Amit y Schoemaker, 1993)						X
(Anand, 2019)			X			X
(Ardichvili et al., 2009)						X
(Ardichvili y Jondle, 2009)						X
(Arjoon, 2006)			X			
(Bandura, 1991; 2001)				X		X
(Barney, 1991)						X
(Bayles, 1968)						X
(Bayona et al., 2000)						X
(Beatty, 1988)			X			X
(Bedford y Malmi, 2015)		X				X
(Boliari y Topyan, 2007)			X			X
(Butterfield et al., 2000)	X					X
(Button y Brooks, 2009)		X				X
(Clarke, 2005)			X			X
(Clarkson, 1995)			X			X
(COSO, 1999; 2013)		X				X
(Daft, 2003)						X
(De Saá y García, 2000)			X			X
(Eells, 1960)			X			X
(Eisenhardt, 1985)			X			X
(Elango et al., 2010)	X					X
(Endenich y Trapp, 2020)		X				X
(Ersdal & Arven, 2008)					X	X
(EU-OSHA, 2007)					X	X
(Ferrell et al., 1989)	X					X
(Foster y Young, 1997)		X				X
(Fotaki et al., 2020)	X		X			X
(Giacalone et al., 2016)					X	X
(Giacalone y Promislo, 2013)					X	X
(Goodpaster, 1983; 2010)						X
(Graham y Woods, 2006)				X		X
(Hiekkataipale y Lämsä, 2019)				X		X
(Hogan, 1974)						X
(Huhtala et al., 2013)				X		X
(Hunt et al., 1989)						X

Referencia	X1	X2	X3	X4	X5	Y
(Jensen y Meckling, 1976)			X			X
(Jensen y Murphy, 1990)		X				X
(Johnson et al., 1996)			X			X
(Jondle et al., 2013)						X
(Jones, 1991)	X	X		X		X
(Juppet, 2017)				X		X
(Kaptein y Van Dalen, 2000)						X
(Kaptein, 2008; 2009)						X
(Key, 1999)						X
(Kohlberg, 1969; 1971; 1976; 1981)	X					X
(Kohlberg y Hersh, 1977)	X					X
(Labarca, 2010)						X
(Langenhan et al., 2013)					X	X
(Ledwidge, 2007)					X	X
(Lefcourt, 1982)	X					X
(Ley Federal del Trabajo, 2022)					X	
(Lindenberg y Foss, 2011)			X			X
(Malmi y Brown, 2008)		X				X
(Mangas et al., 2010)					X	X
(Manley et al., 2007)	X					X
(Martínez, 2004)						X
(Moore y Yuen, 2001)		X				X
(Moreno, 2011)					X	X
(Müller et al., 2016)			X			X
(Mumford et al., 1990)	X					X
(Norman, 2011)				X		X
(North, 2005)			X			X
(OIT y OMS, 1984)					X	
(Pae y Choi, 2011)			X			X
(Peteraf, 1993)						X
(Randall, 1989)	X					X
(Rego et al., 2010)						X
(Reidenbach y Robin, 1991)	X					X
(Reigle y Boyle, 2000)						X
(Rest, 1986)	X					X
(Riivari et al., 2012)						X
(Rodgers, 2009)		X				X
(Ruiz et al., 2012)						X
(Schein, 1985)						X
(Schwartz, 2013; 2016)					X	X
(Schwepker, 2020)					X	X
(Shu et al., 2018)		X				X
(Simons, 1994)		X				X
(Singer, 2000)						X
(Smart y Williams, 1973)						X

Referencia	X1	X2	X3	X4	X5	Y
(Suddaby, 2010)						X
(Suh et al., 2018)		X				X
(Tenbrunsel et al., 2003)	X					X
(Tenbrunsel y Smith-Crowe, 2008)	X					X
(Treviño, 1986)				X		X
(Treviño, 1990)						X
(Treviño et al., 1998)						X
(Treviño et al., 2001)				X		X
(Treviño et al., 2006)	X					X
(Treviño et al., 2008)			X			X
(Treviño y Nelson, 2011)						X
(Tu, 1998)				X		X
(VanSandt, 2003)	X					X
(Victor y Cullen, 1988)	X					X
(Wacker, 2004)						X
(Waddock y Graves, 1997)						X
(Waddock et al., 2002)			X			X
(Weaver y Treviño, 1999)	X					X
(Weaver, 2006)				X		X
(Widener, 2007)		X				X
(Zahra y Pearce, 1989)			X			X
(Zimmerman, 2000)				X		X

Continuación de tabla 5.

Fuente: elaboración propia.

En este capítulo se presentaron teorías y definiciones de las variables objeto del estudio, de las cuales se seleccionaron las más apegadas a la línea de investigación. Además, se elaboraron definiciones propias de dichas variables, tomando como base la literatura y las definiciones de algunos autores. Finalmente, se ubicaron y presentaron estudios empíricos que muestran evidencia y que, por tanto, respaldan el modelo propuesto en esta investigación, así como un avance de la operacionalización y medición de dichas variables.

CAPITULO 3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

El presente capítulo tiene como propósito presentar la metodología utilizada en esta investigación, considerando el tipo y el diseño del estudio, así como el método de recolección de datos para la elaboración del instrumento, la operacionalización de las variables con base en la revisión de literatura, la validez de contenido mediante el método de evaluación por expertos, así como la determinación de la población, la selección y el tamaño del marco muestral y los sujetos de estudio.

Además, se señala que, para efectos de la prueba de hipótesis con base en información de encuestas, se llevará a cabo, por una parte, el análisis de las características de los integrantes de la muestra y, por otra, la estimación de una ecuación lineal multivariada, que permitan conocer el impacto de los factores que influyen en la cultura ética de colaboradores en empresas del sector del comercio al por menor y se realiza una prueba piloto con el propósito de validar la confiabilidad del instrumento, calculando el coeficiente de alfa de Cronbach por variable.

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El estudio es de carácter cuantitativo, de tipo descriptivo, correlacional y explicativo, con un diseño no experimental y transversal.

3.1.1. Tipos de investigación

Este estudio es cuantitativo, debido a que el método para la obtención de la información consiste en el desarrollo de un instrumento (Creswell, 2013) con el que sea posible determinar la relación que tienen los constructos de conciencia moral, control interno, gobierno corporativo, autorregulación y factores de riesgo psicosocial con la cultura ética de los colaboradores; definir cada una de las variables de forma rigurosa y empírica (Throne, 2012); así como establecer una relación funcional de las variables independientes y demostrar el efecto de cada una de ellas sobre la dependiente.

El estudio es de alcance descriptivo porque caracteriza los valores que se obtuvieron de las variables independientes y dependientes del problema de investigación (Creswell, 2013). Y se considera correlacional porque se mide el grado de relación y asociación entre la cultura ética con la conciencia moral, el control interno, el gobierno corporativo, la autorregulación y los factores de riesgo psicosocial, así como la importancia relativa de los factores en cuestión sobre cultura ética y su impacto en las variables en mención (Ramírez y Zwerg, 2012).

Asimismo, el estudio es explicativo porque puede contribuir a identificar un problema poco estudiado o no estudiado a profundidad sobre la relación entre las variables de cultura ética y los factores de riesgo psicosocial, para encontrar un patrón sobre dicha relación (Creswell, 2013).

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental porque no se tiene un control en los constructos de estudio y estos operan sin la participación e intervención del investigador. También, es transversal en razón de que el acopio de información se realiza a través de la encuesta en un solo momento (Rodríguez y Mendivelso, 2018).

Para efectos del acopio de información sobre aspectos teóricos, se consideraron las técnicas de información documental y bibliográfica, debido a que se consultaron diferentes fuentes y bases de datos (Creswell y Creswell, 2018). Con la intención de alcanzar el acopio de información en los aspectos mencionados, se llevó a cabo una revisión documental y bibliográfica en diversas bases de datos, como Web of Science, Scopus, Science Direct, Emerald Insight, y se construyó una lista de sinónimos de los conceptos a buscar, tanto en inglés como en español, por ejemplo: cultura ética, cultura organizacional ética, gestión de riesgos, ambiente de control, gobernanza, riesgos ocupacionales, estrés laboral, bienestar laboral, *ethical business culture*, *corporate ethical culture*, *risk management*, *corporate governance*, *psychosocial*.

El criterio primordial de búsqueda consistió en investigar en las bases de datos antes referidas, artículos empíricos, conceptuales y cualitativos acerca de la información de las variables de esta investigación. Otro criterio utilizado fue el relacionado con la antigüedad de los artículos, buscando, por una parte, identificar los considerados “clásicos” (Blay et al., 2018), para conocer la evolución de los conceptos estudiados, y, por otra, artículos publicados a partir de 2010, para saber el estado del arte de dichos conceptos (Ángel y Lozano, 2018; Téllez et al., 2018). De la revisión de literatura, se presentaron los aspectos teóricos, tanto conceptuales como empíricos, de cada una de las variables estudiadas.

Se utiliza la técnica de campo debido a que se realiza la recolección de datos del fenómeno de este estudio en el contexto actual, mediante un instrumento de medición (Creswell, 2013) que determina la relación que tienen los constructos de conciencia moral, control interno, gobierno corporativo, autorregulación y factores de riesgo psicosocial con la cultura ética de los colaboradores, que establece y comprueba la posible relación funcional de las variables y que demuestra el efecto de cada variable independiente sobre la dependiente.

3.2 Método de recolección de datos

La recolección de los datos en campo se llevó a cabo mediante la aplicación de un instrumento de medición, elaborado en varias secciones a través de un cuestionario de tipo Likert. Esta elección obedeció, principalmente, a la facilidad para la recopilación, el análisis y la administración (Arribas, 2004) de los ítems del instrumento. Para la selección del tipo de empresas en que se aplicó el instrumento, se utilizó el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) de 2021 (INEGI, 2021). A partir de la consulta en esta fuente de información, se determinó la población y muestra de las empresas y, posteriormente, se les envió a estas el instrumento por medio electrónico y físico.

3.2.1. Operacionalización de las variables

Los conceptos de las variables por sí mismos no pueden ser analizados, por tanto, es necesario establecer una variable con varios ítems que permita traducir o plasmar un concepto. A este proceso se le conoce como operacionalización de un concepto (Mendoza y Garza, 2009), y para ello es necesario elaborar una definición conceptual que proporcione claridad y contexto dentro de la investigación, con lo cual se establece la base para la medición empírica.

En la tabla 6, se presentan las variables, las definiciones de acuerdo con la teoría, y las mediciones utilizadas en otras investigaciones aplicadas en relación con el modelo propuesto en este trabajo. Conviene destacar, que la integración de las afirmaciones para medir las variables propuestas se determinó en la revisión y elección de instrumentos previamente validados y utilizados en otros estudios, permitiendo realizar la operacionalización de las afirmaciones (ítems) ajustadas a los requerimientos de esta investigación para validar el instrumento.

Tabla 6

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición			
Cultura ética	Cultura sistémica compartida por la organización a través de la instrumentación de valores, políticas, códigos y rituales, generando valor sostenible bajo un comportamiento ético de las partes interesadas, internas y externas. Definición propia basada en Ardichvili et al. (2009), Ardichvili y Jondle (2009), Jondle et al. (2013), Kaptein (2008; 2009), Key (1999), Leal y Arias (2021), Treviño (1990), Treviño et al. (1998; 2001), Treviño y Nelson (2011), Riivari (2012), Robbins y Judge (2018), Schwartz (2013), y Thelen y Formanchuk (2022).			
Dimensión 1	Cultura sistémica compartida por la organización.	Autor	Alfa de Cronbach	Aplicación
Ítem 1	En mi trabajo, mi jefe inmediato comunica de forma clara y convincente la importancia de la integridad y ética.	(Kaptein, 2008)	.95	Aplicado a 10 empresas: cinco europeas, tres americanas, una africana y una australiana; escala de Likert de seis puntos.
Ítem 2	Los líderes comparten y esperan una conducta ética en todos los niveles de la empresa.	(Jondle et al., 2014)	.94	Aplicado en una organización norteamericana; escala de Likert de siete puntos.

Ítem 3	Hay claridad acerca de cómo comportarnos y compartir en la organización la misión, visión y/o valores de la empresa.	(Kaptein, 2008)	.93	Aplicado en 10 empresas: cinco europeas, tres americanas, una africana y una australiana; escala de Likert de seis puntos.
Ítem 4	Tus compañeros se conducen y comparten los valores de la organización.	Propio		
Dimensión 2	Instrumentación de valores, políticas, códigos y rituales.	Autor	Alfa de Cronbach	Aplicación
Ítem 5	En mi trabajo, los valores de la empresa forman la base de todos los aspectos de cómo llevar a cabo sus negocios.	(Jondle et al., 2014)	.94	Aplicado en una organización norteamericana; escala de Likert de siete puntos.
Ítem 6	Las decisiones comerciales que toma la empresa se basan en los valores de la organización.	(Jondle et al., 2014)	.94	Aplicado en una organización norteamericana; escala de Likert de siete puntos.
Ítem 7	La empresa instrumenta políticas para los temas de conflictos de interés.	(Kaptein, 2008)	.93	Aplicado en 10 empresas: cinco europeas, tres americanas, una africana y una australiana; escala de Likert de seis puntos
Ítem 8	Te conduces o te comportas siguiendo un código de ética, siendo que la empresa cuente con ello o no.	(Kaptein, 2008)	.93	Aplicado en 10 empresas: cinco europeas, tres americanas, una africana y una australiana; escala de Likert de seis puntos
Dimensión 3	Valor sostenible bajo el comportamiento ético de las partes interesadas internas y externas.	Autor	Alfa de Cronbach	Aplicación
Ítem 9	La empresa establece de manera clara, cómo debo tratar con las personas y organizaciones externas responsablemente.	(Kaptein, 2008)	.93	Aplicado en 10 empresas: cinco europeas, tres americanas, una africana y una australiana; escala de Likert de seis puntos.
Ítem 10	La empresa se esfuerza por construir relaciones de confianza y respeto con sus partes interesadas (por ejemplo, clientes, proveedores, empleados, propietarios y comunidad).	(Jondle et al., 2014)	.94	Aplicado en una organización norteamericana; escala de Likert de siete puntos.

Ítem 11	Se comparte en la empresa el cumplimiento de sus compromisos y obligaciones con sus socios de negocios.	Propio		
Ítem 12	La empresa en la que labora realiza negocios con personas y organizaciones externas que comparten sus valores y cultura ética.	Propio		
Variable	Definición			
Conciencia moral	Etapa del pensamiento en que el individuo determina una situación como moral o no moral influenciado en los principios, valores, necesidades individuales y relaciones de reglas y normas del entorno en que se desarrolla y que determina su toma de decisión ética. Definición propia basada en Butterfield et al. (2000), Cucalón (2019), Kohlberg y Hersh (1977), Muñoz et al. (2022), Ortega (2018), Rest (1986), Tenbrunsel y Smith-Crowe (2008), y VanSandt (2003). Asimismo, tiene las siguientes tres dimensiones.			
Dimensión 1	Etapa del pensamiento en que el individuo determina una situación moral o no moral.	Autor	Alfa de Cronbach	Aplicación
Ítem 1	En una situación en que tu jefe tiene una postura u opinión diferente de la tuya en relación con un problema importante, por el riesgo que significa que tu jefe te pueda regañar, no debes contradecirlo.	(Weber & McGivern, 2010)	.80	Aplicado a gerentes inscritos en un programa MBA en Estados Unidos; escala de Likert de diez puntos.
Ítem 2	En una situación, tu jefe ha preparado un informe y tiene información muy distinta al informe que tú le entregaste. Al darte cuenta, tú dices la verdad sobre el informe, ya que es más importante que cualquier regaño que puedas recibir por contradecir el informe de tu jefe.	(Weber & McGivern, 2010)	.80	Aplicado a gerentes inscritos en un programa MBA en Estados Unidos; escala de Likert de diez puntos.
Ítem 3	En una situación en que tu jefe tiene una postura u opinión diferente de la tuya en relación con un problema importante, continuarías con tu postura diferente aunque afectara tu avance en la empresa.	(Doyle et al., 2009)		Aplicado en empresas irlandesas, con una escala de Likert de cinco puntos.
Dimensión 2	Principios, valores, necesidades individuales y relaciones de reglas y normas del entorno en que se desarrolla.	Autor	Alfa de Cronbach	Aplicación
Ítem 5	Las personas que laboran en tu empresa obedecen las reglas y muestran respeto por la autoridad.	(Weber & McGivern, 2010)	.80	Aplicado a gerentes inscritos en un MBA en Estados Unidos; escala de Likert de diez puntos.
Ítem 6	Creer que se deben respetar y proteger primero a los clientes a pesar de cualquier situación por la que esté pasando la empresa.	(Weber & McGivern, 2010)	.80	Aplicado a gerentes de MBA en Estados Unidos; escala de Likert de diez puntos.
Ítem 7	En una situación en que tu esposa(o) está a punto de morir y para poder salvar su vida tienes que robar una droga, te arriesgarías y estarías dispuesto a ir a la cárcel por robarla.	(Doyle et al., 2009)		Aplicado en empresas irlandesas, con una escala de Likert de cinco puntos.

Ítem 8	En una situación en que estuvieras enfermo y a punto de morir y para poder salvar tu vida tienes que robar una droga, debido a que no cuentas con el dinero para adquirirla, pese a que pediste prestado a todos tus amigos y familiares y no lograste reunir ni siquiera la mitad de lo que cuesta, tú robarías esa droga para salvar tu vida.	Doyle et al., 2009)		Aplicado en empresas irlandesas, con una escala de Likert de cinco puntos.
Ítem 9	En una situación en que estuvieras enfermo y a punto de morir y para poder salvar tu vida tienes que robar una droga, no cuentas con el dinero para adquirirla, por lo tanto, tú consideras que el farmacéutico que vende esta droga merece ser robado por vender la droga a tan alto precio.	(Doyle et al., 2009)		Aplicado en empresas irlandesas, con una escala de Likert de cinco puntos.
Dimensión 3	Determina su toma de decisión ética.	Autor	Alfa de Cronbach	Aplicación
Ítem 10	En una situación, tu jefe ha preparado un informe y tiene información muy distinta al informe que tú le entregaste, al darte cuenta, tú dices la verdad sobre el informe, ya que es más importante que cualquier regaño que puedas recibir por contradecir el informe de tu jefe.	(Weber & McGivern, 2010)	.80	Aplicado a gerentes inscritos en un programa MBA en Estados Unidos; escala de Likert de diez puntos.
Ítem 11	En una situación, un informe preparado por tu jefe tiene información muy distinta al informe que tú le entregaste previamente, ante esta situación, y aunque sea incómodo para ti, contradices a tu jefe, ya que es lo mejor para todos los involucrados a largo plazo.	(Weber & McGivern, 2010)	.80	Aplicado a gerentes inscritos en un programa MBA en Estados Unidos; escala de Likert de diez puntos.
Ítem 12	Se deben respetar los derechos de las personas a fijar el precio por sus descubrimientos y desarrollo de drogas o medicamentos, aun y cuando posiblemente con esto se impida que un gran número de personas no puedan acceder a estos y se pierdan vidas.	(Doyle et al., 2009)		Aplicado en empresas irlandesas, con una escala de Likert de cinco puntos.
Ítem 13	Las leyes deben proteger los derechos de las personas y sus descubrimientos, inventos o desarrollos en drogas o medicamentos, aun y cuando estos descubrimientos o desarrollos, por sus costos y precios, no se encuentren al alcance de la mayoría de las personas y se pierdan vidas.	(Doyle et al., 2009)		Aplicado en empresas irlandesas, con una escala de Likert de cinco puntos.

Variable	Definición			
Control interno	Mecanismos de control que otorga seguridad para lograr los objetivos y metas definidos por la organización. Definición propia basada en en Bedford y Malmi (2015), COSO (1999; 2013; 2017), Eendenich y Trapp (2020), Foster y Young (1997) y Oseda et al. (2020).			
Dimensión 1	Mecanismos de control que otorga seguridad.	Autor	Alfa de Cronbach	Aplicación
Ítem 1	La organización deja claro cómo se debe manejar el dinero y los activos financieros y no financieros de una manera segura.	(Kaptein, 2008)	.93	
Ítem 2	En mi entorno laboral inmediato, se llevan a cabo controles para detectar incumplimientos y/o conductas que pudieran causar un quebranto o pérdida para la empresa.	(Kaptein, 2008)	.93	Aplicado en 10 empresas: cinco europeas, tres americanas, una africana y una australiana; escala de Likert de seis puntos.
Ítem 3	En mi entorno laboral inmediato, existen controles que prevén posibles violaciones e incidentes en la organización.	(Kaptein, 2008)	.93	
Ítem 4	En mi entorno laboral inmediato, se monitorean y actualizan periódicamente los controles y regulaciones que se requieren en los diferentes niveles de la organización.	Propio		
Dimensión 2	Lograr los objetivos y metas definidos por la organización.	Autor	Alfa de Cronbach	Aplicación
Ítem 5	Con los mecanismos de control que tengo en mi función puedo lograr o aportar a las metas de la organización.	Propio		
Ítem 6	Considera que el ambiente de control que se tiene en su empresa le permite alcanzar los objetivos establecidos.	Propio		
Ítem 7	Considera que los mecanismos de control que se llevan en su empresa apoyan el cumplimiento de las metas que se fijan.	Propio		
Ítem 8	En la empresa que laboro se cuentan con controles que nunca permitirían una conducta ilegal para cumplir con los objetivos trazados.	Propio		

Variable	Definición			
Gobierno corporativo	Alineación de intereses por accionistas, consejo de administración y directores con el resto de las partes interesadas de la organización. Definición propia basada en Aguilera et al. (2015), Al-ahdal et al. (2020), Anand (2019) Cadbury (1992), Fotaki et al., (2020), Hambrick et al. (2008), y Scott (2004),			
Dimensión 1	Alineación de intereses por accionistas, consejo de administración y directores con el resto de las partes interesadas de la organización.	Autor	Alfa de Cronbach	Aplicación
Ítem 1	La empresa asegura que la comunicación de sus intereses sea clara y precisa con los accionistas y con todos aquellos con los que tiene alguna relación.	Propio		
Ítem 2	El actuar de los accionistas, consejo y junta directiva es congruente con los intereses del resto de las partes interesadas (empleados, proveedores, medio ambiente, comunidad, clientes, accionistas, etc.).	Propio		
Ítem 3	La empresa contribuye a mejorar el bienestar de las poblaciones en las zonas donde opera, brindando ayuda para escuelas, eventos deportivos, etc.	(El Akremi et al., 2018)	.92	Aplicado en empresas aeronáuticas, banca, telecomunicaciones, salud y energía, con escala de Likert de seis puntos.
Ítem 4	La empresa se esfuerza por garantizar que todos sus proveedores (y subcontratistas), donde quiera que se encuentren, respeten y apliquen las leyes vigentes.	(El Akremi et al., 2018)	.77	
Ítem 5	La empresa se esfuerza en brindar calidad en los bienes y/o servicios que ofrece a sus clientes.	(El Akremi et al., 2018)	.83	Aplicado en empresas aeronáuticas, banca, telecomunicaciones, salud y energía, con escala de Likert de seis puntos.
Ítem 6	La empresa respeta los intereses financieros de todos sus accionistas.	(El Akremi et al., 2018)	.91	
Ítem 7	La empresa respeta los intereses de los empleados.	Propio		

Variable	Definición			
Autorregulación	Autocontrol de la propia conducta, el ejercicio de un juicio moral sobre lo correcto o incorrecto de la conducta del individuo en términos de los estándares personales y circunstancias relevantes y afectivas y autorreacciones (Bandura, 2001).			
Dimensión 1	Autocontrol de la propia conducta en el ejercicio de un juicio moral sobre lo correcto o incorrecto de la conducta del individuo.	Autor	Alfa de Cronbach	Aplicación
Ítem 1	Estacionarse en espacios reservados para personas con capacidades diferentes si su auto tuviera placas para ello, aun y cuando usted no tenga alguna incapacidad física.	Propio		
Ítem 2	Las emociones y la presión pueden nublar tu juicio o conducta para realizar algo contrario a la ley.	Propio		
Ítem 3	Cada persona es responsable de sus acciones, independientemente de la situación, circunstancias o hechos que viva.	Propio		
Ítem 4	Si tus compañeros o tu superior son descorteses contigo, tú tiendes o podrías también ser descortés con ellos.	(Jaakson et al., 2017)		Aplicado a seis empresas del sector minorista en Estonia y Letonia, con una escala de Likert de siete puntos.
Dimensión 2	Estándares personales, circunstancias relevantes y afectivas, autorreacciones.	Autor	Alfa de Cronbach	Aplicación
Ítem 5	Las situaciones o vivencias personales que has pasado en tu vida podrían influir para ocultar o no compartir información con compañeros de otra área, por el hecho que no son de tu equipo de trabajo.	(Jaakson et al., 2017)		Aplicado a seis empresas del sector minorista en Estonia y Letonia, con una escala de Likert de siete puntos.
Ítem 6	Crees que la presión y reacciones personales puedan influir para que un empleado pueda ser forzado por sus compañeros a tomar descansos prolongados injustificados, sin que él sienta culpa o responsabilidad.	(Harris & He, 2019)	.93	Aplicado a empleados del sector minorista en Reino Unido, con escala de Likert de cinco puntos.
Ítem 7	Los valores y circunstancias de tu vida pueden influir en ti para determinar si una situación es correcta o no.	Propio		

Variable	Definición			
Factores de riesgo psicosocial	Aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores, que afecta exclusivamente al trabajador individualmente y se encuentra dentro de su esfera de privacidad e intimidad (Macías, 2019)			
Dimensión 1	Aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social.	Autor	Alfa de Cronbach	Aplicación
Ítem 1	En mi trabajo se promueven condiciones de trabajo seguras.	(Schwepker et al., 2020)	.94	Aplicado a un grupo de investigadores de Estados Unidos, con una escala de Likert de cinco puntos.
Ítem 2	Las condiciones de mi vida son excelentes.	(Schwepker et al., 2020)	.89	Aplicado a un grupo de investigadores de Estados Unidos, con una escala de Likert de siete puntos.
Ítem 3	En mi trabajo me siento conforme y tranquilo con relación a mi puesto y actividades.	Propio		
Dimensión 2	Que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores.	Autor	Alfa de Cronbach	Aplicación
Ítem 4	Mi salud en general se ha visto afectada debido a mi trabajo.	(Schwepker et al., 2020)	.92	Aplicado a un grupo de investigadores de Estados Unidos, con una escala de Likert de siete puntos.
Ítem 5	Cuando identifico alguna situación en mi trabajo que está afectando mi salud, mi tiempo familiar o mis relaciones personales, la puedo comentar con mi superior inmediato.	Propio		
Ítem 6	Mi trabajo interfiere con mi salud física o mental.	Propio		
Dimensión 3	Que afecta exclusivamente al trabajador de forma individualmente y se encuentra dentro de su esfera de privacidad e intimidad.	Autor	Alfa de Cronbach	Aplicación
Ítem 7	En mi entorno laboral trabajo bajo mucha tensión.	(Schwepker et al., 2020)	.92	Aplicado a un grupo de investigadores de Estados Unidos, con una escala de Likert de siete puntos.
Ítem 8	En mi trabajo me bloquean las oportunidades que tengo para obtener un ascenso.	NOM-035 STPS-2018,	.70	Aplicada a una empresa mexicana que ofrece café y alimentos en la república mexicana, en septiembre y octubre del 2019 con una escala de Likert de cinco puntos

Ítem 9

Mi trabajo me exige laborar en días de
descanso, festivos o fines de semana

(Muestra de 1,247
trabajadores de tiempo
completo que laboran
para la empresa).

Fuente: elaboración propia.

3.2.2. Validez de contenido. Método de evaluación por expertos

La validez de contenido es una actividad eficaz para evaluar la comprensión y la redacción del instrumento de medición sobre los constructos que se desean medir (Mendoza y Garza, 2009) y determinar la selección de los ítems más adecuados en los constructos.

Para esta investigación, se contó con la participación de tres expertos especialistas en el tema, quienes trabajan en las empresas más importantes del país, clasificadas entre las primeras diez. Con su participación, se evaluó el grado de relevancia en los ítems seleccionados en el instrumento de medición. Además, se revisaron aspectos de dominio, redacción, etc., para efectos de confirmar ítems, eliminar aquellos considerados como no relevantes y agregar otros. Esto permitió establecer la suficiencia del contenido en el instrumento de medición (Mendoza y Garza, 2009).

A partir de la entrega de un formato estructurado por variable (anexo 2), los especialistas evaluaron el grado de relevancia de los ítems en una escala de valoración de uno a cuatro, en la que uno es irrelevante; dos, poco relevante; tres, relevante, y cuatro, muy relevante. A su vez, con el formato del anexo 3, se realizó el cálculo para cada ítem, de acuerdo con la contestación de los expertos, obteniendo un promedio. Aquellos ítems con una valoración inferior a dos fueron eliminados, por lo que se descartaron cinco de ellos y se incluyó un ítem sugerido por uno de los especialistas. Con los resultados de este proceso de validación y la retroalimentación recibida, se realizaron, además, ajustes en la redacción del instrumento.

3.2.3. Elaboración del instrumento

Con el objetivo de probar el modelo y medir las variables, y una vez concluida la evaluación de expertos, se desarrolló el instrumento de medición (anexo 1) a partir de las definiciones y dimensiones de cada una de las variables de esta investigación. Para ello, la revisión de literatura se llevó a cabo de acuerdo con el marco teórico y estudios empíricos que emplearon instrumentos con un alfa de Cronbach aceptable, relacionados con las variables (DeVellis, 2016).

Así, la encuesta fue elaborada también con base en el marco teórico y estudios empíricos, y consta de 56 afirmaciones (ítems) con las cuales se evaluaron y consideraron algunos factores y parámetros sobre cuestiones geográficas, culturales, usos y costumbres y sujetos de estudio.

La encuesta total contiene 79 preguntas (ítems) y se agrupa en tres apartados (véase la encuesta completa en el anexo 1).

- El primer apartado consta de 56 preguntas y agrupa seis secciones que miden cada una de las variables, usando como respuesta la escala de Likert de siete puntos, con criterios que van desde totalmente en desacuerdo, señalado con el número 1, hasta totalmente de acuerdo, señalado con el número 7 (Dawes, 2008).
- En el segundo apartado hay cinco preguntas relacionadas con el perfil de la empresa.
- En el tercer apartado hay 18 preguntas sobre el perfil del encuestado, con el objetivo de conocer los datos demográficos para la identificación del personal y de las empresas participantes (Martín, 2011).

La encuesta se elaboró en dos versiones iguales, una en forma impresa y otra en formato electrónico de la plataforma Google Forms. El levantamiento de la información se realizó a través del envío del instrumento de medición a los responsables de operaciones de la unidad y ellos, a su vez, lo aplicaron al personal de

nivel de mando medio, responsables del establecimiento, área o departamento. En otros casos, se acudió al establecimiento para aplicarlo personalmente (anexo 1).

3.3 Población, marco muestral y muestra

Para determinar la población de estudio, se consultó el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE), del INEGI (2021), en el que se ubicó la actividad económica que corresponde al estado de Nuevo León, con un total de 20,556 establecimientos, clasificados de acuerdo a la tabla 7. El sector y subconjunto de tiendas al por menor es muy importante, y estos se seleccionaron porque representan el lugar de las compras de la población mexicana, la cual destina alrededor del 27% de su gasto en este tipo de tiendas (Cofece, 2020).

Tabla 7

Identificación de establecimientos por número de empleados.

Cantidad de empleados	Suma de establecimientos
0-5 personas	17,768
6-10 personas	2,262
11-30 personas	292
31-50 personas	22
51-100 personas	59
101-250 personas	143
251 y más personas	10
Total general	20,556

Fuente: elaboración propia con datos del DENUE (INEGI, 2021).

De acuerdo con lo anterior, se determina la población para esta investigación considerando como parámetro los rangos correspondientes a establecimientos de entre 6 y 10 personas y hasta 251, en virtud de que el tamaño de dichos rangos se concentra en las tiendas de autoservicio y conveniencia, que serán objeto de análisis.

A partir de este número de empleados, las empresas son de mayor tamaño, y la incidencia en la transmisión de una cultura organizacional abarcaría a un mayor número de ellos dentro de estas tiendas o cadenas de autoservicio. Por lo tanto, se establece la muestra, con la fórmula del siguiente apartado, de una población a investigar de 2,788 empresas.

3.3.1. Tamaño de la muestra

Para delimitar el tamaño de la muestra para esta investigación, se determina un nivel de confianza de 95% que, sin ser muy abierto, se considera buen nivel, con un valor de “z” =1.96 (Rositas, 2014). Ahora bien, por no contar con estudios anteriores, la probabilidad de éxito “p” se está estimando con 0.50 y con una probabilidad de fracaso “q” también con el mismo valor de 0.50. El error tolerado estimado “e” para las investigaciones en ciencias sociales oscila entre 5% y 10%, definiendo un 10% para esta investigación (Rositas, 2014).

No obstante, para calcular el tamaño de la muestra sobre la población de empleados a encuestar, se utiliza la siguiente fórmula, al desconocer la población (infinita) de empleados en que se estará aplicando.

$$n = \frac{z^2 p(q)}{e^2}$$
$$= \frac{1.96^2 0.5(0.5)}{0.1^2}$$

En donde:

n =Tamaño de la muestra: 96

z =Factor considerado para el nivel de confianza 95%: 1.96

p =Probabilidad de éxito: 0.5

q =Probabilidad de fracaso: 0.5

e =Error tolerable por el investigador: 0.1

La selección se realiza en forma aleatoria para brindar mayor validez a la investigación (García et al., 2013). Asimismo, se elaboraron dos metodologías adicionales para comprobar el cálculo de la muestra.

Mediante la representación de la población de establecimientos, se obtuvo una media de la estimación de empleados y sobre ésta se consideró el 18%, obteniendo un total de 9,574 como población (Segovia, 2014). Ver tabla 8.

Tabla 8

Identificación de establecimientos por número de empleados con media estimada

Cantidad de empleados	Suma de establecimientos	Estimación de empleados
0-5 personas	17,768	
6-10 personas	2,262	18,096
11-30 personas	292	5,840
31-50 personas	22	880
51-100 personas	59	4,425
101-250 personas	143	21,450
251 y más personas	10	2,500
Total general	20,556	53,191

A partir del cálculo obtenido de la estimación de empleados, se utilizó la siguiente fórmula, con un resultado de tamaño de muestra de 95:

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N - 1)e^2 + e + z^2pq}$$

$$\frac{(9,574)1.96^2(0.5)(0.5)}{(9,574 - 1)0.1^2 + 0.1 + 1.96^2(0.5)(0.5)}$$

En donde:

$N = 9,574$

z =Factor considerado para el nivel de confianza 95%: 1.96

p =Probabilidad de éxito: 0.5

q =Probabilidad de fracaso: 0.5

e =Error tolerable por el investigador: 0.1

En la tercera metodología se estudió y analizó el tamaño de la muestra en función de r^2 esperado (Rositas, 2014), con valor de tablas que resulta de un tamaño de muestra de 110.

Cabe señalar que, en virtud de que se facilitó el acceso a más empleados de lo que señalaba el tamaño de la muestra, se pudo obtener, como muestra definitiva, la cantidad de 273 personas. Esta cantidad de respuestas fue utilizada para el análisis estadístico inferencial, sin embargo, 23 de ellas no se consideraron datos válidos debido a que estaban incompletos, sesgados o no caían en la categoría estudiada; por lo tanto, no están incluidos en la muestra definitiva, que fue de 250 encuestas.

3.3.2. Sujetos de estudio

La unidad de análisis a considerar en esta investigación son los empleados de nivel medio que son responsables del establecimiento, departamento y/o piso, con personal a su cargo y que no pertenecen al equipo directivo de la empresa.

3.4 Método de análisis

Se consideró usar el modelo estadístico de regresión múltiple porque se busca describir y evaluar la relación lineal de la cultura ética con las variables de conciencia moral, control interno, gobierno corporativo, autorregulación y factores de riesgo psicosocial. Se utiliza el *software* IBM SPSS Statistics para calcular el alfa de Cronbach y el valor de R^2 , y la relación de las variables independientes con la variable dependiente.

Además, se realiza análisis de heterocedasticidad, autocorrelación y multicolinealidad para solucionar, de ser el caso, posibles desafíos que pudiera tener la regresión y mejorar los resultados obtenidos.

En la revisión de literatura se encontraron estudios empíricos que han utilizado estos métodos de análisis, por ejemplo, Huhtala et al. (2013), quienes los aplicaron en su trabajo sobre la cultura ética para los gerentes. Además, dichos métodos se han aplicado en los estudios de Kaptein (2010) sobre la ética de las organizaciones, titulado “Un estudio longitudinal de la población trabajadora de EE. UU.”; Riivari et al. (2012), quienes examinaron cómo la cultura ética de las organizaciones se relaciona con la innovación organizacional, y Schwepker et al. (2020), que los usaron en su estudio sobre la ética organizacional como mecanismo para mitigar el estrés relacionado con el trabajo y bienestar en los empleados.

3.5 Prueba piloto

Como parte del desarrollo de la tesis doctoral, se solicitó y se realizó una muestra piloto para aplicar el instrumento de medición a 30 personas responsables en establecimientos de consumo al por menor que tuvieran personal a su cargo (anexo1). Dicha muestra se llevó a cabo con el objetivo de analizar, a partir de coeficientes de Cronbach, la fiabilidad de los ítems del instrumento que integran las variables del modelo, con el *software* de IBM SPSS Statistics.

El coeficiente de alfa de Cronbach es uno de los más utilizados como medida de fiabilidad. Las principales ventajas de estos coeficientes son los índices de homogeneidad y la medición en la consistencia interna, con valores que oscilan entre 0 y 1, en la que cuanto más se aproxime a su valor máximo 1, mayor es la fiabilidad (Cronbach, 1951). En este sentido, George y Mallery (2003) sugieren que un coeficiente mayor de .70 puede ser aceptable.

Los resultados de la prueba piloto reflejan un coeficiente de alfa de Cronbach con valores de entre .73 y .95, considerados como aceptables. En la tabla 9 se muestran los resultados de dicho coeficiente por variable.

Tabla 9

Resultado del análisis de fiabilidad por variable de muestra piloto

Variable	Alfa de Cronbach (α)
X1. Conciencia moral	0.88
X2. Control interno	0.94
X3. Gobierno corporativo	0.90
X4. Autorregulación	0.79
X5. Factores de riesgo psicosocial	0.73
Y. Cultura ética	0.95

Fuente: elaboración propia.

En este capítulo se abordó el tipo y diseño de la investigación realizada, se detalló el método sobre la recolección de datos, la población y el cálculo del tamaño de muestra. Asimismo, se establecieron los sujetos de estudio y se precisó la operacionalización de las variables y el proceso de validez de contenido de los ítems de las variables para probar el modelo. Se elaboró el instrumento de medición mediante una encuesta de 56 ítems con escala Likert de siete puntos, con el grado de selección de totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo, divididos en seis secciones. Por último, se aplicó una prueba piloto que incluye análisis de fiabilidad del instrumento, utilizando el alfa de Cronbach con resultados aceptables.

CAPITULO 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se presentan los datos demográficos, la estadística descriptiva y el análisis inferencial de las variables. Primero, se muestra el análisis del perfil del encuestado y de la empresa, y se describen los resultados obtenidos del modelo mediante la regresión calculada a partir de las variables independientes y la dependiente. Posteriormente, se llevan a cabo los diferentes análisis estadísticos de la muestra y se estima una ecuación lineal múltiple, a efectos de conocer el impacto de las variables independientes con respecto a la variable de estudio.

4.1. Resultados definitivos

La estimación de la muestra en función de la población arrojó un valor de 96 encuestas, sin embargo, se tuvo la facilidad de obtener un mayor número de ellas, por lo que se contó con un total de 250 encuestas.

Por tanto, se exponen los resultados con relación al análisis demográfico del perfil del encuestado y de la empresa, así como los datos descriptivos de las variables propuestas en el modelo según los rangos de respuesta de los ítems. Más adelante se describen los resultados obtenidos del modelo mediante la regresión calculada a partir de las variables independientes y la dependiente.

4.1.1. Estadística descriptiva de los perfiles

A partir de la recolección de la muestra, se presentan las características sobre los colaboradores de nivel medio, correspondientes al análisis demográfico del perfil del encuestado y de la empresa, y se dan a conocer los datos descriptivos de las variables de estudio. Ver tabla 10.

Tabla 10. Análisis del perfil del encuestado

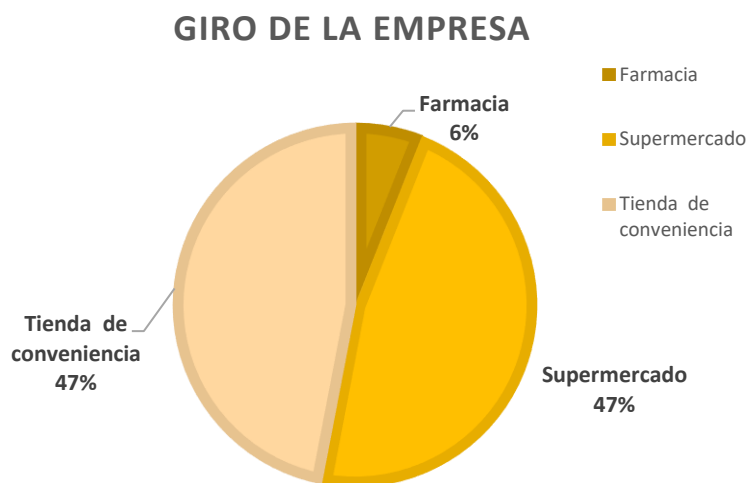
Género	%	No. empleados de la empresa	%
Femenino	46	1 a 30	11
Masculino	54	31 a 100	0
Total	100	101 en adelante	89
		Total	100
Edad	%	Años en el puesto actual	%
15 a 20	3	0 a 5	37
21 a 25	10	6 a 10	30
26 a 30	14	11 a 15	20
31 a 40	47	16 a 20	8
41 en adelante	26	21 a más	5
Total	100	Total	100
Estado civil	%	Años de trabajar en equipo	%
Casado	71	0 a 5	12
Divorciado - Separado	10	6 a 10	28
Soltero	15	11 a 15	24
Unión Libre	2	16 a 20	20
Viudo	1	21 a más	16
Total	100	Total	100
Dependientes económicos	%	Años de experiencia laboral	%
0 a 1	21	0 a 5	14
2	32	6 a 10	28
3	35	11 a 15	25
4	9	16 a 20	18
5	3	21 en adelante	15
Total	100	Total	100
Escolaridad	%	Antigüedad en la empresa	%
Primaria - Secundaria	8	1 mes a 1 año	6
Preparatoria	28	2 años a 5 años	33
Carrera técnica o corta	49	6 años a 10 años	33
Licenciatura - Ingeniería	14	11 años a 15 años	17
Maestría	1	16 años a 20 años	11
Total	100	Total	100
Nivel de puesto	%	No. personas supervisadas	%
Gerente - Subgerente - Líder	44	0 a 10	92
Responsable de cajas	13	11 a 20	3
Jefe de Piso	29	21 a 50	3
Encargado de Farmacia	7	51 a 100	1
Encargado de Almacén	4	101 en adelante	1
Otros	2	Total	
Total	100		100

Turno	%	Religión	%
Matutino	70	Católico	89
Mixto	5	Cristiano	6
Vespertino	21	Otra	5
Nocturno	4	Total	
Total	100		100

Fuente: elaboración propia.

Considerando los resultados que se presentan en la tabla 10, se identifica una participación del 47% de empresas con giro de supermercado, 47% del giro de tienda de conveniencia y 6% del giro de farmacia, por lo tanto, los colaboradores encuestados son una manifestación de dicha población (figura 7). En cuanto a la población, cabe mencionar que 54% corresponde al género masculino, con una escolaridad, en su mayoría, de carrera técnica o corta (49%), predominantemente casados (71%) y con puesto de gerente, subgerente o líder (44%).

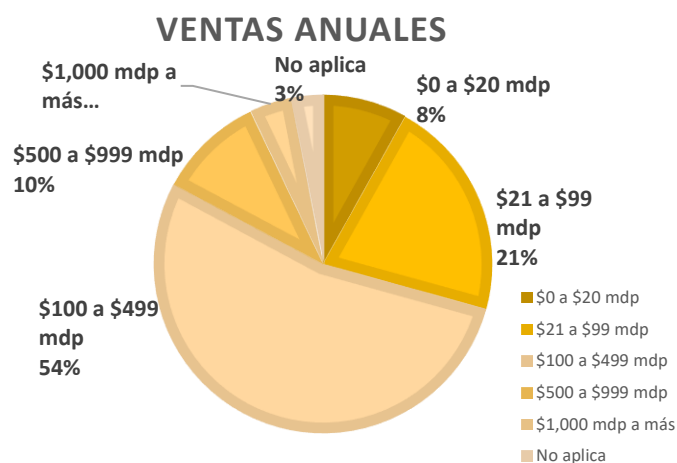
Figura 7. Giro de la empresa



Fuente: elaboración propia.

Respecto a la antigüedad que tiene los colaboradores en la empresa, 33% se ubica en el rango de 2 a 5 años; 37% de los colaboradores tiene de 0 a 5 años en el puesto y 28% cuenta con experiencia laboral de 6 a 10 años. Asimismo, el 50% de las personas encuestadas se ubica en empresas con ventas anuales de 100 a 499 (mdp) (véase figura 8).

Figura 8. Ventas anuales de la empresa



Fuente: elaboración propia.

En la tabla 11 se describen las respuestas, en porcentajes, de los ítems de cada una de las variables, con una escala de Likert que inicia con el número 1, correspondiente al criterio de totalmente en desacuerdo, hasta el grado de totalmente de acuerdo, con el número 7. Los rangos de respuesta 1 y 2 se consideran como nivel bajo; el nivel medio se sitúa 3, 4 y 5 y en el nivel alto, 6 y 7, y la media.

Tabla 11

Análisis descriptivo de las variables

Rango de contestación Escala de Likert	Bajo Medio Alto			Promedio	Desv.Est.
	1 2	3 4 5	6 7		
Variables	%	%	%		
Conciencia moral	10	21	69	5.6098	1.75
Control interno	2	11	87	6.3230	1.13
Gobierno corporativo	2	17	81	6.1423	1.17
Autorregulación	28	16	56	4.7989	2.39
Factores de riesgo psicosocial	9	23	68	5.5902	1.61
Cultura ética	2	12	86	6.3187	1.09

Fuente: elaboración propia con base en el formato de J. Mendoza (2005).

En la tabla anterior también se puede observar que las respuestas de las variables de conciencia moral, control interno, gobierno corporativo, autorregulación y factores de riesgo psicosocial se localizan en valores altos (6-7); esto quiere decir que los empleados de nivel medio encuestados están mayormente de acuerdo. Los resultados muestran que control interno es la variable que obtuvo el mayor valor promedio (6.32).

4.1.2 Análisis estadístico de regresión lineal múltiple

Para el análisis estadístico se utilizó el procedimiento de SPSS, mediante el método por pasos sucesivos, realizando algunas pruebas para validar supuestos y constatar la validez de los datos (De la Garza et al., 2012). De acuerdo con ello, se presentan los resultados obtenidos sobre la muestra de 250 encuestas, con relación a la colinealidad del modelo, correlación, autocorrelación, nivel del R² (cuadrado), así como la significancia y la relevancia de las relaciones entre las variables.

Asimismo, se realizó el análisis factorial con el método de componentes principales para cada una de las variables e ítems correspondientes, y también para comparar la literatura. Derivado de este análisis, de un total de 56 ítems se eliminaron tres. (anexo 5)

Posteriormente, se llevó a cabo el análisis de regresión, arrojando tres modelos, de los cuales se seleccionó el tercero.

Resumen del modelo^d

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	.795 ^a	0.633	0.631	1.215572	
2	.839 ^b	0.704	0.701	1.093360	
3	.842 ^c	0.709	0.706	1.085404	1.504

Fuente: elaboración propia con SPSS, versión 26.

Del análisis de regresión, se obtuvieron los siguientes resultados.

1. Nivel de R^2 (cuadrado)

R^2 es una medida estadística que indica la cercanía de los datos de la línea de regresión ajustada e indica la varianza de la variable de respuesta que explica su relación con una o más variables independientes o predictoras. R^2 o coeficiente de determinación, como usualmente se le conoce, se encuentra en un rango de 0 a 1 y se expresa en porcentaje (Abdi y Valentin, 2007). En general, cuanto mayor es R^2 y se encuentra más cercano a 1, mejor se ajusta el modelo a los datos y, por ende, es mayor el nivel de predicción (Henseler, 2010). Dicho esto, la R^2 puede ser un importante indicador predictivo (Abdi y Valentin, 2007)

Adicionalmente, se ha considerado el análisis de varianza para aceptar la validez explicativa del modelo mediante la prueba de Anova (F), cuyo valor se observa en una escala de 0 al infinito, y su significancia es determinada por el valor de F (Abdi y Valentin, 2007). Para efectos del presente análisis, se ha considerado una confiabilidad de 95%, $p < .005$. Respecto al análisis del modelo, en la tabla 12 se muestra un resultado de R^2 : 0.709, lo que corresponde un grado de explicación de las variables independientes sobre la dependiente, así como un valor F de 200.14 y una significancia de $p = .000$. Por tanto, concluimos que con estos valores se comprueba la validez del modelo propuesto y su explicación para efectos de este estudio.

Tabla 12

Análisis del modelo

R^2	F	Sig
0.709	200.14	.000

Fuente: elaboración propia.

Enseguida se detallan los resultados obtenidos de colinealidad, correlación, autocorrelación, así como la significancia y la relevancia del modelo.

a) Colinealidad del modelo

La colinealidad se establece a partir de la relación lineal fuerte que se produce entre dos o más variables independientes. Para medir la colinealidad del modelo de las variables independientes de conciencia moral, control interno, gobierno corporativo, autorregulación y factores de riesgo psicosocial, se ha considerado el índice de inflación de la varianza (VIF). Hair et al. (2019) mencionan que un valor $VIF \geq 5$ advierte un posible problema de colinealidad. Al respecto, en la tabla 13 se observan los resultados con un valor $VIF \leq 5$, por lo que se descarta la existencia de colinealidad del modelo propuesto y se demuestra que las variables independientes no tienen relación entre sí.

Tabla 13

Análisis de colinealidad

Variable independiente	VIF
Conciencia moral	1.038
Autorregulación	1.250
Factores de riesgo psicosocial	1.831
Gobierno corporativo	2.462
Control interno	2.417

Fuente: elaboración propia

En el diagnóstico de colinealidad, el modelo presenta un índice de condición de 10.050, con lo que se descarta multicolinealidad, siendo el rango máximo aceptable de 20 (Belsley, 1980; 1982).

b) Correlación del modelo

Ahora bien, después de comprobar que el modelo no presenta problema alguno de colinealidad, se valida su linealidad, es decir, la existencia de una correlación de las variables independientes con la variable dependiente en una dirección, esto

mediante la verificación del coeficiente de Pearson, basada en una medición bivariada (Restrepo y González, 2007), confiabilidad de 95% y significancia del $p \leq .05$ sobre la muestra de 250 encuestas y como variable dependiente, la cultura ética

En la tabla 14, se muestran los resultados del coeficiente de correlación de Pearson, en la que la variable con mayor grado de correlación con la cultura ética es control interno, con un $r = .795$, en tanto que la variable de conciencia moral tiene la menor correlación con la cultura ética, con $r = 0.134$. Las variables del modelo presentan un $p < .05$, por tanto, se concluye que este cumple con el supuesto de la linealidad.

Tabla 14

Análisis del coeficiente de correlación Pearson con la variable de respuesta (cultura ética)

Variable	Coeficiente de Pearson	Sig
Control interno	0.795	.000
Gobierno corporativo	0.768	.000
Factores de riesgo psicosocial	0.619	.000
Autorregulación	0.397	.000
Conciencia moral	0.134	.017

Fuente: elaboración propia.

c) Autocorrelación

Mediante la verificación de la prueba Durbin Watson, se mide la independencia en los residuales y lo que se requiera confirmar para comprobar que no exista autocorrelación entre las variables. El rango idóneo para esta prueba oscila entre 1.5 y 2.5 para rechazar la autocorrelación del modelo (De la Garza et al., 2013). Respecto al valor de la prueba, se tiene un resultado de $d: 1.50$, con el cual se comprueba que no existe autocorrelación en el modelo.

d) Significancia y relevancia

Rositas (2014) consolida una clasificación para evaluar el impacto con base a los coeficientes betas en rangos de valores que van de 0.00 a > 0.50 , agrupándolos de la siguiente manera: imperceptible (0.00 a 0.09), perceptible (0.10 a 0.15) considerable (0.16 a 0.19), importante (0.20 a 0.29), fuerte (0.30 a 0.50) y muy fuerte (> 0.50)

Ahora bien, la significancia y la relevancia de las variables en el modelo propuesto pueden ser observadas en los resultados de los coeficientes estandarizados de la tabla 15, con un orden descendente sobre el valor de β .

Tabla 15

Coeficientes estandarizados y significancia

Variable independiente	β	t	Significancia
Control interno	0.468	8.760	.000
Gobierno corporativo	0.358	6.646	.000
Factores de riesgo psicosocial	0.100	2.153	.032
Conciencia moral	0.043	1.226	.221
Autorregulación	0.035	0.913	.362

Fuente: elaboración propia.

En la tabla anterior, se observa que la variable de control interno tiene el mayor impacto y presencia en el modelo para la explicación de la variable dependiente, con una $\beta=0.468$, en tanto que la autorregulación es la variable con menor presencia, con una $\beta=0.035$. Ahora bien, con relación a la significancia, se muestra que las variables de control interno, gobierno corporativo y factores de riesgo psicosocial tienen un valor $p \leq .05$, en tanto que las variables de conciencia moral y autorregulación reflejan un valor de $p \geq .05$.

Por tanto, se confirma que las variables de control interno, gobierno corporativo y factores de riesgo psicosocial se consideran significativas y con un valor

explicativo sobre la variable de respuesta de cultura ética. En este sentido, concluimos que estos resultados permiten comprobar las hipótesis de investigación de dichas variables sobre el modelo propuesto, en tanto que conciencia moral y autorregulación parecerían no ser significativas.

4.2. Comprobación de hipótesis

Con esta comprobación de hipótesis se puede interpretar que la cultura ética de los colaboradores depende del control interno, del gobierno corporativo y de la atención a los factores de riesgo psicosocial en las empresas que integran el sector del comercio al por menor —*retail*—. Esto se puede representar por medio de la siguiente ecuación:

$$Y = \beta_0 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_5 X_5 + e$$

Tabla 16

Comprobación de hipótesis

Hipótesis	Dirección	β	Significancia	Comprobación
H1. Conciencia moral → Cultura ética	+	0.043	.221	Rechazada
H2. Control interno → Cultura ética	+	0.468	.000	Apoyada
H3. Gobierno corporativo → Cultura ética	+	0.358	.000	Apoyada
H4. Autorregulación → Cultura ética	+	0.035	.362	Rechazada
H5. Factores riesgo psicosocial → Cultura ética	+	0.100	.032	Apoyada

Fuente: elaboración propia.

En la ecuación antes referida, los valores son sustituidos de la siguiente forma:

Y= Cultura ética

X₁= Conciencia moral

X₂= Control interno

X₃=Gobierno corporativo

X₄= Autorregulación

X₅= Factores de riesgo psicosocial.

4.2.1 Análisis complementario de variables moderadoras

Con el propósito de aportar información adicional sobre las variables de estudio y las hipótesis, se realizó un análisis complementario utilizando variables moderadoras, que, de acuerdo con Creswell y Creswell (2017), son nuevas variables que se introducen a partir de los datos demográficos para determinar la probable existencia de valores diferentes entre las relaciones del estudio.

Las variables moderadoras consideradas para este análisis fueron el género y edad de los encuestados, con el objetivo de observar el impacto sobre las variables de conciencia moral y autorregulación que no se comprobaron, y, mediante esta información, poder obtener resultados significativos no aparecidos anteriormente.

Para el procedimiento estadístico, considerando las variables moderadoras, la muestra se dividió en dos grupos: 1) femenino y masculino y 2) grupo de edad, éste último subdividido en menores de 35 y mayores de 35 años. Y para obtener las relaciones, se siguió el procedimiento estadístico similar a la muestra total, tomando en cuenta el análisis factorial.

En los resultados de la moderación de género femenino, se obtuvo una R^2 de 0.779, un Durbin Watson: 1.735, F: 97.159 y un VIF menor de 3, así como un índice de condición menor de 12.6, por lo que, para efectos estadísticos, cumplen con los supuestos de regresión, de coeficientes estandarizados y con una significancia relevante, que se muestran en la tabla 17.

Tabla 17*Coeficientes estandarizados y significancia. Género como moderadora*

Resultado: Género como variable moderadora		Femenino n=115		Masculino n=135	
Variables independientes	Relación Dependiente	B ^{Est}	Significancia	B ^{Est}	Significancia
X1_1 Conciencia Moral	→ Cultura Ética			0.104	0.041
X1_2 Conciencia Moral	→ Cultura Ética	0.141	0.013		
X2. Control Interno	→ Cultura Ética	0.425	0.000	0.451	0.000
X3. Gobierno Corporativo	→ Cultura Ética	0.247	0.001	0.429	0.000
X4. Autorregulación	→ Cultura Ética				
X5. Factores de Riesgo Psicosocial	→ Cultura Ética	0.194	0.009		

Fuente: elaboración propia.

Entre los hallazgos más relevantes que se pueden mencionar de la moderación de género, una de las dimensiones de la variable de conciencia moral resultó significativa, adicional a las variables de control interno, gobierno corporativo y factores de riesgo psicosocial, que resultaron significativas en el análisis anterior (véase tabla 17).

En lo que respecta a la moderación de género masculino, se obtuvo una R^2 de 0.685, un Durbin Watson: 1.950, F: 97.39 y un VIF menor de 2, así como un índice de condición menor de 10, por lo que, para efectos estadísticos, cumplen con los supuestos de regresión, además de los coeficientes estandarizados y una significancia relevante, que, de igual manera, se muestran en la tabla 17.

Otro de los hallazgos importantes en esta moderación de género es que también resulta significativa en el modelo una de las dimensiones de la variable de conciencia moral, así como las variables de control interno y gobierno corporativo, no obstante, se pierde la variable de factores de riesgo psicosocial, que en el modelo original resultó ser significativa (véase tabla 17).

Ahora bien, la siguiente moderación realizada fue con base en la edad, en la que para una edad menor de 35 años, se obtuvieron los resultados de R^2 : 0.742, un Durbin Watson: 2.09, F: 115 y un VIF menor de 3, así como un índice de condición menor de 11.4, por lo que, para efectos estadísticos, se cumple con los supuestos de regresión, además de los coeficientes estandarizados y una significancia relevante, que se muestran en la tabla 18.

Tabla 18

Coefficientes estandarizados y significancia. Edad como moderadora menor a 35 años

Resultado: Edad como variable moderadora		Menor de 35 años n=124	
Variables independientes	Relación Dependiente	B ^{Est}	Significancia
X1_1 Conciencia Moral	→ Cultura Ética		
X2. Control Interno	→ Cultura Ética	0.506	0.000
X3. Gobierno Corporativo	→ Cultura Ética	0.316	0.000
X4. Autorregulación	→ Cultura Ética		
X5_1 Factores de Riesgo Psicosocial	→ Cultura Ética		
X5_2 Factores de Riesgo Psicosocial	→ Cultura Ética	0.124	0.038

Fuente: elaboración propia.

En esta moderación, las variables de control interno, gobierno corporativo y una de las dimensiones de la variable de factores de riesgo psicosocial resultaron significativas; esto coincide con las variables que resultaron significativas en los resultados del modelo original (véase tabla 18).

En lo que respecta a la moderación para una edad mayor de 35 años, se obtuvieron los resultados de R^2 : 0.294, un Durbin Watson: 1.50, F: 25 y un VIF menor de 1.2, así como un índice de condición menor de 6, por lo que, para efectos estadísticos, cumplen con los supuestos de regresión, además de los coeficientes estandarizados y una significancia relevante, que se muestran en la tabla 19.

Entre los hallazgos más relevantes que se pueden mencionar con relación a estos resultados, es que se pierde la variable de gobierno corporativo, que había sido aprobada en los resultados originales y como se mencionó anteriormente conciencia moral también se pierde. (véase tabla 19).

Tabla 19

Coeficientes estandarizados y significancia. Edad como moderadora mayor 35 años

Resultado: Edad como variable moderadora		Mayor de 35 años n=126	
Variables independientes	Relación Dependiente	B ^{Est}	Significancia
X1_1 Conciencia Moral	→ Cultura Ética		
X2. Control Interno	→ Cultura Ética	0.396	0.000
X3. Gobierno Corporativo	→ Cultura Ética		
X4. Autorregulación	→ Cultura Ética		
X5_1 Factores de Riesgo Psicosocial	→ Cultura Ética		
X5_2 Factores de Riesgo Psicosocial	→ Cultura Ética	0.236	0.006

Fuente: elaboración propia.

Con el análisis complementario de la moderación de género, se comprueba que la variable de conciencia moral resultó ser significativa en sus dimensiones para ambos géneros; en cambio, la variable de autorregulación no resultó significativa. En cierta medida, este resultado podría interpretarse por los aspectos individuales (De la Cerda y Nuñez, 1998; Mendoza, 2005) y personales que pudieran darse entre hombres y mujeres, por lo que estos hallazgos podrían ser de interés para futuras investigaciones.

Se concluye el capítulo Análisis de Resultados con la presentación de los resultados definitivos, la estadística descriptiva y el análisis estadístico de regresión lineal con la exposición de los resultados; la significancia y relevancia de las relaciones entre las variables; y el nivel de predicción del modelo por la R², la valoración de autocorrelación, correlación, anova (F), la colinealidad de los datos mediante el VIF y diagnóstico de colinealidad, así como el cuadro de comprobación de hipótesis,

demostrando la comprobación de tres hipótesis planteadas. Además, de un análisis complementario de variables moderadoras.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La presente investigación permitió cumplir con el objetivo general del estudio, que fue investigar y determinar si el conjunto de variables independientes consideradas podría influir y tener un impacto positivo sobre la cultura ética de los colaboradores en empresas que integran el sector del comercio al por menor —*retail*— en el estado de Nuevo León. Se analizó el contexto en el cual este sector se ha incubado y desarrollado, así como la importancia del comercio al por menor para el desarrollo económico en Nuevo León y de México.

Cumplimiento de objetivos

De acuerdo con lo anterior, se cumplieron los objetivos metodológicos propuestos, que fueron, como primer objetivo, analizar los antecedentes de la cultura ética de los colaboradores en las empresas, el contexto en el cual se ha incubado y desarrollado el sector del consumo al por menor, así como la importancia de este sector para el desarrollo económico del estado y del país.

Respecto al segundo objetivo, que consistió en la revisión y fundamentación de las teorías e investigaciones aplicadas sobre cultura ética en las empresas y los principales factores relacionados con ella, también fue alcanzado. Esto permitió lograr el tercer objetivo, que fue elaborar el instrumento de medición que permitió determinar si la conciencia moral, el control interno, el gobierno corporativo, la autorregulación y los factores de riesgo psicosocial en el trabajo están relacionados directamente con la cultura ética de los colaboradores en las empresas.

En lo referente al cuarto y al quinto objetivos, se logró validar el instrumento y aplicarlo a la muestra representativa de los colaboradores de las empresas que integran el sector seleccionado para este estudio, así como analizar los resultados estadísticos y econométricos que soportaron las hipótesis planteadas y elaborar las

conclusiones, recomendaciones y líneas de investigación futuras que resultaron de la presente investigación.

Síntesis, discusión de resultados e implicaciones teóricas

Con lo anterior, también fue posible responder la pregunta de investigación a partir de la prueba cuantitativa y de acuerdo con la encuesta recabada y consecuentemente con las cuales se obtuvieron los resultados para la comprobación de hipótesis. En este sentido, la investigación cuantitativa permitió confirmar que las variables de control interno, gobierno corporativo y factores de riesgo psicosocial resultaron ser significativas y con impacto positivo con respecto a la variable de cultura ética, mientras que las variables de conciencia moral y autorregulación no resultaron significativas. No obstante, se realizó un análisis complementario de variables moderadoras con el propósito de profundizar en la existencia y comprobación de hipótesis en las relaciones de los grupos formados por dichas variables.

En el caso de la primera variable, control interno, esta fue la de mayor impacto, lo que es consistente con la literatura, de acuerdo con la teoría de la señalización en la que se establece que el equipo gerencial es motivado a proporcionar un alto nivel de información sobre cómo identifica y administra sus riesgos de manera efectiva (Elshandidy y Shrives, 2016).

Dicha variable es congruente también con relación a que un control interno efectivo permite que las organizaciones establezcan objetivos estratégicos apropiados, aclaren las responsabilidades de los puestos individuales, aumenten la eficiencia y mitiguen los conflictos de intereses, ya que pueden contar con recursos humanos, materiales y financieros que pueden contribuir a una cultura ética (Shen et al., 2020).

Asimismo, la variable de control interno es estadísticamente significativa con una beta 0.468, lo que es congruente con estudios tales como el de los de autores Suh et al. (2018), Shu et al. (2018) el resultado de la investigación coincide, con una beta

de 0.336, y con el comportamiento en la práctica de las actividades que se desarrollan en el sector del consumo al por menor —retail—.

Con respecto a la segunda variable, gobierno corporativo, esta resultó con un fuerte impacto, mediante una beta de 0.358 y estadísticamente significativo con 0.000, lo que coincide con el comportamiento de las actividades que se desarrollan para la continuidad del negocio, así como para asegurar la correcta ejecución de normas, orientaciones y estrategias corporativas que permita a las empresas alcanzar los resultados esperados a partir de una cultura ética y de integridad, al paso que atienden las necesidades, exigencias y perspectivas de sus inversionistas, socios y partes interesadas, cabe señalar que algunos autores como Pae Choi y Mülle (2011), para esta variable tuvieron betas 0.194 y Müller et al. (2016) con significancia superior a 0.027

El modelo es consistente con la revisión de la literatura en la que la teoría de la agencia (Jensen y Meckling, 1976; Eisenhardt, 1988), sugiere una relación entre los principales protagonistas de una organización (accionistas, consejo de administración y dirección), si bien los mencionados protagonistas, no se estudiaron en este trabajo, la teoría establece un costo asociado, conocido como costos de agencia, el cual sería atribuible, principalmente, a las actividades de control y seguimiento de la junta de directores, los cuales en las mencionadas actividades pueden influir en los colaboradores.

Así mismo, este modelo coincide con la teoría de las partes interesadas, utilizada por primera vez en 1963 por el Stanford Research Institute para identificar a aquellas personas o grupos que son de importancia vital para la existencia de una organización que cuenta con una cantidad considerable de partes interesadas. Además, concuerda en que, de forma integral, se orientan y alinean las necesidades conjuntas con la creación de objetivos (Donaldson y Preston, 1995).

Coincide también con un número creciente de académicos que consideran que el gobierno corporativo es una base en la organización que no puede fungir de forma

independiente y, por ende, la cultura y los valores de la organización permean mediante este sistema de gobernanza (Misangyi y Acharya, 2014).

Además, tiene correspondencia con lo argumentado por Oh et al. (2018) respecto a que pueden existir diferencias en las características, roles y funciones que integran el gobierno corporativo, y las empresas pueden elegir varios elementos de este tipo de gobierno corporativo con el objetivo de formar patrones específicos según sus propias condiciones. En este sentido, no todos los mecanismos del gobierno corporativo podrían ser iguales, aunque compartan el mismo objetivo, entre ellos la cultura, la misión y la visión de una organización.

Es congruente con lo que menciona la teoría de los *stakeholders*, la cual asume que el éxito empresarial requiere tomar en consideración, más allá de los accionistas, a los intereses de empleados, comunidades locales, clientes, medio ambiente, entre otros, por razones legales, económicas y éticas (Tang et al., 2019). Así como la relación con las influencias e interdependencias ambientales más amplias de las organizaciones con diversos interesados, internos y externos (Al-ahdal et al., 2020; Tang et al., 2019).

En el caso de la tercera variable significativa, factores de riesgo psicosocial, también apoyada estadísticamente, es coherente con autores como Langenhan et al., (2013), quienes mencionan que las organizaciones pueden tomar acciones que impactan en su fuerza laboral, como la reducción de personal, trabajos rotativos, jornadas extendidas y racionalización de recursos, lo que, en cierta medida, ha dado lugar a la aparición de nuevos riesgos en el campo de la salud ocupacional. Es coherente también con Giacalone et al. (2016), quienes indican, en la teoría del impacto ético, que el comportamiento organizacional poco ético puede ser nocivo para el bienestar de las organizaciones, primordialmente por el efecto que puede tener el estrés relacionado con el trabajo, entre otros mecanismos (Korunka y Kubicek, 2017).

Así como con Beck y Lenhardt (2019), quienes realizaron un estudio cualitativo en Alemania, con 6,500 empresas de ese país, con el objetivo de calcular la

prevalencia de evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo sobre los factores psicosociales.

En tanto que Schwepker et al. (2020) midieron la relación positiva de dichos factores sobre el bienestar de los empleados, mediante ecuaciones estructurales.

Desde una perspectiva empírica de las anteriores tres variables, se podría abonar a la relevancia de este tema al no haberse identificado estudios con dicho ángulo, por lo menos en México. De tal manera que el resultado obtenido en esta investigación podría ser un hallazgo que se suma a los estudios realizados sobre el caso de estudio.

Asimismo, con este trabajo hay una contribución al conocimiento respecto a las dos variables que no resultaron significativas en el presente estudio. Así, en relación con las variables de conciencia moral y autorregulación, se difiere de la literatura revisada y los resultados obtenidos por Bandura (2001), Cucalón (2019), Harris y He (2019), Hiekkataipale y Lämsä (2019), Kohlberg y Hersh (1977), Ortega (2018), Rest (1986), Schulze (2021).

Una posible razón de lo anterior es que estas dos variables en particular se refieren al ámbito personal más que al de la empresa (Muñoz et al., 2022). En este sentido, el resultado en ambos casos pudo haberse debido no solo a posibles razones asociadas a las características del sector al cual fueron aplicadas, sino, en específico, a aspectos culturales, pues estas variables dependen propiamente del individuo (De la Cerda y Nuñez, 1998; Mendoza, 2005).

No obstante, retomando el análisis complementario de las variables moderadoras por género y grupo de edad, en que la variable moderadora de género, tanto para mujeres como para hombres, sí hubo relación positiva y significativa de la variable de conciencia moral en sus dos dimensiones con la cultura ética, no así, en el caso de la variable de autorregulación. (ver tabla 17, 18 y 19)

En lo que se refiere a las implicaciones teóricas de la presente investigación, ninguno de los estudios consultados ha considerado el conjunto de variables que se tomaron en cuenta en la presente investigación. Y si bien, los resultados arrojaron relaciones positivas significativas en tres de las cinco variables y en el análisis complementario de variables moderadoras, en cuatro de ellas, esto puede representar un valor agregado para el análisis teórico más amplio de cultura ética con respecto a las variables aprobadas, así como el análisis de moderación de género en el que la variable de conciencia moral resultó significativa, pero no así la variable de autorregulación.

En este sentido, la presente investigación pone de manifiesto, tal y como se señaló antes, una aportación para disminuir la brecha teórica, la cual puede seguir estudiándose en futuras investigaciones con el fin de profundizar sobre el conjunto de variables analizadas respecto a la cultura ética de los colaboradores.

A diferencia de otros estudios, la investigación toma en cuenta este modelo con las cinco variables, por lo que sus resultados pueden significar un aporte para otras investigaciones aplicadas que consideren los cinco campos teóricos. Adicionalmente, este trabajo permitió la aplicación de un instrumento que posibilitó el análisis de la importancia de los cinco factores considerados de manera conjunta, que inciden en la variable de estudio.

Implicaciones prácticas

En lo que se refiere a las implicaciones prácticas, el estudio puede beneficiar al sector privado y público, al ser elemento de apoyo para la planeación de aspectos importantes, así como de estrategia que impulse, en particular, el control interno, el gobierno corporativo y los factores de riesgo psicosocial y, mediante estas acciones, promover y robustecer la cultura ética. Además, cabría pensar que las empresas e instituciones o entidades de gobierno, podrían desarrollar también estrategias para impulsar en los colaboradores la conciencia moral y la autorregulación como factores de apoyo para la cultura ética del Ente y de los propios individuos.

Por otro lado, el estudio puede generar valor por el hecho de medir y monitorear la ética de las organizaciones mediante el modelo propuesto, y puede ser especialmente útil para revelar desarrollos y ayudar a las juntas directivas a encontrar respuestas a preguntas tales como: ¿Es nuestro sistema de trabajo efectivo y ético? ¿En qué medida nuestra organización actual promueve una cultura de valores y, por tanto, una cultura ética?

El estudio también puede servir como una guía práctica para los tomadores de decisiones sobre cómo emplear este conjunto de mecanismos para mejorar la cultura ética y la combinación de los mecanismos de estas variables en un solo marco puede mejorar la eficiencia en la inversión de la empresa (Chen et al., 2021).

Limitaciones de la investigación

Las principales limitaciones que se presentaron en el desarrollo de la investigación fueron que esta se llevó a cabo durante el periodo de la pandemia de COVID-19, lo cual implicó que los comercios del sector de consumo al por menor (*retail*), elegido para el estudio específico, estuvieran abiertos en un horario limitado o reducido, o cerrados, o bien no contaran con suficiente personal para la atención de la encuesta; así como el diseño transversal del estudio, el cual no permite asegurar la existencia de relaciones causa-efecto (Creswell y Creswell, 2018).

Es por eso, que la recopilación de información tardó seis meses, como se mencionó en el capítulo uno y tres, ya que, de no haber enfrentado esta dificultad, es muy probable que el levantamiento de campo hubiera durado tres meses.

Viendo que en el resultado general no se apoyaron las variables de conciencia moral y autorregulación, otra posible limitación de la investigación tiene que ver con que estas variables están más relacionadas con el contexto de la persona, aunque la forma de medirlas fue en la Organización, sin embargo, predominó en los que contestaron las preguntas la parte individual o personal, ya que como se ha

mencionado las variables control interno, gobierno corporativo y factores de riesgo psicosocial cuyas hipótesis se apoyaron y la medición fue también a nivel organización.

Es posible que al considerarlas todas al nivel de la Organización, eso impidiera que se diera con claridad la relación de las variables medidas a nivel persona, no se encontrarán relacionadas con la cultura ética, la cual también se midió a nivel organización.

Recomendaciones

Como resultado de la presente investigación, es posible recomendar los siguientes aspectos, que resultan de interés y utilidad para la planeación estratégica y el desempeño tanto de las empresas del sector comercio como de otros sectores:

- Robustecer o implementar un control interno generando ambientes de control y certeza en las operaciones de la organización, que pueda contribuir a propiciar una cultura ética en los colaboradores.
- Poder generar seguridad en las partes interesadas mediante un gobierno corporativo que contribuya a la cultura ética en los colaboradores de la empresa.
- Poder establecer un ambiente de confianza en cuanto a la atención de los factores de riesgo psicosocial, que pueda favorecer a la cultura ética organizacional permeada a los colaboradores en las diversas empresas.

Líneas futuras de investigación

- Puede resultar de interés para subsecuentes investigaciones ampliar el número de variables, como la de liderazgo ético (Bronwyn et al., 2021; Marquardt et al., 2021).

- Aplicación en otros sectores tales como financiero, industrial y tecnológico, para identificar su cultura ética.
- Aplicación en otros lugares geográficos para contrastar los resultados del mismo sector.
- Aplicación para otras unidades de análisis, como trabajadores de línea.
- La identificación de la cultura ética en empleados que se encuentran en teletrabajo (*home office*) o en trabajo híbrido.
- El análisis del modelo a partir de la teoría de multiniveles (Klein y Kozlowski, 2000; Fonseca et al., 2021).

REFERENCIAS

- Abdi, H., & Valentin, D. (2007). Multiple correspondence analysis. *Encyclopedia of measurement and statistics*, 2(4), 651-657.
- Abreu, J. L. (2015). Análisis al Método de la Investigación (Analysis to the Research Method). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 10(1), 205-214.
- Acosta Palomeque, G. R. (2018). Gobierno corporativo y poder desde la perspectiva de la teoría de agencia. *Ciencias administrativas*, (11), 41-54.
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) (2007). Encuesta Europea sobre condiciones de trabajo.
- Aghaei Chadegani, A., Muhammaddun Mohamed, Z and T, Mohd Iskandar. (17 - 18 de Febrero 2014). *The influence of Ethical Culture and Team Norms on Auditors' Intention to Report Errors*. Proceedings of 5th Asia-Pacific Business Research Conference, Kuala, Lumpur, Malasya.
- Aguilera, R., Filatotchev, I., Gospel, H., & Jackson, G. (2008). Contingencies, complementarities, and costs in corporate governance models. *Organization Science*, 19(3), 475-492.
- Aguilera, R. V., Desender, K., Bednar, M., & Lee, J. H. (2015). Connecting the dots: Bringing external corporate governance into the corporate governance puzzle. *Academy of Management Annals*, 9(1), 483-573.
- Aguiló Rosés, M.; Saavedra Robledo, I.; Longás Mayayo, J. (2014). Los sistemas de autorregulación ética en las organizaciones no gubernamentales (ONG). *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 24, 253-279.
- Al-ahdal, W. M., Alsamhi, M. H., Tabash, M. I., & Farhan, N. H. (2020). The impact of corporate governance on financial performance of Indian and GCC listed firms: An empirical investigation. *Research in International Business and Finance*, 51(1), 1-31
- Alleyne, B., & Amaria, P. (2013). The effectiveness of corporate culture, auditor education, and legislation in identifying, preventing, and eliminating corporate fraud. *International Journal of Business, Accounting, and Finance*, 7(1), 34-62.
- Álvarez Heredia, F. (2007). Salud Ocupacional. Ecoe Ediciones Bogotá.
- Amit, R., & Schoemaker, P. J. (1993). Strategic Asset and Organizational Rent. *Strategic Management Journal*, 14(1), 33-46.

- Anand, R. (2019). Corporate Governance: Role of HR. *NHRD Network Journal*, 12(4), 301-310.
- Aragón, L. C. (2001). La regulación de Enron. Problemas del Desarrollo. *Revista Latinoamericana de Economía*, 32(126), 5-7.
- Ardichvili, A., & Jondle, D. (2009). Integrative literature review: Ethical business cultures: A literature review and implications for HRD. *Human Resource Development Review*, 8(2), 223-244.
- Ardichvili, A., Mitchell, J. A., & Jondle, D. (2009). Characteristics of ethical business cultures. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 445-451.
- Argandoña, A. (2011). Las virtudes en una teoría de la acción humana. *La persona al centro del Magistero sociales della Chiesa, Rome: Edusc*, 880(1), 49-71.
- Argandoña, A. (2014). La ética en la empresa y la ética del directivo. *Boletín de Estudios Económicos*, 50(211), 9-23.
- Arjoon, S. (2006). Striking a balance between rules and principles-based approaches for effective governance: A risks-based approach. *Journal of Business Ethics*, 68(1), 53-82.
- Arribas, M. (2004). Diseño y validación de cuestionarios. *Matronas Profesión*, 5(17), 23-29.
- Bandura, A. (1991). *Social cognitive theory of moral thought and action*. En W. M. Kurtinez, & J. L. Gewirtz (Eds.), *Handbook of moral behavior and development*
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1-26.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Bayles, M. D. (1968). *Contemporary Utilitarianism*. New York: Doubleday.
- Bayona, C., Legaz, S. G., y Madorrán, C. (2000). Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 9(1), 139-149.
- Beatty, S. E. (1988). An Exploratory Study Of Organizational Values With A Focus. *Journal of Retailing*, 64(4), 405.
- Bedford, D. S., & Malmi, T. (2015). Configurations of control: An exploratory analysis. *Management Accounting Research*, 27(1), 2-26.
- Beck, D., & Lenhardt, U. (2019). Consideration of psychosocial factors in workplace risk

- sessments findings from a company survey in Germany. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92(3), 435-451.
- Belsley, D. A. (1980). On the efficient computation of the nonlinear full-information maximum-likelihood estimator. *Journal of Econometrics*, 14(2), 203-225.
- Belsley, D. A. (1982). Assessing the presence of harmful collinearity and other forms of weak data through a test for signal-to-noise. *Journal of Econometrics*, 20(2), 211-253.
- Benson, G. (1989). Codes of Ethics. *Journal of Business Ethics*, 8(5), 305-319.
- Benston, G. B. (2004). *Following the money: The Enron failure and the state of corporate disclosure*. Brookings Institution Press.
- Bernstein, C. (1987). La prensa americana a partir del Watergate. *Annals del Periodisme Català (Internet)*, 11(1), 45-49.
- Betancourt Cid, C. (2012). *México contemporáneo, cronología (1968-2000)*.
https://www.inehrm.gob.mx/work/models/inehrm/Resource/437/1/images/mexico_contemporaneo.pdf
- Blanklejder, A. U. (2019). 3 de diciembre: Día Mundial del No uso de Plaguicidas. *Laboreal*, 15(2). <https://doi.org/10.4000/laboreal.15344>
- Boliari, N., & Topyan, K. (2007). Conceptualizing institutions and organizations: A critical approach. *Journal of Business & Economic Research*, 5(1), 1-9.
- Butterfield, K. D., Trevin, L. K., & Weaver, G. R. (2000). Moral awareness in business organizations: Influences of issue-related and social context factors. *Human Relations*, 53(7), 981-1018.
- Button, M., & Brooks, G. (2009). “Mind the gap”, progress towards developing anti-fraud culture strategies in UK central government bodies. *J. Financ. Crime*, 16(3), 229-244.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2022, 18 de mayo). *Ley Federal del Trabajo*, Diario Oficial de la Federación.
- Carroll, A. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39-48.
- Cattani, A. D. (2009). Fraudes corporativos y apropiación de la riqueza. *Convergencia*, 16(51), 59-84.
- Celis, F. (2016, 26 de julio). La Costeña enfrentaría multa millonaria por escándalo de chiles. *Forbes*.
- Chen, S., Li, Z., Han, B., & Ma, H. (2021). Managerial ability, internal control and investment

- efficiency. *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 31(1), 100523.
- Clarke, T. (2005). Accounting for Enron: shareholder value and stakeholder interests. *Corporate Governance: An International Review*, 13(5), 598-612.
- Clarkson, M. E. (1995). A stakeholder framework for analyzing and evaluating corporate social performance. *Academy of Management Review*, 20(1), 92-117.
- Comisión Federal de Competencia Económica (Cofece) (2020). *Estudio de competencia en el canal moderno del comercio al menudeo de alimentos y bebidas* (1ª edición).
https://www.cofece.mx/wp-content/uploads/2020/11/EE_comercio-031120-FINAL-
- Committee of Sponsoring Organization (COSO). (1999). *Internal control – Integrated framework, Executive Summary*.
- Committee of Sponsoring Organization (COSO). (2013). *Internal control – Integrated framework, Executive Summary*.
- Committee of Sponsoring Organization (COSO). (2017). *Internal control – Integrated framework, Executive Summary*.
- BBC News Mundo. (2018, 7 enero). Cómo América Latina fue clave en la historia de la píldora anticonceptiva (y por qué nadie lo celebra).
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-42274170>
- Cortina, A. (1996). *Ética de la empresa*. Madrid: Trotta.
- Cortina, A. (2003). Ética cívica transnacional: fundamentación y aplicación. *Seminarios de filosofía*, 16, 119-134.
- Chadegani, A. A., & Jari, A. (2016). Corporate ethical culture: Review of literature and introducing PP model. *Procedia Economics and Finance*, 36, 51-61.
- Chen, S., Li, Z., Han, B., & Ma, H. (2021). Managerial ability, internal control and investment efficiency. *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 31, 100523.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design choosing Among Five Approaches* (3rd ed.). (pp. 323-326).
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Dabat, A. (2009). La crisis financiera en Estados Unidos y sus consecuencias internacionales. *Problemas del Desarrollo*, 40(157), 39-74.

- Daft, R. L. (2003). *Management*. South-Western Division of Thumper Learning Canada.
- Dawes, J. (2008). Do data characteristics change according to the number of scale points used? An experiment using 5-point, 7-point and 10-point scales. *International Journal of Market Research*, 50(1), 61-104.
- De George, R. T. (2011). Historia de la ética empresarial. *Valores y Ética para el siglo XXI*, (361-388).
- De la Cerda, J. y Núñez, F. (1998). La administración en Desarrollo: Hacia una nueva gestión administrativa en México y Latinoamérica, Diana.
- De la Garza, J. M. (2012). *Análisis estadístico multivariante*. McGraw-Hill Interamericana.
- De Saá Pérez, P., y García Falcón, J. M. (2000). El valor estratégico de los recursos humanos según la visión de la empresa basada en los recursos. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 9(2), 97-116.
- de San, J. A. (2017). *México en el análisis de la ética empresarial norteamericana*, ³Ciencias.
- DeVellis, R. F. (2016). *Scale development: Theory and applications* (vol. 26). Sage Publications.
- Dewey, J. (1975). *Moral Principles in Education*. London y Amsterdam: Leffer and Simons.
- Diario Oficial de la Federación. (2016). *Política Nacional Anticorrupción*.
<http://www.dof.gob.mx/2020/SESNA/PNA.pdf>.
- Donaldson, T., & Preston, L. E. (1995). The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence, and implications. *Academy of Management Review*, 20(1), 65-91.
- Doyle, E., Frecknall-Hughes, J., & Summers, B. (2009). Research methods in taxation ethics: Developing the Defining Issues Test (DIT) for a tax-specific scenario. *Journal of Business Ethics*, 88(1), 35-52.
- Ecologistas en Acción (2019, 03 de diciembre). *Accidente de Bhopal*.
<https://www.ecologistasenaccion.org/evento/accidente-de-bhopal-1984/2019-12-03/>
- Eells, R. S. (1960). *The meaning of modern business: an introduction to the philosophy of large corporate enterprise*. Columbia University Press.
- Eisenhardt, K. M. (1985). Control: Organizational and economic approaches. *Management Science*, 31(2), 134-149.
- Eisenhardt, K. M. (1988). Agency-and institutional-theory explanations: The case of retail sales compensation. *Academy of Management Journal*, 31(3), 488-511.

- El Akremi, A., Gond, J.-P., Swaen, V., De Roeck, K., & Igalens, J. (2018). How do employees perceive corporate responsibility? Development and validation of a multidimensional corporate stakeholder responsibility scale. *Journal of Management*, *44*(2), 619-657.
- Elango, B., Paul, K., Kundu, S. K., & Paudel, S. K. (2010). Organizational ethics, individual ethics, and ethical intentions in international decision-making. *Journal of Business Ethics*, *97*(4), 543-561.
- Elshandidy, T. & Shrivies, P. J. (2016). Environmental incentives for and usefulness of textual risk reporting: Evidence from Germany. *The International Journal of Accounting*, *51*(4), 464-486.
- Endenich, C., & Trapp, R. (2020). Ethical implications of management accounting and control: A systematic review of the contributions from the Journal of Business Ethics. *Journal of Business Ethics*, *163*(2), 309-328.
- Epstein, E. M. (1987). The corporate social policy process: Beyond business ethics, corporate social responsibility, and corporate social responsiveness. *California Management Review*, *29*(3), 99-114.
- Ersdal, G., & Aven, T. (2008). Risk informed decision-making and its ethical basis. *Reliability Engineering & System Safety*, *93*(2), 197-205.
- Ewing, F. J. (2017). La empresa ante la era de la autorregulación. *Revista de Derecho y Ciencias Penales: Ciencias Sociales y Políticas*, *23*, 200-222.
- Ferrell, O. C., & Freidrich, J. (2015). *Business ethics: ethical decision-making and cases*. Nelson Education.
- Ferrell, O., Gresham, L. G., & Fraedrich, J. (1989). A synthesis of ethical decision models for marketing. *Journal of Macromarketing*, *9*(2), 55-64.
- Fonseca, C. M., Almeida, J. P. A., Guizzardi, G., & Carvalho, V. A. (2021). Multi-level conceptual modeling: Theory, language and application. *Data & Knowledge Engineering*, *134*(1), 101-894.
- Foster, G., & Young, S. M. (1997). Frontiers of management accounting research. *Journal of Management Accounting Research*, *9*(1), 63-77
- Fotaki, M., Lioukas, S., & Voudouris, I. (2020). Ethos is destiny: organizational values and compliance in corporate governance. *Journal of Business Ethics*, *166*(1), 19-37.
- Galán, C. G. (2010). 50 años de la píldora anticonceptiva. *Revista Chilena de Obstetricia y Ginecología*, *75*(4), 217-220.

- Gamero, M. C. (2013). Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: teoría y práctica. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 33(117), 209-211.
- García, J. A., Reding, A., y López, C. (2013). Cálculo del tamaño de la muestra en investigación en educación médica. *Metodología de Investigación en Educación Médica*, 2(8),217-224.
- García, M. D. (1996). *La ética como instrumento de gestión*. Publicación de la Universidad Jaume I, Castello.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows, step by step: a simple guide and reference* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Giacalone, R. A., & Promislo, M. D. (2013). *Handbook of unethical work behavior: Implications for individual well-being*. Armonk, NY: M.E. Sharpe.
- Giacalone, R. A., Promislo, M., & Jurkiewicz, C. (2016). *Ethical Impact Theory: How Unethical Behavior at Work Affects Individual Well-Being*. Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance.
- González, J. Z. (2009). La crisis financiera y económica del 2008. Origen y consecuencias en los Estados Unidos y México. *El Cotidiano*, 157, 17-27.
- Goodman, J., & Arenas, D. (2015). Engaging ethically: A disclosure ethics perspective on social shareholder engagement. *Business Ethics Quarterly*, 25(2), 163-189.
- Goodpaster, K. (2010). Business ethics: Two moral provisos. *Business Ethics Quarterly*, 20(4), 741-742.
- Goodpaster, K. E. (1983). The concept of corporate responsibility. *Journal of Business Ethics*, 2(1), 1-22.
- Graham, D., & Woods, N. (2006). Making corporate self-regulation effective in developing countries. *World Development*, 34(5), 868-883.
- Granados, V. M. A. M., y Rendón, M. E. M. (2010). Control en la administración para una información financiera confiable. *Contabilidad y Negocios: Revista del Departamento Académico de Ciencias Administrativas*, 5(9), 76-84.
- Guiso, L., Sapienza, P., & Zingales, L. (2015). The value of corporate culture. *J. Financ. Econ.*, 117, 60-76.
- Harris, L. C., & He, H. (2019). Retail employee pilferage: A study of moral disengagement. *Journal of Business Research*, 99, 57-68.

- Henseler, J. (2010). On the convergence of the partial least squares path modeling algorithm. *Computational Statistics*, 25, 107-120.
- Hernández, O. (2016). La auditoría interna y su alcance ético empresarial. *Actualidad Contable Fases*, 19(33), 15-41.
- Hernández, (2005). Nixon o la arrogancia del poder: treinta años después del Watergate (1974-2004). *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 11(1),.
- Herrera Garciadiego, G. (2012). *Walmart Stores Inc.: ¿Cómo sostener el crecimiento cuando se es la empresa número 1 a nivel mundial*. Tesis de maestría, Universidad Iberoamericana.
- Hiekkataipale, M. M., & Lämsä, A. M. (2019). (A) moral Agents in Organisations? The Significance of Ethical Organisation Culture for Middle Managers' Exercise of Moral Agency in Ethical Problems. *Journal of Business Ethics*, 155(1), 147-161.
- Hogan, R. (1974). Dialectical aspects of moral development. *Human Development*, 17(2), 107-117.
- Huhtala, M., Feldt, T., Hyvönen, K., & Mauno, S. (2013). Ethical organisational culture as a context for managers' personal work goals. *Journal of Business Ethics*, 114(2), 265-282.
- Hunt, S. D., Wood, V. R., & Chonko, L. B. (1989). Corporate ethical values and organizational commitment in marketing. *Journal of Marketing*, 53(3), 79-90.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2016). *Encuesta Nacional de Calidad Regulatoria e Impacto Gubernamental (ENCRIGE)*. <http://www.beta.inegi.org.mx/programas/encrige/2016/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2018). *Encuesta Nacional de Victimización de Empresas (ENVE)*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enve/2018/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2021). Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>
- Internacional Bussines Times. (2012, 26 de abril). Indignante el caso de corrupción de Walmart en México, Felipe Calderón. *Internacional Bussines Times*.
- Iqbal, S., Nawaz, A., & Ehsan, S. (2019). Financial performance and corporate governance in microfinance: Evidence from Asia. *Journal of Asian Economics*, 60, 1-13.

- Jaakson, K., Vadi, M., Baumane-Vitolina, I., & Sumilo, E (2017). Virtue in small business in small places: Organisational factors associated with employee dishonest behaviour in the retail sector. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 34, 168-176.
- Jamali, D., Safieddine, A. M., & Rabbath, M. (2008). Corporate governance and corporate social responsibility synergies and interrelationships. *Corporate Governance: An International Review*, 16(5), 443-459.
- Jennings, M. M. (2014). *Business ethics: case studies and selected readings*. Stamford, CT: Cengage Learning.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360.
- Jensen, M. C., & Murphy, K. J. (1990). Performance pay and top-management incentives. *Journal of Political Economy*, 98(2), 225-264.
- Johnson, J. L., Daily, C. M., & Ellstrand, A. E. (1996). Boards of directors: A review and research agenda. *Journal of Management*, 22(3), 409-438.
- Jondle, D., Maines, T. D., Burke, M. R., & Young, P. (2013). Modern risk management through the lens of the ethical organizational culture. *Risk Management*, 15(1), 32-49.
- Jondle, D. A., Ardichvili, A., & Mitchell, J. (2014). Modeling ethical business culture: Development of the ethical business culture survey and its use to validate the CEBC model of ethical business culture. *Journal of Business Ethics*, 119(1), 29-43.
- Jones, T. M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model. *Academy of Management Review*, 16(2), 366-395.
- Juppet, F. (2017). La empresa ante la era de la autorregulación. *Revista de Derecho Universidad San Sebastián*, 23, 200-222.
- Kaptein, M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: The corporate ethical virtues model. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(7), 923-947.
- Kaptein, M. (2009). Ethics programs and ethical culture: A next step in unraveling their multifaceted relationship. *Journal of Business Ethics*, 89(2), 261-281.
- Kaptein, M., & Van Dalen, J. (2000). The empirical assessment of corporate ethics: A case study. *Journal of Business Ethics*, 24(2), 95-114.

- Kaptein, M. (2021). Issue-driven progress in business ethics: When the responsibility to protect values requires companies to introduce new norms. *Social Science Research Network*, Available at SSRN 3943915.
- Key, S. (1999). Organizational ethical culture: Real or imagined? *Journal of Business Ethics*, 20(3), 217-225.
- Klein, D. (2018). *El origen de la FDA y las regulaciones asesinas*. <https://misesreport.com/el-origen-de-la-fda-y-las-regulaciones-asesinas/>
- Klein, K. J., & Kozlowski, S. W. (2000). From micro to meso: Critical steps in conceptualizing and conducting multilevel research. *Organizational Research Methods* 3(3), 211-236.
- Kliksberg, B. (2013). *Ética para empresarios: Por qué las empresas y los países ganan con la responsabilidad social empresarial*, Ética y economía: Distal.
- Kohlberg, L. (1969). *Stage and sequence: The cognitive-developmental approach to socialización*. In D.A. Goslin (Ed.) *Handbook of socialization theory and research*,
- Kohlberg, L. (1971). *Stages of moral development as a basis for moral education*. En C. M. Beck, B. S. Crittenden, & E. V. Sullivan (Edits.), *Moral education: Interdisciplinary approaches*.
- Kohlberg, L. (1976). Moral stages and moralization: The cognitive-development approach. *Moral development and behavior: Theory research and social issues*, 31-53.
- Kohlberg, L. (1981). *The philosophy of moral development moral stages and the idea of justice*. San Francisco: harper & row.
- Kohlberg, L., & Hersh, R. H. (1977). Moral development: A review of the theory. *Theory into Practice*, 16(2), 53-59.
- Korunka, C., & Kubicek, B. (2017). *Job demands in a changing world of work*. Springer Internacional Publishing
- Labarca, N. (2010). Ética empresarial: un aporte teórico para su discusión. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(4), 654-664.
- Lahoud, G. O. (2003). El caso Enron. *Instituto de Investigación en Ciencias Sociales*
- Langenhan, M. K., Leka, S., & Jain, A. (2013). Psychosocial risks: is risk management strategic enough in business and policy making? *Safety and Health at Work*, 4(2), 87-94.
- Leal Paredes, M. S., y Arias Ibarra, B. P. (2021). Liderazgo ético para el fortalecimiento de

- una cultura organizacional en las Pymes. *Podium*, 40, 21-40.
- Ledwidge, J. (2007). Corporate social responsibility: the risks and opportunities for HR: Integrating human and social values into the strategic and operational fabric. *Human Resource Management International Digest*, 15(6), 27-30.
- Lefcourt, H. M. (1982). *Locus of Control: Current Trends in Theory and Research*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Lind, G. (1999). Una introducción al test de juicio moral. *Psychology of morality and Democracy and Education, University of Konztanz*
- Lindenberg, S., & Foss, N. J. (2011). Managing joint production motivation: The role of goal framing and governance mechanisms. *Academy of Management Review*, 36(3), 500-525.
- Littlewood-Zimmerman, H. F.-P. (2020). Confiabilidad y validez de las 5 categorías del cuestionario NOM-035 de 72 ítems. *Ciencias Administrativas. Teoría y Praxis*, 16(1), 72-86.
- Macías, M. (2019). El modelo decente de seguridad y salud laboral. Estrés y tecnoestrés derivados de los riesgos psicosociales como nueva forma de siniestralidad laboral. *Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7(4), 64-91.
- Malmi, T., & Brown, D. A. (2008). Management control systems as a package— Opportunities, challenges and research directions. *Management Accounting Research*, 19(4), 287-300.
- Mancilla, M. E., y Saavedra, M. L. (2015). El gobierno corporativo y el comité de auditoría en el marco de la responsabilidad social empresarial. *Contaduría y Administración*, 60(2), 486-506.
- Mangas, S. L., Romero, P. L., y García, L. A. (2010). Prevención de riesgos Prevención de riesgos psicosociales del estrés, responsabilidad social y desarrollo de competencias en la dirección en actividades de animación y tiempo libre: Orientación y Aprendizaje-Servicio. *Revista de Orientación Educativa*, 24(46), 1-26.
- Manley, G. G., Benavidez, J., & Dunn, K. (2007). Development of a personality biodata measure to predict ethical decision making. *Journal of Managerial Psychology*, 22(7), 664-682.
- Manufactura*. (2016, 10 de Agosto). La Costeña, libre de responsabilidad. *Manufactura*.

- Marks, L. (1997). Historia de la píldora anticonceptiva. *Ciencias*, 48.
- Martín, F. A. (2011). *La encuesta: una perspectiva general metodológica*, CIS.
- Martínez, A. L. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Libre Empresa*, 14(1), 111-131.
- Martínez, J. (2004). *Claves de Razón Práctica: Ética, Solidaridad, Derechos Humanos*.
- Marquardt, D. J., Casper, W. J., & Kuenzi, M. (2021). Leader goal orientation and ethical leadership: a socio-cognitive approach of the impact of leader goal-oriented behavior on employee unethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 172(3), 545-561.
- Mattessich, R. (2003). *Lecciones de Enron y Arthur Andersen Co.* (Documento de trabajo). UAM. http://www.uam.es/personal_pdo/económicas/Icanibano/2007/Tema,002.
- Melé, D., Garriga, E., & Guillén, M. (2000). Políticas de ética empresarial en las 500 mayores empresas españolas, *Occasional Paper N 00/4, IESE Business School, University of Navarra, Barcelona, Spain*.
- Mendoza, J. (2005). *Toward a group empowerment model in Mexican organizations: a structural equation modeling approach* (Tesis doctoral). Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.
- Mendoza, J. G., y Garza, J. B. (2009). La medición en el proceso de investigación científica: Evaluación de validez de contenido y confiabilidad (Measurement in the scientific research process: Content validity and reliability evaluation). *Innovaciones de Negocios*, 6(11), 17-32.
- Misangyi, V. F., & Acharya, A. G. (2014). Substitutes or complements? A configurational examination of corporate governance mechanisms. *Acad. Manag. J.*, (57), 1681-1705.
- Moore, K., & Yuen, S. (2001). Management accounting systems and organizational configuration: a lifecycle perspective. *Accounting, Organizations and Society*, 26(4-5), 351-389.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 4-19.
- Müller, R., Turner, J. R., Andersen, E. S., Shao, J., & Kvalnes, Ø. (2016). Governance and ethics in temporary organizations: the mediating role of corporate governance. *Project Management Journal*, 47(6), 7-23.

- Mumford, M. D., Stokes, G. S., & Owens, W. A. (1990). *Patterns of Life Adaptation: The Ecology of Human Individuality*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Muñoz, J. R., de Castro, J. M. B., Carbonell, E., y Castelo, C. V. (2022) ¿Fosilizan los actos morales? Una contribución a la hipótesis de Darwin sobre el origen de la conciencia moral. *Dilemata*, 39, 15-32
- Nicolas-Alarcón, C., Valenzuela-Fernández, L., Gutiérrez-Caques, A., y Gil-Lafuente, J. (2015). Sensibilidad ética empresarial. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 25(58),49-64.
- Norman, W. (2011). Business ethics as self-regulation: Why principles that ground regulations should be used to ground beyond-compliance norms as well. *Journal of Business Ethics*, 102(1), 43-57.
- North, D. (2005). *Understanding the process of economic change*. Princeton University Press.
- Oh, W.-Y., Chang, Y. K., & Kim, T. Y. (2018). Complementary or substitutive effects? Corporate governance mechanisms and corporate social responsibility. *Journal of Management*, 44(7), 2716-2739.
- Oliva, M. (2004). La cultura organizativa y el buen gobierno empresarial. *Harvard Deusto Business Review*, 123, 60-69.
- Organización Internacional del Trabajo-Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS) (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión. Ginebra. (Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, 56).
- Ortega-Esquembre, C. (2018). ¿Naturalismo «blando»? En torno al estatuto epistemológico de la teoría moral de Jürgen Habermas. *Anuario Filosófico*, 51(1), 135-159.
- Ortega-Parra, A., & Sastre-Castillo, M. (2013). Impact of perceived corporate culture on organizational commitment. *Management Decision*, 51(5), 1071-1083.
- Oseda Gago, D., Flores Arocutipa, P. J., Luján Minaya, J. C., y Oseda Gago, M. A. (2020). Cultura organizacional y control interno del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local Yauli, La Oroya. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(5), 75-82
- OSHA, E. (2007). Encuesta Europea sobre condiciones de trabajo.
- Pablo, R. P., Carmen, R. A., & Ricardo, M. C. (2012). Cultura organizacional ética y generación de valor sostenible. *Investigaciones europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 18(1), 17-31.

- Pacheco, A. (2017). Ambiente de trabajo: Una evaluación de riesgos psicosociales y carga de trabajo metal en agentes de tráfico. Universidad Industrial de Santander. *Salud*, 50(1), 567-576.
- Pae, J., & Choi, T. H. (2011). Corporate governance, commitment to business ethics, and firm valuation: Evidence from the Korean stock market. *Journal of Business Ethics*, 100(2), 323-348.
- Palomeque, G. R. (2018). Gobierno corporativo y poder desde la perspectiva de la teoría de agencia. *Ciencias Administrativas*, 11, 41-54.
- Palomino, P. R., y Amaya, C. R. (2011). Factores determinantes del comportamiento ético/no ético del empleado: una revisión de la literatura. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 17(3), 29-45.
- Peteraf, M. A. (1993). The cornerstones of competitive advantage: a resource-based view. *Strategic Management Journal*, 14(3), 179-191.
- Plaza, C. (2018). *Síndrome de Burnout y otros riesgos psicosociales en médicos residentes, enfermeras y auxiliares de enfermería de la Clínica Santa Ana* (Tesis de maestría). Universidad Estatal de Cuenca Ecuador.
- Price Water House Coopers, S. C. (2018). Fraude y corrupción, un análisis de su impacto en las organizaciones. Encuesta de Delitos Económicos. *México: Price Water House Coopers*. <https://www.pwc.com/mx/es/publicaciones/c2g/2018-04-13-encuesta-delitoseconomicos-2018-mexicov4.pdf> consulta, 3, 03-19.
- Ramírez, F., y Zwerg-Villegas, A. (2012). *Metodología de la investigación: más que una receta*. *AD-minister*, 20, 91-111.
- Randall, D. M. (1989). Taking stock: Can the theory of reasoned action explain unethical conduct? *Journal of Business Ethics*, 8(11), 873-882.
- Randall, D. M. & Gibson, A. M. (1990). Methodology in Business Ethics Research: A review and critical assessment. *Journal of Business Ethics*, 9, 457-471.
- Randall, D. M. & Gibson, A. M. (2012). Methodology in Business Ethics Research: A review and Critical Assessment. *Citation classics from the Journal of Business Ethics: celebrating the first thirty years of publication Journal of Business Ethics*, 191-211.
- Rego, A., Ribeiro, N., & Cunha, M. P. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93(2), 215-235.

- Reidenbach, R. E., & Robin, D. P. (1991). A conceptual model of corporate moral development. *Journal of Business Ethics*, 10(4), 273-284.
- Reigle, J., & Boyle, R. J. (2000). Ethical decision-making skills. *Advanced nursing practice: an integrative approach*. Philadelphia: WB Saunders, 349-378.
- Rest, J. R. (1986). *Moral Development: Advances in Research and Theory*. New. Praeger.
- Rest, J., Narvaez, D., Bebeau, M., & Thoma, S. (1999). A neo-kohlbergian approach to moral judgment: an overview of Defining Issues Test. *Educational Psychology Review*, 11(4), 291-324.
- Restrepo, L. y González, J. (2007). De Pearson a Spearman. *Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias*, 20(2), 183-192.
- Riivari, E. L. (2012). The ethical culture of organisations and organisational innovativeness. Organisational Effectiveness. In *ISPIM Conference Proceedings (p. 1)*. The International Society for Professional Innovation Management (ISPIM).
- Riivari, E., Lamsa, A. M., Kujala, J., & E. Heiskanen. (2012). The ethical culture of organizations and organizational innovativeness. *European Journal of Innovation Management*, 15(3), 310-331.
- Rodgers, W. (2009). *Ethical beginnings: Preferences, rules, and principles influencing decision making*. iUniverse.
- Rodríguez, M., y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de Corte Transversal. *Tópicos en Investigación Clínica*, 21(3), 141-147.
- Romero, A. P. Racionalidad y decisiones antiéticas en las organizaciones. *Revista de Instituciones, Ideas y Mercados*, 64, 43-71.
- Rositas Martínez, J. R. (2014). Los tamaños de las muestras en encuestas de las ciencias sociales y su repercusión en la generación del conocimiento (Sample sizes for social science surveys and impact on knowledge generation). *Innovaciones de Negocios*, 11(22), 235-268.
- Roy, A. (2006). Reducing corruption in international business Behavioural, managerial and political approaches. *Journal of Economic and Social Policy*, 10(2), 2.
- Ruiz, Ó. R., Menéndez, J. F., y Martín-Castilla, J. I. (2007). Percepción directiva de las relaciones entre responsabilidad social y ética empresarial. *Boletín Económico de ICE*, 43-56.

- Sánchez, C. (2005). Nixon o la arrogancia del poder: treinta años después del Watergate (1974-2004). *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 11(1).
- Santodomingo Rojas, A. C. (2015). *Principales sesgos en la toma de decisiones organizacionales y buenas prácticas gerenciales para su disminución* (Tesis de maestría). Universidad de Cartagena.
- Sarabia, P. L. (2006). Efectos financieros del gobierno corporativo y ética en los negocios en México: el caso de Cemex y TV-Azteca. *Revista Ibero Americana de Estrategia*, 5(1), 117-126.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. John Wiley & Sons.
- Schulze, M. S. (2021). La coexistencia de dos morales en pugna: ¿Autonomía o heteronomía moral? El caso de los trabajadores/as de la rama del filete de la industria pesquera de Mar del Plata (2014-2015). *Sudamérica: Revista de Ciencias Sociales*, 14, 346-365.
- Schwartz, M. S. (2013). Developing and sustaining an ethical corporate culture: The core elements. *Business Horizons*, 56(1), 39-50.
- Schwartz, M. S. (2016). Ethical decision-making theory: An integrated approach. *Journal of Business Ethics*, 139(4), 755-776.
- Schwepker, C. H., Valentine, S. R., Giacalone, R. A., & Promislo, M. (2020). Good Barrels Yield Healthy Apples: Organizational Ethics as a Mechanism for Mitigating Work-Related Stress and Promoting Employee Well-Being. *Journal of Business Ethics*, 174(1), 143-159.
- Secretaría de Economía (s.f.). NOM 035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.
<https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>
- Segovia Romo, A. (2014). *El liderazgo, la compensación variable, el empowerment psicológico y su impacto en la efectividad del empleado: un enfoque de modelación mediante ecuaciones estructurales* (Tesis doctoral), Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Shen, H., Lan, F., Xiong, H., Lv, J. & Jian, J. (2020). Does top management Teams academic experience promote corporate innovation? Evidence from China. *Economic Modelling*, 89, 464-475.

- Shu, W., Chen, Y., & Lin, B. (2018). Does corporate integrity improve the quality of internal control?. *China Journal of Accounting Research*, 11(4), 407-427.
- Simons, R. (1994). *Levers of control: How managers use innovative control systems to drive strategic renewal*. Harvard Business Press.
- Sims, R.R. & Brinkmann, J. 2003. Enron ethics (or: culture matters more than codes). *Journal of Business Ethics*, 45, 243-256.
- Singer, M. S. (2000). Ethical and fair work behaviour: A normative-empirical dialogue concerning ethics and justice. *Journal of Business Ethics*, 28(3), 187-209.
- Smart, J. J., & Williams, B. (1973). *Utilitarianism: For and against*. Cambridge University Press.
- Suddaby, R. (2010). Construct clarity in theories of management and organization: editor's comments. *Academy of Management Review*, 35(3), 346-357.
- Suh, J. B., Shim, H. S., & Button, M. (2018). Exploring the impact of organizational investment on occupational fraud: Mediating effects of ethical culture and monitoring control. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 53, 46-55.
- Tang, P., Fu, S., & Yang, S., 2019. Do peer firms affect corporate social performance? *Journal of Cleaner Production*, 239, 118080
- Tejedo-Romero, F., y Araujo, J. F. F. E. (2018). Estrategia de gestión y divulgación del capital intelectual: influencia del gobierno corporativo. *Contaduría y Administración*, 63(2), 1-18.
- Tenbrunsel, A. E., & Smith-Crowe, K. (2008). 13 ethical decision making: where We've been and where We're going. *Academy of Management Annals*, 2(1), 545-607.
- Tenbrunsel, A. E., Smith-Crowe, K., & Umphress, E. E. (2003). Building houses on rocks: The role of the ethical infrastructure in organizations. *Social Justice Research*, 16(3), 285-307.
- Thelen, P. D., & Formanchuk, A. (2022). Culture and internal communication in Chile: Linking ethical organizational culture, transparent communication, and employee advocacy. *Public Relations Review*, 48(1), 102-137.
- Throne, R. (2012). Construct Operationalization in Practitioner Research: A Doctoral Perspective. *Obtenido de 1st EdConference.net*.
- Times Internacional Bussines. (26 de abril de 2012.). "Indignante el caso de corrupción de Wal-mart en México, Felipe Calderón". *Internacional Bussines Times*.

- Treviño, L. K. (1986). Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. *Academy of Management Review*, 11(3), 601-617.
- Treviño, L. K. (1990). A cultural perspective on changing and developing organizational ethics. *Research in Organizational Change and Development*, 4(2), 195-230.
- Treviño, L. K., Butterfield, K. D., & McCabe, M. L. (1998). The ethical context in organizations: influences on employee attitudes and behaviours. *Business ethics quarterly*, 8(3), 447-476.
- Treviño, L. K., & Nelson, K. A. (2011). *Managing Business Ethics Chapter 10*.
- Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, 32(6), 951-990.
- Treviño, L. J., Thomas, D. E., & Cullen, J. (2008). The three pillars of institutional theory and FDI in Latin America: An institutionalization process. *International Business Review*, 17(1), 118-133.
- Trotter, R. D., Day, S., & Love, A. (1989). Bhopal, India and union carbide: the second tragedy. *Journal of Business Ethics*, 8(6), 439-454.
- Tu, W. (1998). *Humanity and self-cultivation: Essays in confucian thought*. Boston: Cheng & Tsui.
- Valentine, S., Greller, M. M., & Richtermeyer, S. B. (2006). Employee job response as a function of ethical context and perceived organization support. *Journal of Business Research*, 59(5), 582-588.
- VanSandt, C. V. (2003). The relationship between ethical work climate and moral awareness. *Business & Society*, 42(1), 144-152.
- Vera Juan, S. (2015). La mala praxis en el mundo corporativo: el caso Enron. (Tesis de maestría). *Universidad Pontificia de Madrid*
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125.
- Vilalta, C., y Fondevila, G. (2018). La victimización de las empresas en México. Conceptos, teorías y mediciones. *Gestión y Política Pública*, 27(2), 501-540.
- Vilalta-Perdomo, C. J. (2017). Cuando la cleptocracia no alcanza: los delitos contra las empresas. *Economía, Sociedad y Territorio*, 17(55), 837-866.
- Villanni, A. (2004). *Desarrollo de la conciencia moral y práctica*. Puerto Rico.

- Viloria, N. (2005). Factores que inciden en el sistema de control interno de una organización. *Actualidad Contable Faces*, 8(11), 87-92.
- Wacker, J. G. (2004). A theory of formal conceptual definitions: developing theory-building measurement instruments. *Journal of Operations Management*, 22(6), 629-650.
- Waddock, S. A., & Graves, S. B. (1997). The corporate social performance–financial performance link. *Strategic Management Journal*, 18(4), 303-319.
- Waddock, S. A., Bodwell, C., & Graves, S. B. (2002). Responsibility: The new business imperative. *Academy of Management Perspectives*, 16(2), 132-148.
- Wan, P., Chen, X., & Ke, Y. (2020). Does corporate integrity culture matter to corporate social responsibility? Evidence from China. *Journal of Cleaner Production*, 259(1), 1-21
- Weaver, G. R. (2006). Virtue in organizations: Moral identity as a foundation for moral agency. *Organization Studies*, 27(3), 341-368.
- Weaver, G. R., & Treviño, L. K. (1999). Compliance and values oriented ethics programs: Influences on employees' attitudes and behavior. *Business Ethics Quarterly*, 9(2), 315-335.
- Weber, J., & McGivern, E. (2010). A new methodological approach for studying moral reasoning among managers in business settings. *Journal of Business Ethics*, 92(1), 149-166.
- Widener, S. K. (2007). An empirical analysis of the levers of control framework. *Accounting, Organizations and Society*, 32(7-8), 757-788.
- Wood, B. P., Eid, R., & Agag, G. (2021). A multilevel investigation of the link between ethical leadership behaviour and employees green behaviour in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 97, 102-133.
- Zahra, S. A., & Pearce, J. A. (1989). Boards of directors and corporate financial performance: A review and integrative model. *Journal of Management*, 15(2), 291-334.
- Zimmerman, B. J. (2000). Attaining self-regulation: A social cognitive perspective. *In Handbook of self-regulation* (pp. 13-39). Academic Press.

ANEXOS.

Anexo 1. Instrumento de medición.

Universidad Autónoma de Nuevo León.
Facultad de Contaduría Pública y Administración.
CEDEEM y Posgrado.

Esta investigación forma parte de un trabajo de tesis doctoral y trata sobre aspectos relacionados con la **cultura ética** de los colaboradores en las empresas. Agradezco su atención al reflexionar y responder este cuestionario, así mismo mencionar que la información proporcionada es completamente confidencial y anónima, ya que no se solicitará su nombre.

Cuestionario

Solicitamos de usted, reflexionar y contestar sinceramente este cuestionario enfocado a conocer su opinión sobre aspectos importantes.

Este instrumento está diseñado para conocer sus sentimientos personales y opiniones sobre la cultura ética. Por favor ponga mucha atención a las instrucciones siguientes:

Lea cada pregunta con mucho cuidado.

No tome mucho tiempo en cada pregunta.

No conteste lo que crea que debería ser o lo que crea que nos gustaría que respondiera.

No hay preguntas engañosas.

Conteste lo que usted honestamente siente.

Conteste todas las preguntas no se salte ninguna.

Aunque algunas de las preguntas parezcan similares, su respuesta a cada una de ellas es muy importante para esta investigación.

Su reacción inicial a cada pregunta es la mejor manera de responder.

Aproximadamente tomará 15 minutos el responder todas las preguntas.

Instrucciones de llenado

Este instrumento le pide que indique el grado en que usted está de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación. En la parte de abajo se da un ejemplo del tipo de preguntas que encontrará.

	Totalmente en desacuerdo						Totalmente de acuerdo
1. En mi equipo o área de trabajo aprovechamos el tiempo al realizar el trabajo	1	(2)	3	4	5	6	7
2. Los miembros de mi equipo o área de trabajo continuamente mejoran los procesos de trabajo acordados	1	2	3	(4)	5	6	7
3. Se espera que los miembros mi equipo o área de trabajo trabajen para la empresa durante mucho tiempo	1	2	3	4	5	(6)	7

En la pregunta **1** la persona indica que está en desacuerdo pero no totalmente. En la pregunta **2** la persona indica que está un poco de acuerdo. En la pregunta **3** la persona indica que está de acuerdo pero no totalmente.

Gracias.

Hilda García Leal.

Sección I. Con base a la forma en que se contestaron las tres preguntas anteriores **encierre en un círculo** el número que más adecuadamente refleja **su forma de proceder y opinión** con referencia a cada una de las afirmaciones que se relacionan a la **conciencia moral** de las personas.

	Totalmente en desacuerdo							Totalmente de acuerdo						
1. En una situación, en que tu jefe tiene una postura u opinión diferente de la tuya en relación a un problema importante, por el riesgo que significa que tú jefe te pueda regañar, no debes contradecirlo.	1	2	3	4	5	6	7							
2. En una situación, tú Jefe ha preparado un informe y tiene información muy distinta al informe que tú le entregaste, al darte cuenta, tú dices la verdad sobre el informe, ya que es más importante, que cualquier regaño que puedas recibir por contradecir el informe de tu jefe.	1	2	3	4	5	6	7							
3. En una situación en que tu jefe tiene una postura u opinión diferente de la tuya en relación a un problema importante, continuarías con tu postura diferente aunque afectará tu avance en la empresa.	1	2	3	4	5	6	7							
4. En tu empresa se obedecen y respetan las reglas establecidas, independientemente de tus sentimientos y situaciones personales de los empleados.	1	2	3	4	5	6	7							
5. En una situación, un informe preparado por tu Jefe, tiene información muy distinta al informe que tú le entregaste previamente, ante esta situación, y aunque incómoda para ti, contradices a tu jefe, ya que es lo mejor para todos los involucrados a largo plazo.	1	2	3	4	5	6	7							
6. Las personas que laboran en tu empresa obedecen las reglas y muestran respeto por la autoridad.	1	2	3	4	5	6	7							
7. Crees que se deben respetar y proteger primero a los clientes a pesar de cualquier situación por la que esté pasando la empresa.	1	2	3	4	5	6	7							
8. Si estuvieras en una situación en que tu esposa(o) estuviera a punto de morir, y los médicos te dicen que hay una droga que podría salvarla(o), no cuentas con la cantidad de dinero que cuesta esta droga, pese a que acudiste con todos los amigos y familiares, para pedir prestado y solo reuniste la mitad de lo que cuesta, ante este situación, robarías la droga para salvar a tú esposa(o).	1	2	3	4	5	6	7							
9. En una situación en que tú esposa (o) está a punto de morir y para poder salvar su vida, tienes que robar una droga, te arriesgarías y estarías dispuesto a ir a la cárcel por robarla.	1	2	3	4	5	6	7							
10. Se deben respetar los derechos de las personas a fijar el precio por sus descubrimientos y desarrollo de drogas o medicamentos, aún y cuando posiblemente con esto, se impida que un gran número de personas no puedan acceder a estos y se pierdan vidas.	1	2	3	4	5	6	7							

- | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 11. Las leyes deben proteger los derechos de las personas y sus descubrimientos, inventos o desarrollos en drogas o medicamentos, aún y cuando estos descubrimientos o desarrollos por sus costos y precios, no se encuentren al alcance de la mayoría de las personas y se pierdan vidas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 12. En una situación en que estuvieras enfermo y a punto de morir y para poder salvar tu vida, tienes que robar una droga, debido a que no cuentas con el dinero para adquirirla, pese a que pediste prestado a todos tus amigos y familiares y no lograste reunir ni siquiera la mitad de lo que cuesta, tú robarías esa droga para salvar tu vida. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 13. En una situación en que estuvieras enfermo y a punto de morir y para poder salvar tu vida, tienes que robar una droga, no cuentas con el dinero para adquirirla, por lo tanto, tú consideras que el farmacéutico que vende esta droga, merece ser robado por vender la droga a tan alto precio. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

Sección II. Las siguientes afirmaciones están orientadas a reflexionar sobre el **control interno** que acontecen en la empresa en que laboras.

- | | Totalmente en desacuerdo | | | | | | | Totalmente de acuerdo | | | | | | | |
|--|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| 14. La organización deja claro como se debe manejar el dinero y los activos financieros y no financieros de una manera segura. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | | | | | | | |
| 15. Con los mecanismos de control que tengo en mi función puedo lograr o aportar a las metas de la organización. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | | | | | | | |
| 16. En mi entorno laboral inmediato, se llevan a cabo controles para detectar incumplimientos y/o conductas que pudieran causar un quebranto o pérdida para la empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | | | | | | | |
| 17. Considera que el ambiente de control que se tiene en su empresa, le permite alcanzar los objetivos establecidos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | | | | | | | |
| 18. En mi entorno laboral inmediato, existen controles que prevén posibles violaciones e incidentes en la organización. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | | | | | | | |
| 19. Considera que los mecanismos de control que se llevan en su empresa apoyan a cumplir las metas que se fijan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | | | | | | | |
| 20. En mi entorno laboral inmediato, se monitorean y actualizan periódicamente los controles y regulaciones que se requieren en los diferentes niveles de la organización. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | | | | | | | |
| 21. En la empresa que laboró se cuentan con controles que nunca permitirían una conducta ilegal para cumplir con los objetivos trazados. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | | | | | | | |

Sección III. Las siguientes afirmaciones están orientadas a reflexionar sobre aspectos relacionados con el **gobierno corporativo** en la empresa que laboras.

	Totalmente en desacuerdo							Totalmente de acuerdo							
22. La empresa asegura que la comunicación de sus intereses sea clara y precisa con los accionistas y con todos aquellos con los que tiene alguna relación.	1	2	3	4	5	6	7								
23. El actuar de los accionistas, consejo y junta directiva es congruente con los intereses del resto de las partes interesadas. (Empleados, proveedores, clientes, medio ambiente, comunidad, accionistas etc.).	1	2	3	4	5	6	7								
24. La empresa contribuye a mejorar el bienestar de las poblaciones en las zonas donde opera brindando ayuda a escuelas, eventos deportivos.	1	2	3	4	5	6	7								
25. La empresa se esfuerza por garantizar que todos sus proveedores (y subcontratistas), dondequiera que se encuentren, respeten y apliquen las leyes vigentes.	1	2	3	4	5	6	7								
26. La empresa se esfuerza en brindar calidad en los bienes y / o servicios que ofrece a sus clientes.	1	2	3	4	5	6	7								
27. La empresa respeta los intereses financieros de todos sus accionistas.	1	2	3	4	5	6	7								
28. La empresa respeta los intereses de los empleados.	1	2	3	4	5	6	7								

Sección IV. Las siguientes afirmaciones están orientadas a reflexionar sobre la autorregulación personal individual que tienes.

	Totalmente en desacuerdo							Totalmente de acuerdo							
29. Estacionarse en espacios reservados para personas con capacidades diferentes, si su auto tuviera placas para ello, aún y cuando usted no tenga alguna incapacidad física.	1	2	3	4	5	6	7								
30. Las emociones y la presión pueden nublar tu juicio o conducta para realizar algo contrario a la ley.	1	2	3	4	5	6	7								
31. Las situaciones o vivencias personales que has pasado en tu vida, podrían influir para ocultar o no compartir información con tus compañeros.	1	2	3	4	5	6	7								
32. Cada persona es responsable de sus acciones, independientemente de la situación, circunstancias o hechos que viva	1	2	3	4	5	6	7								
33. Crees que la presión y reacciones personales puedan influir para que tú puedas ser forzado por tus compañeros a tomar descansos prolongados e injustificados.	1	2	3	4	5	6	7								
34. Los valores y circunstancias de tu vida puede influir en ti para determinar si una situación es correcta o no.	1	2	3	4	5	6	7								
35. Si tus compañeros o tú superior son descorteses contigo, tú también podrías ser descortés con ellos.	1	2	3	4	5	6	7								

Sección V. Las siguientes afirmaciones están orientadas a reflexionar sobre aspectos relacionados con los **factores psicosociales** en tu trabajo en la organización que laboras.

	Totalmente en desacuerdo							Totalmente de acuerdo							
36. En mi trabajo se promueven condiciones de trabajo seguras.	1	2	3	4	5	6	7								
37. Mi salud en general se ha visto afectada debido a mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7								
38. En mi entorno laboral trabajo bajo mucha tensión.	1	2	3	4	5	6	7								
39. Las condiciones de mi vida laboral son excelentes.	1	2	3	4	5	6	7								
40. Cuando identifico alguna situación en mi trabajo que está afectando mi salud, mi tiempo familiar o mis relaciones personales, la puedo comentar con mi superior inmediato.	1	2	3	4	5	6	7								
41. En mi trabajo me bloquean las oportunidades que tengo para obtener un ascenso.	1	2	3	4	5	6	7								
42. En mi trabajo me siento conforme y tranquilo con relación a mi puesto y actividades.	1	2	3	4	5	6	7								
43. Mi trabajo interfiere con mi salud física o mental.	1	2	3	4	5	6	7								
44. Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana.	1	2	3	4	5	6	7								

Sección VI. Las siguientes afirmaciones están orientadas a reflexionar sobre aspectos relacionados con la **cultura ética** en tu empresa.

	Totalmente en desacuerdo							Totalmente de acuerdo							
45. En mi trabajo, mi superior inmediato comunica de forma clara y convincente la importancia de la integridad y ética.	1	2	3	4	5	6	7								
46. En mi trabajo, los valores de la empresa forman la base de todos los aspectos de cómo lleva a cabo sus negocios.	1	2	3	4	5	6	7								
47. En la empresa compartimos de manera clara, cómo tratar con las personas.	1	2	3	4	5	6	7								
48. Los líderes comparten y esperan una conducta ética en todos los niveles de la empresa.	1	2	3	4	5	6	7								
49. Las decisiones comerciales que toman en la empresa se basan en los valores de la organización.	1	2	3	4	5	6	7								
50. La empresa se esfuerza por construir relaciones de confianza y respeto con sus partes interesadas (por ejemplo, clientes, proveedores, empleados, propietarios y comunidad).	1	2	3	4	5	6	7								
51. Hay claridad acerca del cómo comportarnos y compartir en la organización la misión, visión y/o valores de la empresa.	1	2	3	4	5	6	7								
52. La empresa instrumenta políticas para los temas de conflictos de interés.	1	2	3	4	5	6	7								

- | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 53. Se comparte en la empresa el cumplimiento de sus compromisos y obligaciones con sus socios de negocios. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 54. Tus compañeros se conducen y comparten los valores de la organización. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 55. Te conduces o te comportas siguiendo un código de ética, siendo que la empresa cuente con ello o no. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 56. La empresa en la que labora realiza negocios con personas y organizaciones externas que comparten sus valores y cultura ética. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

1. Favor de anotar el giro o descripción general de la actividad de la empresa. (Ejemplo, Supermercado, autoservicio, bodega, tienda de conveniencia, minisúper etc.)

2. Con la intención de tener una idea del tamaño de su organización (Grande, mediana, pequeñas, micro...) favor de anotar el número de trabajadores de la empresa o unidad de negocio (promedio aprox. anual) al que hace referencia esta encuesta.

3. Con la intención de tener una idea del tamaño de su empresa o unidad de negocios (Grande, mediana, pequeña ó micro) favor de anotar dentro de qué rango se situaron sus ventas ANUALES, de la empresa o UEN (Unidad Económica de Negocios), en MILLONES DE PESOS en el año 2020.

Menos de 20 millones de pesos al año _____	Entre 1,000 y 4.999 millones de pesos al año. _____
Entre 20 y 49 millones de pesos al año _____	Entre 5,000 y 9,999 millones de pesos al año. _____
Entre 50 y 99 millones de pesos al año. _____	
Entre 100 y 499 millones de pesos al año. _____	Más de 1,000 millones de pesos _____
Entre 500 y 999 millones de pesos al año. _____	No aplica. _____

4. Aproximadamente ¿Qué porcentaje de las ventas totales de su empresa son exportadas?

0% o prácticamente cero. _____	Entre 14 y 35%. _____
Entre 1% y 8%. _____	Más del 35%. _____
Entre 8% y 14%. _____	No aplica. _____

5. Si desea incluir algunos comentarios sobre la problemática que enfrentan las empresas de giro o tamaño similar al suyo, favor de hacerlo en el siguiente espacio.

A continuación se presentan una serie de preguntas sobre aspectos generales relacionados con usted y su trabajo. Recuerde que esta información será manejada con absoluta confidencialidad.

1. Nombre del puesto de la persona que contesta esta encuesta:

2. Función organizacional a la que pertenece el puesto (p. ej.: ventas, operaciones, contraloría, logística, mercadotecnia, etc.). _____
3. ¿Cuántos años de experiencia de trabajo tiene? 4. ¿Cuántos años de trabajar en esta empresa?

5. ¿Cuántos años de experiencia tiene en su puesto actual? _____
6. ¿Cuántos años de trabajar en grupos o equipos? _____
7. Número de personas a las que usted supervisa: _____
8. En su área de trabajo considera usted que trabaja en equipo : SI NO
9. Horario de su trabajo : _____
10. Turno de su trabajo: _____
11. Por favor indique con una cruz su sexo: masculino _____ femenino _____
12. Por favor indique su edad: _____
13. Su escolaridad es (escoja una) primaria _____ secundaria _____ carrera técnica o corta _____ preparatoria _____ licenciatura o ingeniería _____ maestría _____ doctorado _____
14. Por favor indique su estado civil (escoja uno): soltero _____ casado _____ divorciado _____ separado _____ unión libre _____ viudo _____
15. Número de dependientes económicos: _____
16. Religión: (escoja una) católico _____ judío _____ cristiano _____ otra _____
17. Favor de indicar un EMAIL, si desea que compartamos con Ud. Información agregada (o promediada) en caso que así lo desee, o por favor, anote NO, en caso contrario.
- _____
18. OPCIONALMENTE: Anotar su nombre y algún teléfono en caso de necesidad de comunicarnos con Ud. por ese medio en vez de por email, o por favor, anote NO, en caso contrario.
- _____

Anexo 2. Instrumento de validez de contenido.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN
CENTRO DE DESARROLLO EMPRESARIAL Y POSGRADO

Factores que influyen en la cultura ética de los colaboradores en las empresas que integran el sector retail del Estado de Nuevo León.

Instrucciones : Gracias por formar parte de esta investigación A continuación le damos algunas sugerencias para el llenado del cuestionario

- a) Favor de leer detenidamente cada uno de ítems.
- b) Contestar anotando en la casilla de relevancia cada uno de los grupos de ítems de acuerdo al número que usted considere para cada una de las respuestas.
 1. Irrelevante.
 2. Poco relevante.
 3. Relevante.
 4. Muy relevante.
- c) Agradecemos su apoyo en contesta todos los ítems sin excepción.
- d) Entregar el cuestionario a Hilda García Leal para continuar con el proceso de investigación.

Ítems.

	Conciencia moral	Relevancia	Definición de la variable
1	En una situación en que tu jefe, tiene una postura u opinión diferente de la tuya en relación a un problema importante, por el riesgo que significa que tu jefe te pueda regañar, no debes contradecirlo.		Etapa del pensamiento en que el individuo determina una situación como moral o no moral influenciado en los principios, valores, necesidades individuales y relaciones de reglas y normas del entorno en que se desarrolla y que determina su toma de decisión. (Definición propia), basada en: (Kohlberg & Hersh, 1977), (Tenbrunsel & Smith-Crowe, 2008), (Van Sandt, 2003), (Butterfield, 2000), (Rest, 1986).
2	En una situación en que tu Jefe tiene una postura diferente de la tuya en relación a un problema importante, consideras que al contradecir a tu jefe, y defender tu punto de vista podría hacer que tu familia y amigos se sientan orgullosos de ti.		
3	En una situación, tu Jefe ha preparado un informe , y tiene información muy distinta al informe que tú le entregaste, al darte cuenta, tú dices la verdad sobre el informe, ya es más importante, que cualquier regaño que puedas recibir por contradecir el informe de tu jefe.		
4	En una situación en que tu jefe, tiene una postura u opinión diferente de la tuya en relación a un problema importante, continuarías con tu postura diferente aunque afectará tu avance en la empresa.		
5	En tu empresa se obedecen y respetan las reglas establecidas, independientemente de tus sentimientos y situaciones personales de los empleados.		
6	En una situación, un informe preparado por tu Jefe, tiene información muy distinta al informe que tú le entregaste previamente, ante esta situación, y aunque incómoda para ti, contradices a tu jefe, es lo mejor para todos los involucrados a largo plazo.		

7	Las personas que laboran en tu empresa obedecen las reglas y muestran respeto por la autoridad.		
8	Crees que se deben respetar y proteger primero a los clientes a pesar de cualquier situación por la que este pasando la empresa.		
9	Si estuvieras en una situación en que tu esposa(o) estuviera a punto de morir, y los médicos te dicen que hay una droga que podría salvarla(o), no cuentas con la cantidad de dinero que cuesta esta droga, pese a que acudiste con todos los amigos y familiares, para pedir prestado y solo reuniste la mitad de lo que cuesta, ante este situación, robarías la droga para salvar a tu esposa(o).		
10	En una situación en que tu esposa (o) esta a punto de morir y para poder salvar su vida, tienes que robar una droga, te arriesgarías y estarías dispuesto a que te disparen o ir a la cárcel por robarla.		
11	Se deben respetar los derechos de las personas a fijar el precio por sus descubrimientos y desarrollo de drogas o medicamentos, aún y cuando posiblemte con esto , se impida que un gran número de personas no puedan acceder a estos y se pierdan vidas.		
12	Si un desconocido, estuviera a punto de morir, y los médicos le dicen que hay una droga que podría salvarla(o), no cuenta con la cantidad de dinero que cuesta esta droga, pese a que acudió con todos sus amigos y familiares, para pedir prestado y logró reunir la mitad de lo que cuesta, ante este situación, tu robarías la droga para salvar a este desconocido.		
13	Si tu esposa (o) llegará a estar enferma(o) y estuviera a punto de morir, por el amor y la preocupación para salvarla(o) podría hacer que llegarás a robar la droga que necesita para salva su vida.		
14	Las leyes deben proteger los derechos de las personas y sus descubrimientos, inventos o desarrollos en drogas o medicamentos, aún y cuando estos descubrimientos o desarrollos por sus costos y precios, no se encuentren al alcance de la mayoría de las personas y se pierdan vidas.		

15	En una situación en que estuvieras enfermo y a punto de morir y para poder salvar tu vida, tienes que robar una droga, debido a que no cuentas con el dinero para adquirirla, peses a que pediste prestado a todos tus amigos y familiares y no lograste reunir ni siquiera la mitad de lo que cuesta, tú robarías esa droga para salvar tu vida.		
16	En una situación en que estuvieras enfermo y a punto de morir y para poder salvar tu vida, tienes que robar una droga, debido a que no cuentas con el dinero para adquirirla, pese a que pediste prestado a tus amigos y familiares y no reuniste ni la mitad de lo que cuesta, por lo tanto, consideras que el farmacéutico que vende esta droga, merece ser robado por vender la droga a tan alto precio, impidiendo que la mayoría de las personas puedan acceder a esta.		
Control interno		Relevancia	Definición de la variable
1	La organización deja claro como se debe manejar el dinero y los activos financieros y no financieros de una manera segura.		Mecanismos de control que otorga seguridad para lograr los objetivos y metas definidos por la organización. (Definición propia), basada en (Foster & Young, 1997), (COSO, 1999), (COSO, 2013), (Bedford & Malmi ,2015).
2	Con los mecanismos de control que tengo en mi función puedo lograr o aportar a las metas de la organización.		
3	En mi entorno laboral inmediato, se llevan a cabo controles para detectar incumplimientos y/o conductas que pudieran causar un quebranto o pérdida para la empresa.		
4	Considera que el ambiente de control que se tiene en su empresa, le permite alcanzar los objetivos establecidos.		
5	En mi entorno laboral inmediato, existen controles que prevén posibles violaciones e incidentes en la organización.		
6	Considera que los mecanismos de control que se llevan en su empresa apoyan a cumplir las metas que se fijan.		
7	En mi entorno laboral inmediato, se monitorean y actualizan periódicamente los controles y regulaciones que se requieren en los diferentes niveles de la organización		
8	En la empresa que laboró se cuentan con controles que nunca permitirían una conducta ilegal para cumplir con los objetivos trazados.		
Gobierno Corporativo		Relevancia	Definición de la variable

1	La empresa asegura que la comunicación de sus intereses sea clara y precisa con los accionistas y con todos aquellos con los que tiene alguna relación.		Alineación de intereses por accionistas, consejo de administración y directores con el resto de partes interesadas de la organización.(Definición propia) basada en (Aguilera et al., 2015), (Cadbury, 1992), (Hambrick et al.,(2008), (Scott, 2004).
2	El actuar de los accionistas, consejo y junta directiva es congruente con los intereses del resto de las partes interesadas.(Empleados, proveedores, clientes, medio ambiente, comunidad, accionistas etc.).		
3	La empresa contribuye a mejorar el bienestar de las poblaciones en las zonas donde opera brindando ayuda a escuelas, eventos deportivos, etc.		
4	La empresa se esfuerza por garantizar que todos sus proveedores (y subcontratistas), dondequiera que se encuentren, respeten y apliquen las leyes vigentes.		
5	La empresa se esfuerza en brindar calidad en los bienes y / o servicios que ofrece a sus clientes.		
6	La empresa respeta los intereses financieros de todos sus accionistas.		
7	La empresa respeta los intereses de los empleados		
Autorregulación		Relevancia	Definición de la variable
1	Estacionarse en espacios reservados para personas con capacidades diferentes, si su auto tuviera placas para ello, aún y cuando usted no tenga alguna incapacidad física.		Autocontrol de la propia conducta en el ejercicio de un juicio moral sobre lo correcto o incorrecto de la conducta del individuo en términos de los estándares personales y las circunstancias relevantes, afectivo y auto-reacciones. (Bandura, 2001).
2	Si quieres evitar algún problema en tu trabajo, a veces tratas de engañar a un cliente, a un superior o a un cliente.		
3	Las emociones y la presión pueden nublar el juicio o conducta para realizar algo contrario a la ley.		
4	Las situaciones o vivencias personales que has pasado en tu vida, podrían influir para ocultar o no compartir información con compañeros de otra área, por el hecho que no son de tu equipo de trabajo.		
5	Cada persona es responsable de sus acciones, independientemente de la situación, circunstancias o hechos que viva.		

6	Crees que la presión y reacciones personales puedan influir para que un empleado pueda ser forzado por sus compañeros a tomar descansos prolongados injustificados, sin que el sienta culpa o responsabilidad.		
7	Tengo duda de tomar cosas del trabajo para uso personal, si tus amigos o algún familiar lo necesita.		
8	Los valores y circunstancias de tu vida puede influir en ti para determinar si una situación es correcta o no.		
9	Si tus compañeros, tu superior es descortés contigo, tu tiendes o podrías también ser descortés con ellos.		
Factores de riesgo psicosocial		Relevancia	Definición de la variable
1	En mi trabajo se promueven condiciones de trabajo seguras.		Se refieren a las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral.(Moreno, 2011)
2	Mi salud en general se ha visto afectada debido a mi trabajo.		
3	En mi entorno laboral trabajo bajo mucha tensión.		
4	Las condiciones de mi vida laboral son excelentes.		
5	Cuando identifico alguna situación en mi trabajo que esta afectando mi salud, mi tiempo familiar o mis relaciones personales, la puedo comentar con mi superior inmediato.		
6	En mi trabajo me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo.		
7	En mi trabajo me siento conforme y tranquilo con relación a mi puesto y actividades.		
8	Mi trabajo interfiere con mi salud física o mental.		
9	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana.		
Cultura ética		Relevancia	Definición de la variable
1	En mi trabajo, mi superior inmediato comunica de forma clara y convincente la importancia de la integridad y ética.		Cultura sistémica compartida por la organización a través de la instrumentación de valores, políticas, códigos y rituales, generando valor sostenible bajo un comportamiento ético de las partes interesadas internas y externas (Definición propia),Basada en: (Treviño, 1990,
2	En mi trabajo, los valores de la empresa forman la base de todos los aspectos de cómo lleva a cabo sus negocios.		
3	En la empresa compartimos de manera clara, cómo tratar con las personas.		

4	Los líderes comparten y esperan una conducta ética en todos los niveles de la empresa.		1998, 2001), (Kaptein, 2008,2009), (Key, 1999), (Ardichvili, 2009), (Schwartz, 2013), (Treviño y Nelson, 2011), (Ardichvili y Jondle, 2009), (Jondle, 2013), (Riivari, 2012).
5	Las decisiones comerciales que toman en la empresa se basan en los valores de la organización.		
6	La empresa se esfuerza por construir relaciones de confianza y respeto con sus partes interesadas (por ejemplo, clientes, proveedores, empleados, propietarios y comunidad).		
7	Hay claridad acerca del como comportarnos y compartir en la organización la misión, visión y/o valores de la empresa.		
8	La empresa instrumenta políticas para los temas de conflictos de interés.		
9	Se comparte en la empresa el cumplimiento de sus compromisos y obligaciones con sus socios de negocios.		
10	Tus compañeros se conducen y comparten los valores de la organización.		
11	Te conduces o te comportas siguiendo un código de ética, siendo que la empresa cuente con ello o no.		
12	La empresa en la que labora realiza negocios con personas y organizaciones externas que comparten sus valores y cultura ética.		

Anexo 3. Promedio de la validez de contenido

Ítems.

Conciencia moral		EX1	EX2	EX3	PROM
1	En una situación, en que tu jefe tiene una postura u opinión diferente de la tuya en relación a un problema importante, por el riesgo que significa que tú jefe te pueda regañar, no debes contradecirlo.	4	3	2	3
2	En una situación en que tu Jefe tiene una postura diferente de la tuya en relación a un problema importante, consideras que al contradecir a tu jefe, y defender tu punto de vista podría hacer que tu familia y amigos se sientan orgullosos de ti.	3	2	2	2
3	En una situación, tú Jefe ha preparado un informe y tiene información muy distinta al informe que tú le entregaste, al darte cuenta, tú dices la verdad sobre el informe, ya que es más importante, que cualquier regaño que puedas recibir por contradecir el informe de tu jefe.	4	3	4	4
4	En una situación en que tu jefe tiene una postura u opinión diferente de la tuya en relación a un problema importante, continuarías con tu postura diferente aunque afectará tu avance en la empresa.	2	4	4	3
5	En tu empresa se obedecen y respetan las reglas establecidas, independientemente de tus sentimientos y situaciones personales de los empleados.	4	4	4	4
6	En una situación, un informe preparado por tu Jefe, tiene información muy distinta al informe que tú le entregaste previamente, ante esta situación, y aunque incómoda para ti, contradices a tu jefe, ya que es lo mejor para todos los involucrados a largo plazo.	4	3	4	4
7	Las personas que laboran en tu empresa obedecen las reglas y muestran respeto por la autoridad.	4	4	4	4
8	Crees que se deben respetar y proteger primero a los clientes a pesar de cualquier situación por la que esté pasando la empresa.	4	4	4	4
9	Si estuvieras en una situación en que tu esposa(o) estuviera a punto de morir, y los médicos te dicen que hay una droga que podría salvarla(o), no cuentas con la cantidad de dinero que cuesta esta droga, pese a que acudiste con todos los amigos y familiares, para pedir prestado y solo reuniste la mitad de lo que cuesta, ante este situación, robarías la droga para salvar a tú esposa(o).	4	4	1	3
10	En una situación en que tú esposa (o) está a punto de morir y para poder salvar su vida, tienes que robar una droga, te arriesgarías y estarías dispuesto a ir a la cárcel por robarla.	4	4	1	3
11	Se deben respetar los derechos de las personas a fijar el precio por sus descubrimientos y desarrollo de drogas o medicamentos, aún y cuando posiblemente con esto, se impida que un gran número de personas no puedan acceder a estos y se pierdan vidas.	4	3	2	3

12	Si un desconocido, estuviera a punto de morir, y los médicos le dicen que hay una droga que podría salvarla(o), no cuenta con la cantidad de dinero que cuesta esta droga, pese a que acudió con todos sus amigos y familiares, para pedir prestado y logró reunir la mitad de lo que cuesta, ante esta situación, tu robarías la droga para salvar a este desconocido.	4	2	1	2
13	Si tu esposa (o) llegará a estar enferma(o) y estuviera a punto de morir, por el amor y la preocupación para salvarla(o) podría hacer que llegarás a robar la droga que necesita para salvar su vida.	4	4	1	3
14	Las leyes deben proteger los derechos de las personas y sus descubrimientos, inventos o desarrollos en drogas o medicamentos, aún y cuando estos descubrimientos o desarrollos por sus costos y precios, no se encuentren al alcance de la mayoría de las personas y se pierdan vidas.	4	3	3	3
15	En una situación en que estuvieras enfermo y a punto de morir y para poder salvar tu vida, tienes que robar una droga, debido a que no cuentas con el dinero para adquirirla, pese a que pediste prestado a todos tus amigos y familiares y no lograste reunir ni siquiera la mitad de lo que cuesta, tú robarías esa droga para salvar tu vida.	4	4	1	3
16	En una situación en que estuvieras enfermo y a punto de morir y para poder salvar tu vida, tienes que robar una droga, no cuentas con el dinero para adquirirla, por lo tanto, tú consideras que el farmacéutico que vende esta droga, merece ser robado por vender la droga a tan alto precio.	4	4	1	3
Control interno		EX1	EX2	EX3	PROM
17	La organización deja claro como se debe manejar el dinero y los activos financieros y no financieros de una manera segura.	4	4	4	4
18	Con los mecanismos de control que tengo en mi función puedo lograr o aportar a las metas de la organización.	4	4	4	4
19	En mi entorno laboral inmediato, se llevan a cabo controles para detectar incumplimientos y/o conductas que pudieran causar un quebranto o pérdida para la empresa.	3	4	4	4
20	Considera que el ambiente de control que se tiene en su empresa, le permite alcanzar los objetivos establecidos.	4	3	4	4
21	En mi entorno laboral inmediato, existen controles que prevén posibles violaciones e incidentes en la organización.	4	3	4	4
22	Considera que los mecanismos de control que se llevan en su empresa apoyan a cumplir las metas que se fijan.	4	4	4	4
23	En mi entorno laboral inmediato, se monitorean y actualizan periódicamente los controles y regulaciones que se requieren en los diferentes niveles de la organización	4	3	4	4
24	En la empresa que laboró se cuentan con controles que nunca permitirían una conducta ilegal para cumplir con los objetivos trazados.	3	3	3	3

Gobierno Corporativo		EX1	EX2	EX3	PROM
25	La empresa asegura que la comunicación de sus intereses sea clara y precisa con los accionistas y con todos aquellos con los que tiene alguna relación.	4	4	4	4
26	El actuar de los accionistas, consejo y junta directiva es congruente con los intereses del resto de las partes interesadas. (Empleados, proveedores, clientes, medio ambiente, comunidad, accionistas etc.).	4	4	4	4
27	La empresa contribuye a mejorar el bienestar de las poblaciones en las zonas donde opera brindando ayuda a escuelas, eventos deportivos, etc.	4	3	4	4
28	La empresa se esfuerza por garantizar que todos sus proveedores (y subcontratistas), dondequiera que se encuentren, respeten y apliquen las leyes vigentes.	4	3	4	4
29	La empresa se esfuerza en brindar calidad en los bienes y / o servicios que ofrece a sus clientes.	4	4	4	4
30	La empresa respeta los intereses financieros de todos sus accionistas.	4	4	4	4
31	La empresa respeta los intereses de los empleados	3	3	4	3
Autorregulación		EX1	EX2	EX3	PROM
32	Estacionarse en espacios reservados para personas con capacidades diferentes, si su auto tuviera placas para ello, aún y cuando usted no tenga alguna incapacidad física.	2	4	2	3
33	Si quieres evitar algún problema en tu trabajo, a veces tratas de engañar a un superior o a un cliente.	1	2	1	1
34	Las emociones y la presión pueden nublar tu juicio o conducta para realizar algo contrario a la ley.	3	2	3	3
35	Las situaciones o vivencias personales que has pasado en tu vida, podrían influir para ocultar o no compartir información con tus compañeros.	3	4	2	3
36	Cada persona es responsable de sus acciones, independientemente de la situación, circunstancias o hechos que viva	4	3	4	4
37	Crees que la presión y reacciones personales puedan influir para que tú puedas ser forzado por tus compañeros a tomar descansos prolongados e injustificados.	2	3	3	3
38	Tengo duda de tomar cosas del trabajo para uso personal, si tus amigos o algún familiar lo necesitan.	1	2	1	1
39	Los valores y circunstancias de tu vida puede influir en ti para determinar si una situación es correcta o no.	4	3	3	3

40	Si tus compañeros o tú superior son descorteses contigo, tú también podrías ser descortés con ellos.	3	3	2	3
Factores de riesgo psicosocial		EX1	EX2	EX3	PROM
41	En mi trabajo se promueven condiciones de trabajo seguras.	4	3	4	4
42	Mi salud en general se ha visto afectada debido a mi trabajo.	2	4	2	3
43	En mi entorno laboral trabajo bajo mucha tensión.	2	4	3	3
44	Las condiciones de mi vida laboral son excelentes.	4	4	3	4
45	Cuando identifico alguna situación en mi trabajo que está afectando mi salud, mi tiempo familiar o mis relaciones personales, la puedo comentar con mi superior inmediato.	4	3	3	3
46	En mi trabajo me bloquean las oportunidades que tengo para obtener un ascenso.	2	4	2	3
47	En mi trabajo me siento conforme y tranquilo con relación a mi puesto y actividades.	4	4	3	4
48	Mi trabajo interfiere con mi salud física o mental.	4	4	1	3
49	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana.	4	4	3	4
Cultura ética		EX1	EX2	EX3	PROM
50	En mi trabajo, mi superior inmediato comunica de forma clara y convincente la importancia de la integridad y ética.	4	4	3	4
51	En mi trabajo, los valores de la empresa forman la base de todos los aspectos de cómo lleva a cabo sus negocios.	4	4	4	4
52	En la empresa compartimos de manera clara, cómo tratar con las personas.	4	4	4	4
53	Los líderes comparten y esperan una conducta ética en todos los niveles de la empresa.	4	4	4	4
54	Las decisiones comerciales que toman en la empresa se basan en los valores de la organización.	4	4	4	4
55	La empresa se esfuerza por construir relaciones de confianza y respeto con sus partes interesadas (por ejemplo, clientes, proveedores, empleados, propietarios y comunidad).	4	3	4	4
56	Hay claridad acerca del cómo comportarnos y compartir en la organización la misión, visión y/o valores de la empresa.	4	4	4	4
57	La empresa instrumenta políticas para los temas de conflictos de interés.	4	4	4	4
58	Se comparte en la empresa el cumplimiento de sus compromisos y obligaciones con sus socios de negocios.	4	3	4	4
59	Tus compañeros se conducen y comparten los valores de la organización.	4	4	4	4
60	Te conduces o te comportas siguiendo un código de ética, siendo que la empresa cuente con ello o no.	4	4	4	4
61	La empresa en la que labora realiza negocios con personas y organizaciones externas que comparten sus valores y cultura ética.	4	4	4	4

Anexo 4. Estructura del instrumento de medición.

Variable	Dimensiones	Ítems
Cultura ética	Cultura sistémica compartida por la organización.	4 ítems.
	Instrumentación de valores, políticas, códigos y rituales.	4 ítems.
	Valor sostenible bajo el comportamiento ético de las partes interesadas internas y externas.	4 ítems.
Conciencia Moral	Etapas del pensamiento en que individuo determina una situación moral o no moral.	3 ítems.
	Principios, valores, necesidades individuales y relaciones de reglas y normas del entorno en que se desarrolla.	6 ítems.
	Determina su toma de decisión ética.	4 ítems.
Control interno	Mecanismos de control que otorga seguridad.	4 ítems.
	Lograr los objetivos y metas definidos por la organización.	4 ítems.
Gobierno corporativo	Alineación de intereses por accionistas, consejo de administración y directores con el resto de partes interesadas de la organización.	7 ítems.
Autorregulación	Autocontrol de la propia conducta en el ejercicio de un juicio moral sobre lo correcto o incorrecto de la conducta del individuo.	4 ítems.
	Estándares personales, circunstancias relevantes y afectivas, auto-reacciones.	3 ítems.
Factores de riesgo psicosocial	Condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores.	3 ítems.
	Probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador.	3 ítems.
	Factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral.	3 ítems.
		56 ítems.

Anexo 5.

CONCIENCIA MORAL

Matriz de componente rotado^a

	Componente		
	1	2	3
CONMOR8	0.931	0.222	0.146
CONMOR12	0.919	0.249	0.127
CONMOR9	0.915	0.259	0.156
CONMOR13	0.824	0.402	0.198
CONMOR10	0.193	0.814	0.242
CONMOR11	0.154	0.793	0.267
CONMOR4	0.248	0.781	0.093
CONMOR6	0.248	0.747	0.171
CONMOR7	0.308	0.706	0.126
CONMOR2	0.066	0.127	0.920
CONMOR5	0.066	0.142	0.873
CONMOR3	0.193	0.282	0.799
CONMOR1	0.417	0.270	0.701

CONTROL INTERNO

Matriz de componente^a

	Componente
	1
CONINT3	0.903
CONINT6	0.896
CONINT4	0.894
CONINT7	0.881
CONINT2	0.866
CONINT5	0.854
CONINT8	0.822
CONINT1	0.736

GOBIERNO CORPORATIVO

Matriz de componente^a

	Componente
	1
GOBCOR4	0.866
GOBCOR3	0.845
GOBCOR7	0.839
GOBCOR5	0.831
GOBCOR1	0.827
GOBCOR2	0.808
GOBCOR6	0.788

AUTOREGULACIÓN

Componente

	Componente
	1
AUTREG5	0.951
AUTREG2	0.916
AUTREG7	0.880
AUTREG3	0.880

FACTORES DE RIESGO

Componente

	Componente	
	1	2
FACRIE8	0.851	0.171
FACRIE2	0.847	0.332
FACRIE3	0.743	0.372
FACRIE6	0.718	0.034
FACRIE9	0.679	0.148
FACRIE1	0.053	0.851
FACRIE5	0.233	0.751
FACRIE4	0.411	0.749
FACRIE7	0.124	0.640

CULTURA ÉTICA

Matriz de componente^a

	Componente
	1
CETICA6	0.911
CETICA9	0.904
CETICA5	0.890
CETICA7	0.890
CETICA3	0.858
CETICA2	0.853
CETICA8	0.844
CETICA10	0.827
CETICA1	0.806
CETICA12	0.786
CETICA11	0.754
CETICA4	0.733