

Factores Organizacionales que afectan la cultura ética de los colaboradores: diseño, validez y confiabilidad de un instrumento de medición. (Organizational factors affecting the ethical culture of employees: design, validity and reliability of a measurement instrument.)

Hilda Elena García Leal[♦]

Joel Mendoza Gómez[♥]

Abstract. There are several approaches to define ethical culture and how it could be evaluated in the environment, research on ethical culture has referred to this concept with different names; as well as the origin and study of various theories, models and empirical studies, considering those organizational factors that can affect the ethical culture of employees, the importance of these factors and their relationship. The objective of this study is to develop and determine the validity and reliability of a measurement instrument that measures these organizational factors of employees in the context of retail companies. The development of the measurement instrument included the literature review of the variables, five independent and one dependent, the content validity, the reliability evaluation of the instrument using Cronbach's Alpha statistical method and with the purpose of contrasting the data, a factor analysis was performed under the component method supported by the factorial loading. The results indicate a relevant and reliable measurement instrument that can be applied on a larger scale since the validation performed allows such certainty, so this measurement instrument can be used in future research in the context of organizations.

Keywords: Employees, ethical culture, measurement instrument, organizational factors, retail trade.

Clasificación JEL: M10, M14, M19, M54, Z10,

Resumen. Hay diversos enfoques para definir la cultura ética y como podría ser evaluada en el entorno, investigaciones sobre cultura ética han referido a este concepto con diferentes nombres; así como el origen y estudio de diversas teorías, modelos y estudios empíricos, y como aquellos factores organizacionales que pueden afectar la cultura ética de los colaboradores, la importancia de estos factores y su relación. El objetivo de este estudio es desarrollar y determinar la validez y confiabilidad de un instrumento de medición que mida los

[♦] Universidad Autónoma de Nuevo León, México. h_garcia99@hotmail.com <https://orcid.org/0000-0001-5157-1725>

[♥] Universidad Autónoma de Nuevo León, México. joel.mendozagm@uanl.edu.mx <https://orcid.org/0000-0001-7525-6367>

factores organizacionales de la cultura ética de los colaboradores en el contexto de las empresas del consumo al por menor — retail—. El desarrollo del instrumento de medición comprendió la revisión de literatura de las variables, cinco independientes y una dependiente, la validez de contenido, la evaluación de fiabilidad del instrumento utilizando el método estadístico de Alpha de Cronbach y con el propósito de contrastar los datos se realizó un análisis factorial bajo el método de componentes respaldado en la carga factorial. Los resultados indican un instrumento de medición pertinente y confiable que puede ser aplicado a mayor escala ya que la validación realizada permite tal certeza, por lo que este instrumento de medición puede ser utilizado en investigaciones futuras en el contexto de las organizaciones.

Palabras Clave: Colaboradores, comercio al por menor, cultura ética, factores organizacionales, instrumento de medición

Introducción

La cultura ética de los colaboradores es un elemento relevante en el contexto global de las empresas, y puede ser un elemento de reconocimiento en el desempeño de la empresa que podría estar altamente relacionado con la estrategia y reglas que adoptan las organizaciones para cumplir con sus objetivos.

La gestión que se ha tenido con relación a la cultura ética en las empresas y su evolución ha permitido adoptarse como las creencias compartidas de valores, normas y estrategias en la organización que pueden tener un papel vital en el desempeño exitoso de las empresas (Daft, 2003).

En estos últimos años, académicos e investigadores, han tenido inquietudes en identificar conceptos o variables que influyan en la cultura ética de los empleados en las empresas y organizaciones (Chadegani y Jari, 2016; Huhtala et al., 2013; Schwartz, 2013; Treviño y Nelson, 2011).

En la edición 2021 del Índice de Percepción de la Corrupción de Transparencia Internacional, México obtuvo una calificación de 31 puntos (en una escala de cero a 100, donde 100 sería la mejor calificación posible)

Con esa calificación, México se ubica en la posición 124 de los 180 países evaluados por Transparencia Internacional (IPC, 2021) y el peor evaluado de los 38 países que integran la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2021).

Considerando el contexto mencionado e inquietudes de los investigadores, se propone en este trabajo identificar si factores como el control interno, gobierno corporativo y la atención a los riesgos psicosociales impactan en la cultura ética, mediante un instrumento de medición con el

propósito de evaluar y precisar la relación de estas variables, que pueda aportar nuevo conocimiento para esta y futuras investigaciones.

El presente trabajo se realizó como parte de un proyecto de investigación en Empresas del sector de comercio al por menor —retail— en una de las principales ciudades de México. La elaboración y validación de un instrumento de medición es un punto decisivo en la investigación empírica y cuantitativa (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Debido a la literatura existente con respecto a los factores mencionados sobre la cultura ética, el objetivo propuesto en este trabajo es determinar la validez y confiabilidad de un instrumento de medición que pueda aportar un marco de referencia en que se estudien los factores de esta investigación.

Además de esta introducción, a continuación se presenta el marco teórico con el fin de establecer los antecedentes de las variables que conforman el instrumento de medición, la metodología que se detalla cómo se desarrolló el instrumento, los resultados obtenidos y las conclusiones sobre los aspectos relevantes de lo alcanzado para obtener el instrumento de medición resultante.

Marco teórico

Cultura ética (CE)

Kaptein (2008) define la cultura ética como aquellas situaciones y capacidades de la organización que motivan a sus empleados en comportarse de un modo ético, conceptualizando que una organización ética mantiene estándares éticos claros, respaldados por sus empleados.

En tanto que Amah et al. (2013), mencionan que la cultura ética es el marco que guía el comportamiento diario y la toma de decisiones de las personas en la organización y por tanto, dirige a los empleados a llegar a la meta de la organización.

Kucharska y Kowalczyk (2019) señalan a la cultura ética como aquella unión de los miembros de la organización que dan forma a la identidad, actitudes y comportamientos, permeando los comportamientos corporativos.

Stober et al. (2019) estiman la cultura ética de una organización como su capacidad para estimular actos éticos entre los empleados, en la que se incluyen prácticas y tradiciones organizacionales que promueven el comportamiento moralmente sostenible y la interacción de elementos formales e informales que la conforman.

En este estudio se está considerando la definición de Kucharska y Kowalczyk (2019), como la utilizada en esta investigación

Huhtala et al. (2013) realizaron un estudio en una muestra de gerentes finlandeses para investigar que la cultura ética está asociada positivamente con las metas de la organización y propiciar un ambiente de trabajo favorable en la empresa. Con base en resultados (β 0.730; $p < 0.01$) mostró una relación positiva con la cultura ética.

Jondle et al. (2014) desarrollaron un instrumento de encuesta con el propósito de validar el constructo de cultura ética. El estudio cuantitativo dividido en tres etapas identificó las dimensiones de las culturas éticas, dando como resultado un constructo que cubrió cinco dimensiones de la cultura ética y un instrumento de diez preguntas que mide este constructo mediante una serie de análisis factoriales exploratorios y confirmatorios.

Wan et al (2020) realizaron 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.

Conciencia Moral (CM).

Entre los autores clásicos y la revisión de literatura existente sobre conciencia moral, la acción moral individual tiene lugar en un contexto social o grupal y ese contexto puede tener la influencia en la toma de decisiones morales de los individuos (Kohlberg, 1981)

Rest (1986), planteó un modelo en que distingue la conciencia moral, como el paso inicial en el proceso de toma de decisiones éticas, mediante su modelo y análisis de cuatro componentes: conciencia moral, juicio moral, motivación moral y comportamiento moral

Mientras que Reidenbach y Robin (1991) definen la conciencia moral como el 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 y plantearon un modelo conceptual de desarrollo moral organizacional, en que las corporaciones exhiben comportamientos específicos que señalan su verdadero nivel de desarrollo moral.

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) señala que la conciencia moral opera y advierte la acción de no hacer, frena, mediante el juicio a la facultad de la voluntad, por tal 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 que se está considerando para este estudio.

Elango et al. (2010), mediante un estudio que elaboraron explora la conciencia en el impacto de la ética, obteniendo una significativa con una carga positiva ($b = 0.498$, $p < 0.01$).

Schulze (2021) Mediante un estudio de una muestra de 161 encuestas, estudia la conciencia moral como se relaciona con la cultura ética y como se 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.

Se enfatiza la importancia de una mayor investigación empírica para avanzar en la comprensión de este constructo sobre la cultura ética. (Blay et al., 2018).

Control interno (CI).

Las prácticas modernas de gestión de riesgos fortalecen la necesidad de conectar la política y la práctica de gestión de riesgos con la cultura y los valores de una organización y es en esta conexión la relevancia entre los valores organizacionales a través de la Cultura Ética (Jondle et al., 2013)

La combinación de un modelo eficaz en la evaluación del control interno como COSO y la integración de la cultura ética en el sistema de control, puede contribuir en reducir problemáticas y condiciones de su entorno que se pueden presentar en la organización (Alleyne y Amaria, 2013).

Un control interno efectivo se define como aquel que permite a las empresas establecer objetivos estratégicos, clarificar responsabilidades para las posiciones con una contribución individual, aumentar la eficiencia y mitigar los conflictos de intereses y contribuir a la cultura ética corporativa (Shen et al., 2020) En este sentido, se está considerando esta definición para el presente estudio.

Suh (2018), desarrolló un estudio explorando los roles mediadores de la cultura ética y el control interno. Los resultados mostraron que la percepción

de una mayor inversión en fraude anti-ocupacional potenció dos variables mediadoras, la cultura ética y el control de seguimiento, por tanto, encontraron que el control interno está relacionado con la cultura ética, con un $r^2=.370$ y β 0.336.

Gobierno Corporativo (GC)

Algunos fundamentos teóricos de gobierno corporativo, se precisa mencionar la teoría de la agencia, utilizada como teoría subyacente para la gobernanza (Aguilera et al., 2008).

La teoría de la agencia sugiere una relación entre los principales protagonistas en una organización; accionistas, el consejo de administración y la dirección, dicha teoría, tiene una base económica, debido a que postula, sobre los intereses de los accionistas (principal) y la administración (agentes) estaban en desacuerdo, y que esos intereses deben realinearse. Dicho lo anterior, el proceso de realineación tenía un costo asociado conocido como costos de agencia estos eran atribuibles principalmente a las actividades de control y seguimiento de la junta de directores (Jensen y Meckling, 1976).

Algunos autores han definido el gobierno corporativo como un conjunto de mecanismos de control (Larcker y Tayan, 2011). Aguilera et al. (2015) define al gobierno corporativo como la relación entre las partes interesadas internas y externas de una organización con el objetivo de dirigir a la organización en direcciones y niveles de logro.

En ese sentido, el gobierno corporativo crea las reglas y controles en que los accionistas, directores, y resto de partes interesadas puede ser diferenciador en la empresa, que establecer una base para la cultura de una organización (Anand, 2019).

Una organización con un gobierno corporativo puede moldear la forma que los directores y agentes toman decisiones, mejorando incluso su razonamiento moral, que desencadenan la reciprocidad y la conciencia de sus obligaciones sociales hacia el resto de las partes interesadas pueden inducir a los directores y agentes a asumir sus responsabilidades de rectoría en el ejercicio de sus funciones relacionadas (Fotaki, 2020).

Al-ahdal et al., (2020) precisa al gobierno corporativo como un sistema que mejora la relación entre varias partes (accionistas, gerentes e inversores de la empresa), y garantiza que exista una provisión adecuada de recursos entre los usuarios que compiten, lo cual coincidimos con esta definición para la presente investigación.

Müller et al (2016) realizaron un estudio mediante ecuaciones estructurales con el objetivo de probar cómo impacta el gobierno corporativo

en la cultura ética. La muestra estuvo integrada por gerentes y profesionales de la gestión de proyectos, con un resultado de una $r^2:0.739$ y $p 0.01$.

Autorregulación (AR).

Algunos autores, como Tu (1998), precisan la autorregulación como el proceso de regular el comportamiento del individuo hacia el auto cultivo y el refinamiento del carácter. Zimmerman (2000), define a la autorregulación como el esfuerzo sistemático para regular los pensamientos, sentimientos y acciones del individuo hacia el logro de sus metas, lo cual es congruente y se coincide con esta definición para esta investigación.

Juppet (2015) define a la autorregulación como una forma de alinear los intereses de la organización con los de las comunidades que afecta en sus procesos productivos, creando espacios de trabajo compartido, con base en una relación y ambiente conforme, y sostenible en el tiempo.

No obstante, la autorregulación también puede surgir como opción o suplemento de la teoría de las partes interesadas, ciudadanía empresarial o incluso la responsabilidad social empresarial (Norman, 2011) y en esta línea coincide con los autores Hiekkataipale y Lämsä, (2019) quienes mencionan que la autorregulación se configura con ventajas en los marcos de teorías de las partes interesadas, responsabilidad social corporativa, y similares, esto por la relación que tiene con la cultura ética y el comportamiento del propio individuo.

Hiekkataipale y Lämsä (2019), realizaron un estudio de tipo cualitativo, donde llevaron a cabo entrevistas individuales semiestructuradas en cuatro instituciones de educación superior en Finlandia. Los resultados de este estudio muestran que la capacidad de autorregulación de los gerentes intermedios se puede ver afectada con un bajo nivel de virtudes éticas corporativas.

Harris y He (2019) desarrollaron un estudio empírico en Reino Unido, en una muestra de 341 encuestados del sector minorista, en el que encontraron que la ausencia de autorregulación se relaciona positivamente con la falta de cultura ética de los empleados ($\beta: 0.73$ y $p < 0.001$)

Riesgos Psicosociales (RP).

Tal relevancia ha tenido los riesgos psicosociales, que desde 1984, la Organización Internacional del Trabajo en conjunto con la Organización Mundial de la Salud, definieron los factores psicosociales como — interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización. (Oit y Oms, 1984).

Moreno (2011) refiere 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.

A partir del 2018, en México mediante la norma oficial mexicana, la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, se definen a los riesgos psicosociales como aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado 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 al trabajador, por el trabajo desarrollado.

Así mismo, la norma en mención, establece también las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

Lo anterior, coincide en esencia con lo que Macías (2019) precisa 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, haciendo referencia a que dichos riesgos no son solo los identificados o señalados en la organización de la empresa que si están bajo el ámbito de control y evaluación por parte del empresario, sino que también se refiere a otra vertiente, si se quiere llamar más personal, que es la que afecta exclusivamente al trabajador individualmente considerado y que se encuentra dentro de su esfera de privacidad e intimidad. Esta definición es la que se elige para el presente estudio.

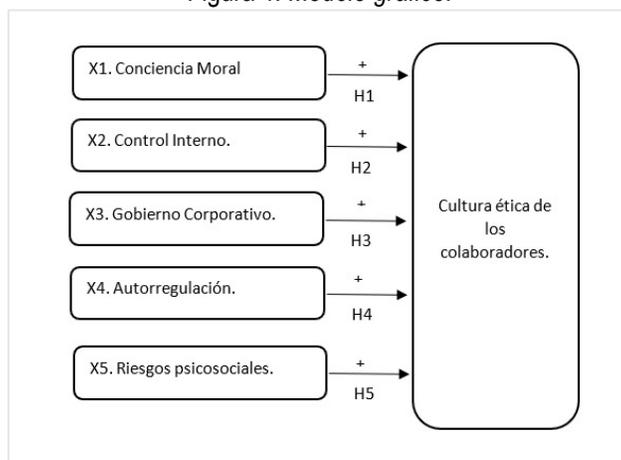
A partir del 2022, se ha reconocido en la legislación laboral mexicana los riesgos psicosociales (Ley Federal del Trabajo, 2022)

Schwepker et al. (2020) en su estudio mediante ecuaciones estructurales miden la relación positiva del bienestar de los empleados con la cultura ética, con un ($p < .001$ y $.005$) los hallazgos sugieren a las organizaciones ser proactivas para mejorar su clima ético, como elegir líderes éticos, desarrollar un código de ética sólido, pueden influir en las condiciones

de salud y bienestar del colaborador y posiblemente prevenir condiciones crónicas de salud asociadas en los trabajadores, como depresión, la ansiedad, las enfermedades cardiovasculares y los trastornos musculo esqueléticos.

Enseguida se muestra el modelo gráfico de las variables de estudio.

Figura 1. *Modelo gráfico.*



Fuente: elaboración propia de los autores.

Método.

Técnica e instrumento.

El instrumento fue elaborado con base en Mendoza y Garza (2009), que destacan la operacionalización de los constructos como la medición concreta bajo su contexto real con la finalidad de que se apruebe o refute la hipótesis relacionada con dicho constructo y a su vez, los constructos se encuentren vinculados con indicadores para establecer una relación con los hechos y la realidad mediante medidas empíricas del objeto de estudio, por tanto, los indicadores son los ítems que constituyen a cada constructo.

Con base en el marco teórico, se consideró la definición de cada constructo, después se identificaron las dimensiones que conformaban cada definición, esto debido a que las definiciones como las dimensiones, son las conceptualizaciones o representación que describen a la realidad concreta (Mendoza, 2014). En este sentido el instrumento mide la percepción de la unidad de análisis ya mencionada sobre los constructos, en relación con la organización en la cual laboran.

De esta manera, para la variable cultura ética se muestran como ejemplo dos de los ítems utilizados: *Hay claridad acerca del cómo comportarnos y compartir en la organización la misión, visión y/o valores de la empresa. En mi trabajo, los valores de la empresa forman la base de todos los aspectos de cómo lleva a cabo sus negocios.* En tanto que para la variable de conciencia moral, se muestra como ejemplo uno de los ítems utilizados: *Las personas que laboran en tu empresa obedecen las reglas y muestran respeto por la autoridad.* En lo que se refiere a la variable de control interno, se muestra como ejemplo algunos de los ítems utilizados: *Con los mecanismos de control que tengo en mi función puedo lograr o aportar a las metas de la organización. En mi entorno laboral inmediato, existen controles que prevén posibles violaciones e incidentes en la organización.*

Por lo que respecta a la variable de gobierno corporativo, se muestra como ejemplo uno de los ítems utilizados: *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.).* Para la variable de autorregulación se muestra como ejemplo uno de los ítems utilizados: *Los valores y circunstancias de tu vida puede influir en ti para determinar si una situación es correcta o no.*

En lo que refiere a la variable de riesgos psicosociales, se muestra como ejemplo algunos de los ítems utilizados: *Mi salud en general se ha visto afectada debido a mi trabajo. 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.*

Ahora bien, el siguiente aspecto fue establecer una base de datos con los ítems de autores encontrados en la revisión de literatura. De esta base de datos se identificaron aquellos ítems más adecuados para el contexto de la investigación, considerando ajustes en la redacción de ítems con el propósito de acercarlos lo más posible al contexto ya mencionado, del conjunto de ítems, 68% provinieron de instrumentos utilizados y validados en la literatura y el 32% fue conformado por ítems propios.

Con lo anterior, se realizó la validez de contenido, que de acuerdo con Mendoza y Garza (2009), es una actividad eficaz para evaluar la efectividad del instrumento de medición del constructo que se desea medir. La validez de contenido consiste en la participación de especialistas en el tema, se evalúa el grado de importancia o relevancia en los ítems seleccionados en el instrumento de medición y a través de este proceso, establecer aspectos de dominio, redacción etc., ello para efecto de confirmar ítems, eliminar aquellos considerados como no relevantes y agregar otros, lo que permita establecer la

suficiencia del contenido en el instrumento de medición, para lo cual se usó una escala Likert-4 en que 1-nada relevante, 2-Algo relevante, 3-Relevante y 4-Muy relevante.

Con los resultados obtenidos de este proceso de validación por especialistas y la retroalimentación recibida se realizaron ajustes de redacción, descartándose cinco ítems y se incluyó un ítem sugerido por uno de los especialistas.

Se concluye con un instrumento de 56 ítems, esta selección final obedece a que se evaluaron y consideraron algunos factores y parámetros sobre cuestiones geográficas, culturales, usos y costumbres y sujeto de estudio. La encuesta agrupa seis apartados que miden cada una de las variables, además de los datos demográficos para la identificación del personal y de las empresas participantes (Martín, 2011), se utilizó la escala Likert de siete puntos, con respuestas que van desde totalmente en desacuerdo, señalado con el número 1, hasta totalmente de acuerdo, señalado con el número 7 (Dawes, 2008).

Participantes

Se realizó una muestra preliminar de conveniencia de manera aleatoria a colaboradores de empresas dedicadas al comercio al por menor en la ciudad donde se lleva a cabo el estudio. El cálculo de la muestra fue en base a las recomendaciones de Rositas (2014). La aplicación de la encuesta se realizó a los colaboradores de nivel medio responsable del establecimiento, departamento y/o piso con personal a su cargo, no perteneciente al equipo directivo, considerando este segmento como unidad de análisis. Se recopilaron un total de 164 encuestas de las que se obtuvieron el perfil del participante como de la empresa donde éste laboraba

Sobre el perfil de la unidad de análisis el 52% es masculino, 48% femenino. El 53% tiene de 31 a 40 años de edad, 26% más de 41 años, 10% de 26 a 31 años, el 7% tiene de 21 a 25 años y el 4% tiene de 15 a 20 años. El 44% tiene una posición de Jefe de piso, 19% Responsable de departamento, 16% Gerente-Subgerente-Líder, 19% encargado y 2% otros. El 37% tiene de 2 a 5 años de antigüedad en la empresa, 30% de 6 a 10 años, 16% de 11 a 15 años, 9% de 1 mes a 1 año y el 8% de 16 a 20 años.

Sobre el perfil de la Empresa en la que laboran los colaboradores de la muestra obtenida se identificó una participación del 71% de empresas con giro de supermercado, un 20% del giro de tienda de conveniencia y un 9% del giro de farmacia. El 83% tiene más de 101 empleados o colaboradores, y el 17% de 1 a 30. El 45% tuvo ventas anuales de 100 a 499 millones de pesos, el 18%

de 21 a 99 millones de pesos, el 15% de 500 a 999 millones de pesos, el 13% hasta 20 millones de pesos, 6% más de 1000 millones de pesos y 3% restante diferentes cifras.

Resultados.

Análisis de fiabilidad

Después de realizar la prueba de validez de constructo, en la muestra mencionada se llevó a cabo la fiabilidad del instrumento de medición a través del alpha de Cronbach, el cual debe de estar dentro de rangos aceptables, utilizando SPSS versión 26 para este cálculo.

El coeficiente de Alpha 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, cuanto más se aproxime a su valor máximo 1, mayor es la fiabilidad (Cronbach, 1951) George y Mallery (2003) sugieren que un coeficiente de alfa de Cronbach mayor a .70 puede ser aceptable.

Mendoza y Garza (2009) comentan que la confiabilidad es una medición empírica puede determinar si un instrumento de medición produce resultados consistentes en contextos distintos. Si el alpha de Cronbach es menor al límite inferior significa que el ítem posiblemente no pregunta lo que se requiere, en tanto, si el límite está por encima del superior (mayor a .95), él ítem se traslapa con otro del mismo constructo (Griethuijzen et al., 2014; Rositas, 2014). Se dejó el alfa de .96 de la cultura ética debido a que se revisarán los ítems en caso de que en la muestra definitiva continúe ese valor.

En la tabla 1 se muestran los resultados del coeficiente de alfa de Cronbach por variable.

Como resultado de las pruebas realizadas al instrumento: 1) validez de contenido y 2) fiabilidad, se concluyó tener un instrumento de medición consistente de 56 ítems finales.

Tabla 1. *Análisis de fiabilidad por constructo.*

Variable	No.de ítems	Alfa de Cronbach (α)
Conciencia Moral	13	0.65
Control Interno	8	0.95
Gobierno Corporativo	7	0.92
Autorregulación	7	0.77
Riesgo psicosociales	9	0.70
Cultura ética	12	0.96

Fuente: elaboración propia de los autores.

Análisis Factorial.

Adicional se realizó este ejercicio con el propósito de contrastar los datos, de los 56 ítems fueron luego tratados con un modelo de análisis factorial bajo el método de componentes principales haciendo una rotación Varimax, utilizando SPSS versión 26, para cada una de las variables y los ítems correspondientes con el propósito de identificar literatura, dimensiones y posibles cargas factoriales bajas, de un total de 56 ítems se eliminaron 3, terminando con 53 ítems.

Adicionalmente se realizaron las pruebas Kaiser-Meyer-Olkin de muestro es una estadística que indica la proporción de la varianza en las variables que puede ser causada por los factores subyacentes y cuyo valor que se requiere sea igual o mayor a 0.5, mientras que la prueba Bartlett debe tener una significancia igual o menor a .05 para ser considerado un factor adecuado (MacCallum et al, 1996). De esta manera los resultados obtenidos son congruentes con dichos valores, lo que significa que los ítems cargaron en los componentes teóricos, de manera que el instrumento queda apoyado por estos resultados. Ver tabla 2.

Tabla 2. Ítems análisis factorial.

Variable	No.de ítems
Conciencia Moral*	12
Control Interno	8
Gobierno Corporativo	7
Autorregulación*	5
Riesgos psicosociales	9
Cultura ética	12

Fuente: Elaboración propia de los autores

Conclusiones

Considerando que el objetivo del presente trabajo, las conclusiones están apoyadas en la importancia de desarrollar y validar un instrumento de medición que evalué la incidencia de factores que pueden impactar la cultura ética de los colaboradores, y dados los resultados de las pruebas efectuadas, especialmente, la del Alpha de Cronbach y además contrastar con un análisis factorial, se cumple con el objetivo. El instrumento una vez que se desarrolló la validez de contenido, se estimó la fiabilidad, respaldado en la carga factorial, quedó con 53 ítems.

Es relevante mencionar que para la elaboración y validación del instrumento de medición en la prueba de la validez del contenido (Mendoza y

Factores Organizacionales que afectan la cultura ética de los colaboradores

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin19.38-400>

Garza, 2009), participaron expertos especialistas en el tema, de las empresas más importantes del país, y en la muestra recopilada, los colaboradores de las empresas del consumo al por menor en la ciudad en que se está realizando.

Los aspectos previamente mencionados, así como los resultados obtenidos en esta investigación muestran un instrumento de medición pertinente y confiable, que mide el contexto de las variables de estudio, ya que la validación realizada permite tal certeza. Sin embargo, se considera que el resultado del Alpha de Cronbach para la variable de conciencia moral, es una limitante de esta investigación, ya que no alcanzo el valor convencional que se utilizó en este estudio. A pesar de lo anterior, se considera que este instrumento puede ser aplicado en investigaciones futuras.

Referencias

- 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.
- Anand, R. (2019). Corporate Governance: Role of HR. *NHRD Network Journal*. 12(4), 301-310.
- 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, 101083.
- 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.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of moral thought and action. En W. M. Kurtinez, & J. L. Gewirtz (Edits.), *Handbook of moral behavior and development* (pags. 45-103). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual review of psychology*, 52(1), 1-26.
- Blay, A. D., Gooden, E. S., Mellon, M. J., & Stevens, D. E. (2018). The usefulness of social norm theory in empirical business ethics research: A review and suggestions for future research. *Journal of Business Ethics*, 152(1), 191-206.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2022, 28 de abril). Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334
- Chadegani, A. A., & Jari, A. (2016). Corporate ethical culture: Review of literature *Procedia Economics and Finance*, 36, 51-61.
- Daft, R. L. (2003). Management 6th ed. *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.
- 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.
- 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.
- George, D., & Mallery, P. (2003). Reliability analysis. SPSS for Windows, step by step: a simple guide and reference, 14th edn. (págs. 222-232). Boston: Allyn & Bacon.
- Griethuijzen, R., Eijck, M., Haste, H., Brok, P., Skinner, N. y Mansour, N. (2014). Global patterns in students' views of science and interest in science. *Research in Science Education*, 45(4), 581-603.
- Harris, L. C., & He, H. (2019). Retail employee pilferage: A study of moral disengagement. *Journal of Business Research*, 99, 57-68.
- Hernández-Sampieri, y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación* (1a ed.). McGraw Hill
- Hiekkataipale, M. M., y Lämsä, A. M. (2019). A moral agent 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.
- Huhtala, M. F. (2013). Ethical organisational culture as a context for managers' personal work goals. *Journal of Business Ethics*, 114(2), 265-282.
- 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.
- 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
- 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.
- 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.
- Kohlberg, L. (1981). The philosophy of moral development moral stages and the idea of justice.
- Kucharska, W., & Kowalczyk, R. (2019). How to achieve sustainability?—Employee's point of view on company's culture and CSR practice. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 453-467.
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological methods*, 1(2), 130-149
- Martín, F. A. (2011). La encuesta: una perspectiva general metodológica (Vol. 35). CIS.
- Mendoza, J. G., & 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.
- Mendoza, J. (2014). Manejo de marco teórico mediante constructos. *In Métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales* (pp. 64–82).
- 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.
- Muñoz, J. R., de Castro, J. M. B., Carbonell, E., & Castelo, C. V. (2022). ¿Fosilizan los actos morales? Una contribución a la hipótesis de Darwin sobre el origen de la conciencia moral. *Dilemata*, (39)
- 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.
- Ortega-Esquembre, C. (2018). ¿Naturalismo «blando»? En torno al estatuto epistemológico de la teoría moral de Jürgen Habermas.
- Reidenbach, R. E., & Robin, D. P. (1991). A conceptual model of corporate moral development. *Journal of Business ethics*, 10(4), 273-284
- Rest, J. R. (1986). *Moral Development: Advances in Research and Theory*. Praeger, New York.
- Rositas Martínez, J. R. (2014). Los tamaños de las muestras en encuestas de las ciencias sociales y su repercusión en la generación del conocimiento. *Innovaciones de negocios*, 235-268

- 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 filet de la industria pesquera de Mar del Plata (2014-2015). *Sudamérica: Revista de Ciencias Sociales*, (14), 346-365.
- Schwepker, C. H. (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*, 1-17.
- 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*, 1-17.
- Secretaría de Economía. (s.f.). NOM 035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial. <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>.
- Seguridad, S. (1984). Higiene Y Medicina del trabajo Núm. 56 Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra
- Stober, T., Kotzian, P., & Weißenberger, B. E. (2019). Culture follows design: Code design as an antecedent of the ethical culture. *Business Ethics, The Environment, & Responsibility*, 28(1),
- 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
- Transparencia Internacional, Índice de Percepción de la Corrupción, 2021
- Tu, W. (1998). *Humanity and self-cultivation: Essays in confucian thought*. Cheng & Tsui, Boston.
- Wan, P., Chen, X., & Ke, Y. (2020). Does corporate integrity culture matter to corporate social responsibility? Evidence from China. *Journal of Cleaner Production*, 259, 120877.
- Zimmerman, B. J. (2000). Attaining self-regulation: A social cognitive perspective. En M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Edits.), *In Handbook of self-regulation*. (págs. 13-39). Academic Press.