

¿Existe la cultura ética en las Empresas Mexicanas?: Un Estudio Empírico. (Is there an ethical culture in Mexican Companies? An Empirical Study.)

Hilda Elena García Leal♣

Joel Mendoza Gómez♦

Abstract: Globalization and the way of doing business today, make companies more aware of the importance that doing business with integrity and ethics can help the survival and development of Organizations. Since companies are the basic economic units that play a central role in economic growth and social development, it is relevant to permeate an ethical culture in the minds of management and therefore to know what are the factors that can have an influence on the ethical culture of organizations through their collaborators? The present aims to identify from a quantitative perspective and empirically test whether factors such as internal control, corporate governance, and psychosocial risks influence the ethical culture of collaborators (employees) in companies. The research was carried out from a quantitative - deductive perspective. The results of the same yielded three hypotheses based and verified in the existing theory and empirically the relationship of the ethical culture with the variables internal control, corporate governance and psychosocial risks. Research can provide elements for new research and support the creation of new strategies in companies with respect to organizational factors that depend directly on them

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

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

Resumen: La globalización y la forma de hacer negocios en la actualidad, hacen que las empresas sean más conscientes de la importancia que hacer negocios con integridad y ética puede ayudar a la supervivencia y el desarrollo de las Organizaciones. Dado que las empresas son las unidades económicas básicas desempeñan un papel central en el crecimiento económico y en el desarrollo social, es relevante permear una cultura ética en la mente de la gerencia y por tanto conocer ¿Cuáles son los factores que pueden tener una influencia en la cultura ética de las organizaciones a través de sus colaboradores? El presente tiene como

*Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, Tel. (+52)8183294000. h_garcia99@hotmail.com. <https://orcid.org/0000-0001-5157-1725>

♦ Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, Tel. (+52)8183294000. joel.mendozagm@uanl.edu.mx. <https://orcid.org/0000-0001-7525-6367>

¿Existe la cultura ética en las Empresas Mexicanas?

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin20.39-411>

objetivo identificar desde una perspectiva cuantitativa y probar empíricamente, si factores como el control interno, el gobierno corporativo, y riesgos psicosociales influyen en la cultura ética de los colaboradores (empleados) en las empresas. La investigación se llevó a cabo desde una perspectiva cuantitativa – deductiva, mediante un estudio de regresión múltiple aplicado a la muestra estimada. Los resultados de la misma arrojaron tres hipótesis fundamentadas en la teoría existente y comprobadas empíricamente, así se apoyó la relación de la cultura ética con las variables control interno, gobierno corporativo y riesgos psicosociales. La investigación 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 mismas.

Palabras Clave: Colaboradores, control interno, cultura ética, gobierno corporativo, riesgos psicosociales.

Introducción

Los tiempos modernos retan cada vez a las empresas hacia una transformación y renovación constante del mercado, exigencias y necesidades de sus clientes y empleados. Dicho esto, los valores que son relevantes puedan trascender y acompañar a la empresa es la cultura ética (Amah et al., 2013) que en su contexto se encuentre en sintonía con sus clientes, empleados y resto de sus stakeholders.

La cultura ética es relevante y formar parte de aquellos principios y normas que en su mayoría nacen de los valores compartidos en las organizaciones, y fundamentan la base para operar con integridad. En México y en general en el mundo, las faltas de ética e integridad en las empresas van en aumento, con la variante de que ahora guardan un mayor detalle y grado de complejidad.

La encuesta nacional de victimización de Empresas (2018) destacó el robo hormiga con uno de los delitos con mayor prevalencia con una estimación de 1.5 millones de unidades o empresas víctimas de este suceso (INEGI, Enve 2020) En una encuesta también realizada a unidades económicas por el INEGI, se identificó que el 72.6% de las unidades económicas encuestadas consideraron que los actos de corrupción se producen para agilizar trámites y el 38% señalaron que dichos actos se generaron para evitar multas o sanciones (INEGI, Engrige 2020)

Motivados por los sucesos mencionados en el contexto anterior, investigadores, han buscado precisar aquellas variables que puedan influenciar en la cultura ética de los colaboradores en las compañías (Chadegani y Jari, 2016; Treviño y Nelson, 2011;). De esta manera, existe un modelo integral orientado a desarrollar y mantener una cultura ética en las

organizaciones, este modelo presenta factores de los aspectos operativos de la organización que influyen en dicha cultura (Ardichvili et al., 2009). Por otra parte, se ha encontrado evidencia de una relación positiva entre el compromiso organizacional y creencias. Jondle et al. (2013) conectan la gestión de riesgos con el desarrollo de una cultura ética empresarial. En un estudio empírico Riivari et al. (2012) encuentran una relación entre la cultura ética, control interno, la innovación de procesos y estratégica y la gobernanza de las organizaciones.

Es relevante mencionar que se presentan casos y oportunidades en las empresas mexicanas sobre la cultura ética permeada a los colaboradores, que ha sido poco estudiada en México, si bien en la literatura, se han identificado un 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. Hasta el momento los modelos propuestos tienden a ser generales y de alto nivel, sin concretar factores que, desde la literatura empírica pueden influenciar en la cultura ética

Con el fin de comprobar empíricamente, se propone un instrumento de medición que permita medir la influencia de las variables independientes con la variable dependiente utilizando el método científico para el desarrollo de esta investigación, que podrá ser utilizado por otras empresas y aportar información para otros giros o industrias que podrían beneficiarse con los hallazgos en estos resultados.

Se analizaron investigaciones cuantitativas vinculadas y no se identificó una investigación que considerará el conjunto de variables propuestas en esta investigación, y un modelo que pruebe de manera conjunta esta relación. Por tanto, la presente investigación puede ser de utilidad para las empresas y podría servir para su planeación, estrategia y un mejor desempeño, así como brindar confianza a los diversos grupos de interés al fortalecer la cultura ética de los colaboradores, prevenir posibles riesgos relevantes y contribuir a la seguridad económica y jurídica de la organización.

Considerando el contexto e inquietudes de los investigadores se propone en el presente trabajo como siguiente objetivo en determinar si factores como el control interno, gobierno corporativo y la atención a los riesgos psicosociales influyen en la cultura ética de los colaboradores, analizados con un antecedente teórico y perspectiva de investigación aplicada en modelo de causa – efecto con respecto a la cultura ética que pueda profundizar y aportar nuevo conocimiento en futuras investigaciones.

Además de esta introducción se presenta el marco teórico, método y resultados del presente estudio, así como conclusiones y referencias.

Marco teórico

La construcción de teoría bajo un panorama cuantitativo y empírico inicia en establecer el estado de la cuestión (Téllez, et al., 2018), que tiene como propósito identificar lo publicado con relación a un fenómeno y la forma en que ha sido explicado en diferentes estudios (; Blay et al., 2018; De Bakker et al., 2019; Shadnam et al., 2020)

Creswell y Creswell (2018) señalan que mediante la revisión de literatura, además de que permite conocer las investigaciones que se están llevando a cabo, proporcionan un marco conceptual sobre la importancia del estudio, comparando resultados y hallazgos (Ángel y Lozano, 2018). Es relevante mencionar y contemplar entre otros aspectos: 1) identificar palabras clave en diversos bancos de información, 2) Ubicar un número de artículos y compilar los que sean fundamentales y 3) sintetizar la literatura, conformándola por conceptos. (Creswell y Creswell, 2018)

Las variables que conforman este estudio, se plantean en tres apartados: a) antecedentes teóricos: en este se precisa el estudio que se ha dado a cada concepto, principales teorías, modelos o conceptos teórico, en cada caso se mencionan los principales identificados, b) definiciones: la conceptualización de cada variable elaborada por diferentes autores, algunas de las cuales se muestran en cada caso y c) estudios empíricos: estudios de investigación aplicada que relacionan un concepto con otro. En este sentido, los conceptos presentados han sido estudiados empíricamente en diferentes contextos, países e industrias (Shadnam et al., 2020).

Cultura ética (CE).

a) Antecedentes teóricos.

Entre algunas de las principales teorías éticas clásicas, se indica la teoría deontológica que establece una moral universal que obedece a derechos, deberes y justicia (Singer, 2000). Entre los clásicos, también se refiere Kohlberg, que investigó la parte racional en la toma de decisiones y el vínculo de las causas que pueden influir las decisiones éticas en el desarrollo moral (Kohlberg, 1969; 1976)

Denison et al. (2012) Proponen tres indicadores de la cultura ética, el primero tiene como base la intención y dirección estratégica que permee el propósito de la organización y la contribución de cada colaborador, el segundo

corresponde a las metas y objetivos, vinculados a la visión, misión y estrategia y el tercero corresponde a la visión compartida hacia un futuro aspiracional de la organización de acuerdo con valores de orientación y dirección

En el desarrollo de estudios y modelos se precisa también citar el modelo el modelo multidimensional de Schwartz (2013) sostiene que es indispensable en las organizaciones puedan considerar la existencia de los siguientes tres elementos; (i) conjunto de valores éticos de acuerdo con políticas, procesos y prácticas, (ii) un programa formal de ética y (iii) un liderazgo ético.

Guiso (2015) sostiene la teoría 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 para garantizar dicho comportamiento.

En tanto que Jiang et al. (2019) establecen la cultura ética como un sistema de control social operado en la Organización con el propósito de complementar los sistemas formales de la Empresa. Thelen y Formanchuk, (2022) argumentan la teoría de la cultura ética basándose en el resultado del compromiso que demuestra la organización sobre mantener una relación con los empleados teniendo como base una comunicación transparente.

b) Definiciones

En la literatura se han establecido diferentes términos para referirse a cultura ética, mencionándola como; cultura corporativa, cultura ética corporativa, cultura ética organizacional, cultura ética empresarial, en sentido general, se refieren a lo mismo en el contexto de la organización.

Schwartz (2013) sostiene que la cultura ética es la representación de supuestos, valores y creencias compartidas en la organización. La cultura ética es considerada como un sistema de valores compartidos y creencias que subconscientemente impulsan las elecciones y comportamientos realizados por los miembros de una organización (Ortega-Parra y Sastre-Castillo, 2013)

Eccles et al. (2014) sostienen que la cultura ética constituye el conjunto de normas y valores de las empresas, las políticas formales, los procedimientos y los sistemas de gestión. Robbins y Judge (2018) definen la cultura ética como un sistema compartido por los colaboradores de la empresa.

En tanto que Leal y Arias (2021) la definen como la agrupación de valores y normas que comparten los empleados de una empresa, creada y evolucionada por sus miembros en el tiempo. Thelen y Formanchuk (2022) refieren a la cultura ética como aquellos elementos de un contexto

¿Existe la cultura ética en las Empresas Mexicanas?

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin20.39-411>

organizacional percibido que previenen el comportamiento poco ético y motivan el comportamiento ético.

De acuerdo con la literatura, los conceptos de cultura ética corporativa, cultura ética empresarial, cultura ética organizacional, son los mismos términos y se estarán utilizando indistintamente para referirnos a cultura ética.

Se plantea la siguiente definición propia considerando la revisión de literatura y acorde al entorno actual, en que las organizaciones están en una constante de transformación, y considerando la teoría de las organizaciones basada en recursos y capacidades (Amit y Schoemaker, 1993; Barney, 1991; Peteraf, 1993;) que precisan las proposiciones y limitaciones de alcance (Suddaby, 2010)

Por tanto, se define cultura ética como; 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.

c) Estudios empíricos.

Riivari et al. (2012) realizaron una investigación empírica en Finlandia para estudiar la relación de la cultura ética de las empresas con respecto a la innovación organizacional, sus resultados arrojaron una relación positiva ($\beta=0.538$; $p < 0.01$). Huhtala et al. (2013) ejecutaron una investigación de puestos gerenciales finlandeses para demostrar la asociación positiva de la cultura ética con los objetivos de la empresa y un ambiente de trabajo favorecedor en la misma. Los resultados ($\beta 0.730$; $p < 0.01$) demostraron dicha existencia.

Leal y Arias (2021) elaboraron un estudio en una muestra de población de 729 empleados en Ecuador, sus resultados mostraron una relación positiva, fuerte y significativa, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,837, es decir, entre más alta existencia de liderazgo auténtico en los líderes, una mayor cultura ética.

Por lo expuesto previamente, se considera la cultura ética, como variable dependiente.

Control interno (CI).

a) Antecedentes teóricos.

La conjugación de un modelo efectivo de evaluación del control interno como lo es COSO y la cultura ética, puede apoyar a la toma de decisiones en la empresa y disminuir posiblemente problemáticas y condiciones del entorno de esta (Alleyne y Amaria, 2013). De acuerdo con la teoría de la señalización, el equipo gerencial es motivado a proporcionar un alto nivel de información sobre

cómo identifican y administran sus riesgos de manera. (Elshandidy y Shrides, 2016).

Un control interno efectivo permite a las organizaciones plantear objetivos estratégicos, clarificar responsabilidades de los puestos individuales, aumentar la eficiencia y mitigar riesgos, por lo que las empresas pueden tener recursos humanos, materiales y financieros que pueden contribuir a una cultura ética (Shen et al., 2020)

b) Definiciones.

Foster y Young (1997) mencionan que el control interno es el proceso de planificación, diseño, medición y operación de sistemas de información no financiera y financiera que guía la acción de la gerencia, motiva el comportamiento, apoya y crea los valores culturales necesarios para lograr los objetivos estratégicos, tácticos y operativos de la organización.

COSO (2013) refiere que es un proceso que puede ser implementado por la dirección, la gerencia y empleados en una entidad, actores principales que pueden implementar el proceso de control interno.

En tanto que Bedford y Malmi (2015) menciona al control interno como los procesos y mecanismos utilizados por los gerentes para influir en el comportamiento de sus subordinados hacia los objetivos organizacionales.

Oseda et al. (2020) Mencionan el sistema de control interno como los planes y procedimientos a cumplir conforme a la ley y la protección en los recursos, información financiera y administrativa y la eficiencia de la operación para cumplir los objetivos propuestos.

Considerando las definiciones anteriores se propone la siguiente definición de control interno como; los mecanismos de control que otorga seguridad para lograr los objetivos y metas definidos por la organización basada en la literatura citada.

La definición fue elaborada contemplando la literatura y considerando la evolución que se ha tenido en los instrumentos de control puestos en marcha en la organización, considerando el enfoque de aquellos componentes y controles prácticos, contables, de gestión, y aquellos no contables, administrativos y culturales entre otros (Malmi y Brown 2008) que posibiliten el cumplimiento de objetivos de la Organización.

c) Estudios empíricos.

Gámez (2017), realizó un estudio descriptivo y transversal, en que se identificó como el control interno estuvo vinculado al control contable y como favoreció

el que las empresas necesiten de instrumentos que permitan una gestión eficiente mediante una cultura ética.

Shu et al. (2018) elaboraron una investigación con respecto a compañías que adscritas a la Bolsa de Valores en China. Los resultados (β 0.730; $p < 0.01$) revelaron la relación negativa de cultura integridad corporativa con la deficiencia del control interno.

Oseda et al. (2020) desarrollaron un estudio empírico en Ecuador. Los resultados estadísticos mostraron una relación positiva y fuerte del control interno con respecto a la cultura ética con una $spearman = 0.785$ y $p < 0.01$.

En los estudios empíricos mostrados, se encontró la relación existente entre el Control interno (CI) y la cultura ética (CE), aspecto que robustece el analizar en futuras investigaciones sobre esta relación.

Gobierno Corporativo (GC)

a) Antecedentes teóricos.

Entre las teorías clásicas de gobierno corporativo, se puede nombrar la teoría de la agencia que establece la vinculación de los principales stakeholders de la organización, esta teoría se fundamenta en una base económica (Jensen y Meckling, 1976). Debido a que se postula a partir de los intereses de los accionistas (principal) y la administración (Aguilera et al., 2008)

Estudios de Zahra y Pearce (1989), y Johnson et al. (1996) se guiaron en diferentes teorías con el propósito de presentar una taxonomía y relevancia sobre el papel y rol de directores con respecto al gobierno corporativo.

Esto ha llevado a considerar en un número creciente de académicos al Gobierno Corporativo como un sistema de componentes interdependientes, se atribuye a que estudios anteriores se centraban en el efecto independiente de los mecanismos de Gobierno corporativo, lo que no es viable al determinar que el Gobierno Corporativo pueda funcionar de forma independiente. (Misangyi y Acharya, 2014)

Según Oh et al. (2018), mencionan que es posible existan diferencias en las características, roles y funciones de cada componente que integran el gobierno corporativo, por lo que las empresas pueden elegir varios elementos del gobierno corporativo con el objetivo de formar patrones específicos según sus propias condiciones. Por lo que, en este sentido, no todos los mecanismos del gobierno corporativo podrían ser iguales, aunque puedan compartir el mismo objetivo.

En tanto que la teoría de los stakeholders, asume que el éxito empresarial requiere en consideración los intereses de los stakeholders como

empleados, comunidades locales, clientes, medio ambiente, entre otros, por razones legales, económicas y éticas (Tang et al., 2019).

b) Definiciones.

Se han agregado algunas definiciones, en las que se precisa el gobierno corporativo como un conjunto de estructuras formales, estructuras informales y procesos que existen en roles y responsabilidades de supervisión en el contexto corporativo (Hambrick et al., 2008). Algunos otros autores ha definido al gobierno corporativo como un conjunto de mecanismos de control para dirigir y controlar las organizaciones, o mantener el equilibrio entre los aspectos económicos, sociales, metas y entre metas individuales y comunales (Larcker y Tayan, 2011),

Aguilera et al. (2015) definen el gobierno corporativo en dos; interno y externo, el interno es la estructura del directorio, la estructura de propiedad y los incentivos gerenciales, mientras que el gobierno corporativo externo incluye principalmente el ambiente institucional y la presión de los medios.

En tanto que Al-ahdal et al. (2020) precisan del gobierno corporativo como el sistema que promueve la relación de los actores claves en la empresa (accionistas, gerentes e inversores de la empresa), garantizando una provisión adecuada de recursos entre los usuarios que compiten.

Considerando las definiciones anteriores se propone la siguiente definición propia de gobierno corporativo como; Alineación de intereses por accionistas, consejo de administración y directores con el resto de partes interesadas de la organización

La definición puede ser sencilla y comprensible, elaborada sobre la base de la revisión de literatura, apoyada y propuesta considerando la teoría literatura citada, cabe señalar que para esta definición no se consideró la distinción de las partes interesadas interna y externas, como lo planteaba Aguilera en su definición (Aguilera et al., 2015; Al-ahdal et al., 2020).

c) Estudios empíricos.

Abdallah e Ismail, (2017) investigaron la relación del gobierno corporativo y el desempeño. Tomaron un subíndice para evaluar el historial comercial, las comunicaciones corporativas y la divulgación de 581 empresas de gobierno corporativo de 2008 a 2012.

Saini y Singhanía (2018) realizaron una investigación en la que estudió la relación entre gobierno corporativo y el desempeño de la empresa en un conjunto de 255 empresas indias con fondos extranjeros. Los resultados empíricos indican que el GC está teniendo un impacto positivo y significativo sobre el desempeño.

Iqbal et al. (2019) analizaron la relación entre el gobierno corporativo y el desempeño financiero en Asia. Construyeron un índice de gobierno corporativo de siete indicadores sobre el tamaño y la composición de la junta, las características del director ejecutivo y el tipo de propiedad. Los resultados confirman la naturaleza endógena del gobierno corporativo y el desempeño financiero. En conclusión y a la vista de lo expuesto, se considera relevante en la literatura el gobierno corporativo, como variable independiente, por tanto, factor relacionado con la cultura ética (CE).

Riesgos Psicosociales (RP).

a) Antecedentes teóricos

Desde 1984, los factores de riesgo psicosociales, ya era un tema relevante que ocupaba a los organismos más importantes en Salud, esto se puede observar en el documento emanado por el Comité Mixto OIT/OMS (Organización Internacional del trabajo / Organización Mundial de Salud) en la determinación de los factores psicosociales perjudiciales en el trabajo, en que especialistas, desde entonces visualizaban este tema y proponían una serie de medidas que podrían adoptar las empresas, para abordar las vertientes psicosociales en los planes para mejorar las condiciones del trabajo y la promoción de la salud y bienestar de los trabajadores (Comité Mixto OIT-OMS, 1984).

Los factores de riesgos psicosociales relacionados con el trabajo son un tema importante en la política de seguridad y salud en el trabajo (Beck y Lenhardt, 2019). En México, como en muchos otros países, las empresas están legalmente obligados a realizar evaluaciones sobre los factores psicosociales. Si bien, históricamente, la afectación del bienestar del colaborador fue centrada en atender de riesgos físicos y ambientales, como probables causa de enfermedades laborales o relacionadas con el trabajo o accidentes.

A partir del 2018, los factores de riesgo psicosocial cobran relevancia en nuestro país, con la entrada en vigor de la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo y las reformas a la legislación laboral en el 2022 que incluyen este apartado de riesgos y enfermedades derivadas de factores de riesgo psicosociales (Ley Federal del Trabajo, 2022),

Causas como; reducción de personal, trabajos rotativos, jornadas extendidas y racionalización de recursos, puedan haber dado lugar a la aparición de nuevos riesgos en el campo de salud ocupacional, como los riesgos psicosociales (Langenhan et al., 2013).El desarrollo de nuevas

tecnologías de la información, la comunicación interconectadas y la globalización, pueden ser también causas que agilizaron los procesos en las empresas y por tanto en el trabajo de los colaboradores, aumentando el grado de exigencia mental para ellos (Korunka y Kubicek, 2017). Es importante mencionar también que las diferentes estrategias que emplean las empresas como; reestructuraciones frecuentes, prácticas organizativas "ajustadas", métodos de gestión del rendimiento orientados a objetivos o diversas formas de trabajo pueden ocasionar la aparición de estos riesgos psicosociales (Korunka y Kubicek, 2017).

La teoría del impacto ético establece que el comportamiento poco ético de la empresa, puede perjudicar y detonar estrés en los colaboradores (Giacalone et al., 2016), y menciona que disminuyendo dicho comportamiento puede reducir el estrés en el trabajo y beneficiar el bienestar de los colaboradores (Giacalone y Promislo, 2013)

La teoría sobre la toma de decisiones éticas, relaciona como los factores ambientales de la organización, afectan la percepción ética de la misma y puede influir en las decisiones éticas individual (Schwartz 2016).

Causas ambientales de la organización como son: el liderazgo y clima ético y la responsabilidad corporativa podrían impactar positivamente en el estrés y el bienestar de los colaboradores (Schwepker, 2020) y robustecer la percepción ética de los colaboradores, reduciendo el estrés laboral y apoyar positivamente el bienestar general de la empresa (Schwepker, 2020).

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 en curso, podrán proporcionar una nueva perspectiva y prever influencias y afectaciones sobre el tema. (Lincke et al., 2021).

b) Definiciones.

Backé (2012) define que los factores de riesgo psicosociales son aquellos como: la depresión, la ansiedad, las enfermedades cardiovasculares y los trastornos musculo esqueléticos, presente de forma crónica en los empleados. Pacheco (2017) define 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 la empresa.

En tanto que Plaza (2018) precisa que los factores de riesgo psicosociales son aquellos factores de la propia empresa que pueden tener efectos nocivos en la salud, y ocasionar inadaptación, tensión, y estrés.

Macías (2019) determina que los factores de riesgo psicosociales corresponden a aquellos elementos del diseño y gestión del trabajo con su

¿Existe la cultura ética en las Empresas Mexicanas?

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin20.39-411>

entorno social, que pueden ocasionar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los colaboradores, perjudicándolo directamente a él y a su esfera de privacidad e intimidad.

c) Estudios empíricos.

Beck y Lenhardt (2019) Realizaron un estudio cualitativo en Alemania, con 6500 empresas alemanas con el objetivo de calcular la prevalencia de evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo sobre los factores psicosociales, utilizando regresiones logísticas, los resultados arrojaron que 3 de cada 10 empresas, aún no ponen en práctica las evaluaciones de riesgos psicosociales a sus trabajadores

Schwepker et al. (2020) en su investigación empírica sobre como la ética organizacional percibida se relaciona positivamente con el bienestar de los empleados, arroja hallazgos con respecto a que las empresas sean dinámicas en privilegiar su clima ético, desarrollar un código de ética y una cultura ética. ($p < 0.001$ y 0.005)

De acuerdo a la literatura revisada en el apartado del marco teórico se derivan las siguientes hipótesis.

H1. El control interno está relacionado positivamente con la cultura ética.

H2. El gobierno corporativo está relacionado positivamente con la cultura ética.

H3. La atención a los factores de riesgo psicosocial está relacionados Positivamente con la cultura ética.

Método.

La orientación metodológica del presente trabajo es de carácter cuantitativo, de tipo descriptivo, explicativo y correlacional con un diseño no experimental y transversal, utilizando las técnicas documental y bibliográfica para el acopio de información sobre aspectos teóricos (Creswell y Creswell, 2018), y de campo debido a que se ha creado un instrumento de medición para determinar la relación que tienen los constructos, la relación funcional de las variables y demostrar el efecto de cada variable independiente sobre la dependiente (Creswell, 2013). Siendo la población de 2,788 y el tamaño de muestra estimado de 96, que se calculó de acuerdo con Rositas (2014) en función de r^2 y del número de predictores, con respecto a colaboradores de empresas del comercio al por menor — retail— en el área metropolitana de Monterrey. Por otro lado, entre las limitaciones que presenta este muestro es el tamaño

reducido de la misma y la unidad de análisis específica a ciertos puestos y nivel de contribución de su función.

El instrumento de medición consiste de 56 preguntas que mide las variables, usando una escala Likert, de siete puntos, con respuestas que van desde totalmente en desacuerdo señalando con el número 1, hasta totalmente de acuerdo, señalada con el número 7. La validez del instrumento se realizó mediante la participación de expertos especialistas que evaluaron el grado de relevancia y congruencia de los ítems con el contenido teórico, además se analiza el sesgo y claridad en la redacción entre otros puntos (Mendoza y Garza, 2009).

Con respecto a la fiabilidad del instrumento, se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach, los resultados obtenidos fueron valores que se consideran aceptables y en rango de acuerdo con DeVellis (2003) Ver tabla 1.

Tabla 1. *Coefficiente Alfa de Cronbach.*

| Variable | Alfa de Cronbach (α) |
|--------------------------------|----------------------------------|
| Cultura Ética | 0.95 |
| Control interno | 0.93 |
| Gobierno corporativo | 0.91 |
| Factores de riesgo psicosocial | 0.68 |

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 1, se expone la confiabilidad a nivel constructo y por tanto su relación y su correlación entre los ítems y mediante el marco teórico se explica la relación respectiva de los ítems con los constructos, además se realizó un análisis factorial mediante una rotación varimax en el que se eliminaron cuatro ítems de la variable de factores de riesgo psicosocial, esto debido a que no alcanzaron el mínimo requerido. De esta forma, para la variable de cultura ética se presenta uno de los ítems utilizados: *Te conduces o te comportas siguiendo un código de ética, siendo que la empresa cuente con ello o no.* Por lo que respecta a la variable de control interno, se muestra como ejemplo uno 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 lo que se refiere 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.)* Y con

¿Existe la cultura ética en las Empresas Mexicanas?

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin20.39-411>

respecto a la variable de factores de riesgo psicosocial, se muestra uno de los ítems utilizados: *Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana.*

Resultados.

Para el análisis de los datos recopilados se procedió a utilizar un análisis de regresión múltiple para lo cual se estimó una ecuación lineal múltiple para efectos de conocer el impacto de las variables independientes con respecto a la variable de estudio, se incluyó también el análisis del cumplimiento de los supuestos de la regresión, por lo que en este apartado se presenta el análisis de resultados, con el objetivo de exponer el tema de investigación desarrollado en el marco teórico y comprobar las hipótesis del mismo.

Anova.

El resultado del estadístico de la prueba F, mide si existe una relación lineal significativa entre la variable dependiente y las variables independientes sobre el modelo que se propone. Ahora bien, para que exista un nivel de significancia (Sig.) este debe ser menos de 0.05 (Abdi et al., 2007). Por lo tanto y de acuerdo al resultado de significancia del modelo, menor 0.05, se comprueba una relación lineal entre las variables dependientes e independientes. Ver tabla 2.

Tabla 2. Anova

| F | Sig |
|--------|------|
| 147.29 | .000 |

Fuente: Elaboración propia

Nivel de R² (cuadrado)

El coeficiente de determinación R², explica el 82% de la varianza de la variable dependiente. En tanto que el Durbin-Watson oscila entre 1.5 y 2.5 por tanto el modelo cumple el supuesto de independencia en residuos (de la Garza et.al 2013). Ver tabla 3

Tabla 3. Nivel de R²

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación | Durbin-Watson |
|--------|-------|------------|---------------------|---------------------------------|---------------|
| 1 | .906c | 0.822 | 0.816 | 0.429017 | 2.029 |

Fuente: Elaboración propia.

Coefficientes. Significancia y relevancia.

Se observan los resultados de sus coeficientes en cuanto a significancia y relevancia de las variables sobre el modelo propuesto. Se puede ver en la tabla las variables independientes de control interno, factores de riesgo psicosocial y gobierno corporativo son significativas con un valor $p \leq .05$.

Rositas (2014) consolida una clasificación para evaluar el impacto basándose en los coeficientes betas en rangos de valores que va de 0.00 a > 0.50 agrupando estos a partir de 0.00 a 0.09 con un valor de impacto imperceptible, de 0.10 a 0.15 perceptible, 0.16 a 0.19 con impacto considerable, 0.20 a 0.29 con impacto importante, 0.30 a 0.50 con un impacto fuerte y > 0.50 con un impacto muy fuerte, por lo que para efectos de este modelo, en la tabla 3 se puede observar un impacto muy fuerte en la variable de control interno, con una beta estandarizada de 0.545, la variable de gobierno corporativo con una beta de 0.221 y factores de riesgo psicosocial con una beta de 0.215. Ver tabla 4.

Tabla 4. *Coefficientes estandarizados y significancia.*

| Variable independiente | β | t | Significancia |
|--------------------------------|---------|-------|---------------|
| Control interno | 0.545 | 7.907 | .000 |
| Factores de riesgo psicosocial | 0.215 | 2.723 | .008 |
| Gobierno corporativo | 0.221 | 2.503 | .014 |

Fuente: Elaboración propia

Colinealidad del modelo.

Para medir la colinealidad del modelo de las variables independientes de control interno, gobierno corporativo y factores de riesgo psicosocial se ha considerado el índice de inflación de la varianza (VIF) para determinar la existencia de colinealidad, Hair et al. (2019) mencionan que un valor $VIF \geq 5$, advierte un posible problema de colinealidad. En la tabla 5, se observan los resultados con un valor $VIF \leq 5$, que descarta la existencia de colinealidad y demuestra que las variables independientes no tienen relación entre sí. En el modelo se valida el índice de diagnóstico de colinealidad, con un resultante del modelo de 4.03, descartándose multicolinealidad. (Belsley, 1980; 1982). Ver tabla 5.

¿Existe la cultura ética en las Empresas Mexicanas?

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin20.39-411>

Tabla 5. *Análisis de colinealidad.*

| Variable independiente | VIF |
|--------------------------------|-------|
| Control Interno | 2.551 |
| Factores de riesgo psicosocial | 3.366 |
| Gobierno corporativo | 4.176 |

Fuente: Elaboración propia.

Comprobación de hipótesis.

Enseguida, se muestra el resultado del estudio cuantitativo con la comprobación de hipótesis que resultaron apoyadas por los datos empíricos. Ver tabla 6.

Tabla 6. *Comprobación de hipótesis.*

| Hipótesis | Dirección | β^{est} | Significancia | Comprobación |
|---|-----------|---------------|---------------|--------------|
| H1. Control interno à Cultura ética | + | 0.545 | .000 | Apoyada |
| H2. Gobierno corporativo à Cultura ética | + | 0.221 | .014 | Apoyada |
| H3. Riesgos psicosociales à Cultura ética | + | 0.215 | .008 | Apoyada |

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

Se puede concluir que se logró el propósito que se planteó para este estudio de identificar la información existente acerca del control interno, gobierno corporativo, y riesgos psicosociales como factores que afectan la cultura ética de los colaboradores, Además, se confirma empíricamente 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 cultura ética, por lo que concluimos que estos resultados permiten comprobar las hipótesis de investigación de estas variables sobre el modelo propuesto. En el caso de la variable de control interno que fue la de mayor impacto y estadísticamente significativo (β ; 0.545, significancia 0.000), es congruente con estudios tales como los de autores Suh et al. (2018) Oseda et al. (2020) el resultado de su investigación coincide con el comportamiento en la práctica de las actividades que se desarrollan en las empresas.

Con respecto a la variable de gobierno corporativo que resulto con un impacto importante y estadísticamente significativo (β ; 0.221, significancia 0.014), coincide con el comportamiento de las actividades que se desarrollan para la continuidad del negocio asegurar la correcta ejecución de las normas,

orientaciones y estrategias corporativas permitiéndoles alcanzar los resultados esperados bajo una cultura ética y de integridad, al paso que le permita atender las necesidades, exigencias y perspectivas de sus inversores, socios y partes interesadas, por lo que es congruente con la teoría de los stakeholders, asume que el éxito empresarial requiere tomar en consideración los intereses de los stakeholders más allá de los accionistas, empleados, comunidades locales, clientes, medio ambiente, entre otros, por razones legales, económicas y éticas (Tang et al., 2019).

En el caso de la variable de factores de riesgo psicosocial, comprobada estadísticamente (β ; 0.215, significancia 0.008), es coherente con autores como Langenhan et al.(2013) que mencionan como las organizaciones pueden tomar acciones que impactan en su fuerza laboral, como la reducción de personal, trabajos rotativos, jornadas extendidas y racionalización de recursos, que pueden haber dado lugar a la aparición de nuevos riesgos en las disciplinas de salud ocupacional , y coincide también a Giacalone et al.(2016) establece con relación a la teoría del impacto ético como el comportamiento poco ético de la empresa puede perjudicar el bienestar de las empresas, por el efecto que puede tener el estrés de los colaboradores ante este escenario.

Conclusiones.

Con el presente trabajo se puede concluir que hay aportaciones que contribuyen a la literatura científica respecto a los factores organizacionales que influyen en la cultura ética de los colaboradores, este modelo y los resultados pueden significar un aporte para otras investigaciones aplicadas que consideren estos campos teóricos. Es posible recomendar que resulta de interés para subsecuentes investigaciones su aplicación en otros sectores económicos, lugares y ampliar el número de variables y aplicar otras líneas de investigación.

Referencias

- Abdallah, A. A. N., & Ismail, A. K. (2017). Corporate governance practices, ownership structure, and corporate performance in the GCC countries. *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 46, 98-115
- 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.
- Al-ahdal, W. M., Alsamhi, M. H., Tabash, M. I., & Farhan, N. H. (2020). The impact of corporate

¿Existe la cultura ética en las Empresas Mexicanas?

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin20.39-411>

- 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.
- Amah, E., Nwuche, C and Chukwuigwe, N. 2013. Effective Reward and Incentive Scheme Effective Organizations. *Research Journal of Finance and Accounting*. Vol.4 No. 13
- Amit, R., & Schoemaker, P. J. (1993). Strategic Asset and Organizational Rent *Strategic Management Journal*. 14, (1) 33-46.
- Ángel, S. Y. L., & Lozano, J. L. (2018). Estado del arte sobre problemáticas financieras en pymes: estudio para América Latina. *Revista Escuela de Administración de Negocios*
- Backé, E. M., Seidler, A., Latza, U., Rossnagel, K., & Schumann, B. (2012). The role of psychosocial stress at work for the development of cardiovascular diseases: a systematic review. *International archives of occupational and environmental health*, 85(1), 67-79.
- Barney, J. (1991). Firm resources sustained competitive adv. *Journal of management*, 17(1) 99-120
- Beck, D., & Lenhardt, U. (2019). Consideration of psychosocial factors in workplace risk assessments findings from a company survey in Germany. *International archives of occupational and environmental health*, 92(3), 435-451.
- Bedford, D. S., & Malmi, T. (2015). Configurations of control: An exploratory analysis. *Management Accounting Research*, 27, (1) 2-26.
- 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>.
- COSO. (2013). Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. Internal control integrated framework (Executive Summary). <www.coso.org/IC.htm> 15.07.13.
- Comité Mixto OIT-OMS. (1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo. Naturaleza, Incidencia y Prevención*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Creswell, John, and David Creswell. 2018. Chapter 2 Review of the Literature. 5th ed. Sage public.
- Chadegani, A. A., & Jari, A. (2016). Corporate ethical culture: Review of literature *Procedia Economics and Finance*, 36, 51-61.
- De Bakker, F. G., Rasche, A., & Ponte, S. (2019). Multi-stakeholder initiatives on sustainability: Cross-disciplinary review and research agenda for business ethics. *Business Ethics Quarterly*, 29(3), 343-383.
- De la Garza, J. M. (2012). *Análisis estadístico multivariante*. McGraw-Hill Interamericana.
- Denison, D., Hooijberg, R., Lief, C., & Lane, N. (2012). Leading culture change in global organizations: Aligning culture and strategy. John Wiley & Sons.
- DeVellis, R. F. (2016). *Scale development: Theory and applications* (Vol. 26). Sage publications.
- Eccles, R. G., Ioannou, I. & Serafeim, G. 2014. The impact of corporate sustainability on Organizational processes and performance. *Management Science*, 60, 2835-2857.

- Elshandidy, T., & Shrives, P. J. (2016). Environmental incentives for and usefulness of textual risk reporting: Evidence from Germany. *The International Journal of Accounting*, 51(4), 464-486
- Foster, G., & Young, S. M. (1997). Frontiers of management accounting research. *Journal of Management Accounting Research*, 9, 63.
- Gómez, I. M. (2017). Control interno en las áreas de aprovisionamiento de las empresas públicas sanitarias de Andalucía. (Tesis doctoral). Universidad de Málaga.
- 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*.
- Guiso, L., Sapienza, P., Zingales, L., 2015. The value of corporate culture. *J. Financ.* 117, 60
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24.
- Hambrick, D. C., Werder, A. V., & Zajac, E. J. (2008). New directions in corporate governance research. *Organization Science*, 19(3), 381-385.
- 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
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). Encuesta Nacional de victimización de Empresas (ENVE). <https://www.INEGI.org.mx/programas/enve/2018/>.
- Iqbal, S., Nawaz, A., & Ehsan, S. (2019). Financial performance and corporate governance in Microfinance: Evidence from Asia. *Journal of Asian Economics*, 60, 1-13
- 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.
- Jiang, F., Kim, K., Ma, Y., Nofsinger, J., Shi, B., 2019. Corporate culture and investment cash flow sensitivity. *J. Bus. Ethics* 154 (2), 425e439
- 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.
- Kohlberg, L. (1969). Stage and sequence: The cognitive-developmental approach to socialization. In D.A. Goslin (Ed), *Handbook*.
- Kohlberg, L. (1976). *Moral Stages and Moralization: The Cognitive-developmental Approach*.
- Korunka C, Kubicek B (eds) (2017) *Job demands in a changing world of work*. Springer, Cham
- 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., & Arias Ibarra, B. P. (2021). Liderazgo ético para el fortalecimiento de una cultura organizacional en las Pymes. *Podium*, (40), 21-40.
- Lincke, H. J., Vomstein, M., Lindner, A., Nolle, I., Häberle, N., Haug, A., & Nübling, M. (2021). COPSQ III in Germany: validation of a standard instrument to measure psychosocial Factors at work. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 16(1), 1-15.
- 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 Empleo.*, 7(4), 64-91

¿Existe la cultura ética en las Empresas Mexicanas?

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin20.39-411>

- Malmi, T., & Brown, D. A. (2008). Management control systems as a package—Opportunities, challenges and research directions. *Management accounting research*, 19(4), 287-300.
- Mendoza, J. G., & Garza, J. B. (2009). La medición en el proceso de investigación científica: Evaluación validez de contenido y confiabilidad. *Innovaciones de negocios* 6(11), 17
- Misangyi, V.F., Acharya, A.G., 2014. Substitutes or complements? A configurational examination of corporate governance mechanisms. *Acad. Manag. J.* 57, 1681–1705
- Oh, W.-Y., Chang, Y.K., Kim, T.-Y., 2018. Complementary or substitutive effects? Corporate Governance mechanisms and corporate social responsibility. *J. Manag.* 44,2716–2739
- Ortega-Parra, A., & Sastre-Castillo, M. (2013). Impact of perceived corporate culture on Organizational commitment. *Management Decision*, 51(5), 1071–1083.
- Oseña Gago, D., Flores Arocutipá, P. J., Luján Minaya, J. C., & Oseña Gago, M. A. (2020). Cultura organizacional y control interno personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yauli, La Oroya. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(5), 75-82.
- Pacheco, A. (2017). Ambiente de trabajo: Una evaluación de riesgos psicosociales y carga de trabajo metal en agentes de tráfico. *Universidad Industrial de Santander*.50 (1), 567
- 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, Cuenca, Ecuador
- Riivari, E. L. (2012). The ethical culture of organisations and organisational innovativeness. *European Journal of Innovation Management*.
- 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
- 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.
- Saini, N., & Singhania, M. (2018). Corporate governance, globalization and firm performance in emerging economies: Evidence from India. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(8), 1310-1333
- Shadnam, M., Bykov, A., & Prasad, A. (2021). Opening constructive dialogues between business ethics research and the sociology of morality: Introduction to the thematic symposium. *Journal of Business Ethics*, 170(2), 201-211.
- 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.
- Schweper, 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.
- Schweper, 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
- Shen, H., LAN, F., Xiong, H., Lv, J., & Jian, J. (2020). Does top management Team's academic Experience promote corporate innovation? Evidence from China. *Economic*, 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.
- 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.
- Suddaby, R. (2010). Construct clarity in theories of management and organization: editor's comments. *Academy of Management Review*, 35(3), 346-357.
- Tang, P., Fu, S., Yang, S., 2019. Do peer firms affect corporate social performance? *J. Clean. Prod.* 239, 118080.
- Téllez, A. M. G., Bautista, M. C. M., & López, C. T. R. (2018). Estado del arte sobre problemáticas financieras de las pymes en Bogotá, Colombia y AL. *Económicas cuc*, 39(2), 77-94.
- 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), 102137
- Treviño, L. K., & Nelson, K. A. (2011). *Managing Business Ethics* Chapter 10.
- Zahra, S. A., & Pearce, J. A. (1989). Boards of directors and corporate financial performance: A review and integrative model. *Journal of management*, 15(2)