

El efecto mediador del Clima de Principios entre el Clima Egoísta y la Violencia Laboral en el Sector Manufacturero del Estado de Puebla.

The mediator effect of Principle Climate between Selfish Climate and Workplace Violence in the Manufacturing Sector of the State of Puebla.

Idalid Elizabeth Chávez Rizo*

Luis Fernando Arias Galicia♦

María Mayela Terán Cázares♥

Fecha de recepción: 13 de diciembre del 2024

Fecha de aceptación: 03 de mayo del 2025

Fecha de Publicación en línea: 31 de julio del 2025

Abstract: This study examined the effect of principled climate as a mediator in the relationship between self-serving climate and workplace violence among employees of manufacturing companies in Puebla, Mexico. Using quantitative design and mediation analysis (PROCESS), the study assessed whether principled climate significantly mediates the relationship between self-serving climate and workplace violence. Results showed that self-serving climate has a direct effect that increases workplace violence. Furthermore, self-serving climate was positively associated with an increase in principled climate, which, in turn, was associated with a decrease in workplace violence. These effects indicate a statistically significant suppression mediation, with an indirect effect of self-serving climate on workplace violence through principled climate ($\beta = -0.6088$, $p < 0.05$; 95% CI [-1.0082, -0.2300]). These findings suggest the importance of addressing the selfish climate by strengthening the principled climate to reduce violent behaviors at work.

Keywords: Selfish Climate, Principled Climate, Workplace Violence, Mediation, Organizational Ethics.

* Universidad Autónoma del Estado de México - Centro de Investigación Transdisciplinar en Psicología.

<https://orcid.org/0009-0007-4748-3803>, idalid.rizzo@gmail.com

♦ Universidad Autónoma del Estado de México, México. <https://orcid.org/0000-0002-4059-2149>,

ramon.palacio@itson.edu.mx

♥ Universidad Autónoma de Nuevo León, México. <https://orcid.org/0000-0001-5089-3909>,

maria.teranc@uanl.edu.mx



Clasificación JEL: D91, L50, L60, O15, M14

Resumen: Este estudio analizó el efecto del clima de principios como mediador en la relación entre el clima egoísta y la violencia laboral en empleados de empresas del sector manufacturero en Puebla, México. Mediante un diseño cuantitativo y análisis de mediación (PROCESS), se evaluó si el clima de principios media significativamente la relación entre el clima egoísta y la violencia laboral. Los resultados mostraron que el clima egoísta tiene un efecto directo que incrementa la violencia laboral. También, el clima egoísta se asoció positivamente con un incremento en el clima de principios, el cual, a su vez se relacionó con disminución de la violencia laboral. Estos efectos indican una mediación por supresión estadísticamente significativa, con un efecto indirecto del clima egoísta sobre la violencia laboral a través del clima de principios ($\beta = -0.6088$, $p < 0.05$; IC 95% [-1.0082, -0.2300]). Estos hallazgos sugieren la importancia de abordar el clima egoísta fortaleciendo el clima de principios para reducir los comportamientos de violencia en el trabajo.

Palabras Clave: Clima Egoísta, Clima de Principios, Violencia Laboral, Mediación, Ética Organizacional.

Introducción

Una de las metas de las organizaciones debería estar centrada en la salud ocupacional, en el bienestar en el trabajo y en la calidad de vida laboral de sus trabajadores, por ello una de las problemáticas necesarias para su atención es la violencia laboral (Patlán, 2020), pues incide en cada una de las anteriores, afectando a los propios colaboradores. La violencia en el lugar de trabajo no es un problema individual ni aislado, sino un problema estructural y estratégico originado también por factores contextuales u organizacionales, cuyas causas y consecuencias se presentan en conflictos relacionados con derechos laborales, como la salud en el trabajo (López y Seco, 2016). Por ello, el reconocimiento temprano de los riesgos de violencia laboral deberá permitir tomar acciones antes de que la violencia se manifieste. Aunque las condiciones o señales se deban a múltiples factores; su identificación simultánea es necesaria para tomar medidas contra la violencia (OIT, 2002). Existen diversos estudios que se centran en los rasgos de agresores y víctimas (Fontes, Santana, Pelloso, Carvalho, 2013; Acosta, Aguilera y Pozos, 2009; Rodríguez, 2010; Piñuel, 2006; Velázquez y Díaz, 2020), sin embargo, existe una menor cantidad de estudios que analicen los factores contextuales y organizacionales que facilitan que la violencia emerja en los lugares de trabajo (Pérez, Pereira y Cantera, 2019). En consecuencia, el presente trabajo se fundamenta en estudiar a la violencia laboral como un problema que requiere acción en el ámbito organizacional.

Marco Teórico

Violencia Laboral

Para una mejor comprensión de la violencia en el trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, s.f.) ha descrito a la violencia laboral como resultado de una combinación de causas, relativas a las personas, el medio ambiente y las condiciones de trabajo, así como a las formas de interacción entre los propios trabajadores, entre los clientes y los trabajadores y entre éstos y los empleadores. Chappell y Di Martino (1998) definen a la violencia en el trabajo como “aquellos comportamientos realmente intolerables en cualquier contexto, los cuales son reinterpretables según usos y costumbres de diversos contextos culturales”.

De este modo, la violencia en el trabajo se define como una interacción social irracional, por medio de la cual un trabajador o un grupo de trabajadores con atacadas por otro compañero de trabajo o grupo de trabajadores; ya sea un supervisor, un compañero de trabajo o un subordinado con la intención de victimizarles, humillarles, debilitarles o amenazarles. Este comportamiento se vuelve sistemático, ya que puede repetirse por meses, semanas o incluso de forma diaria, provocándole sensaciones de desamparo, y alto riesgo de ser despedido de su centro de trabajo. Estas interacciones incluyen comportamientos de violencia física y las formas de violencia verbal más sutiles, como el acoso psicológico o sexual (Uribe, García, Castillo, y Barrera, 2011; Pillinger, 2016; Toro y Gómez, 2016; Velázquez y Díaz 2020).

En algunos estudios previos, se explica la conceptualización de la violencia laboral a partir de tres formas, la primera relacionada con variables individuales de personalidad de la víctima, como factores demográficos (Pérez et al. 2019), la segunda en función de las características inherentes a las relaciones interpersonales, como las condiciones contextuales y organizacionales del entorno laboral (Einarsen, 2000) y la tercera en relación con las características del entorno sociolaboral, como la importancia del ambiente organizacional y su relación con los valores, normas y prácticas predominantes (Topa, Morales y Gallastegui, 2006).

Desde una perspectiva organizacional, las características del entorno laboral pueden facilitar la presencia de la violencia laboral. Factores como la incertidumbre económica, la acelerada transformación tecnológica y la

revalorización del capital humano pueden generar condiciones que propicien la violencia laboral. Asimismo, un ambiente de metas competitivas, cambios organizacionales, inequidad laboral, tipos de contratación precarios, conflicto de roles y sobrecarga de tareas han sido identificados como factores organizacionales que favorecen la aparición de violencia en el trabajo (Parra y Acosta, 2010). Por otro lado, estructuras organizacionales altamente jerárquicas y con valores orientados a la competitividad, han sido señaladas como antecedentes de violencia laboral (Topa, Depolo y Morales, 2007).

Un estudio realizado por Gimeno, Grandio y Marqués (2012) evidenció que, para lograr entornos de trabajo saludables y libres de violencia, se debe actuar sobre la propia organización y sus prácticas. Se observaron que las organizaciones estudiadas, las cuales responden con niveles elevados de prácticas saludables (organizaciones saludables) sufren menos conductas violentas que aquellas otras con niveles bajos de estas prácticas (organizaciones tóxicas).

El clima ético en las organizaciones

El fundamento teórico acerca de la ética en el lugar de trabajo ha generado discusión por algunos años, pues enfocar el estudio hacia la persona o al contexto es la continua controversia. Quienes apoyan la perspectiva individual, sostienen que los valores, motivos y rasgos de uno determinan el comportamiento ético, en contraste, quienes están con la perspectiva situacional sostienen que las características de la situación o el entorno de la organización explican las variaciones en el comportamiento ético. Sin embargo, es posible plantear una perspectiva interaccionista al combinar las características del individuo y de la situación, favoreciendo al estudio del comportamiento ético (Lewin, 1951; Schneider, 1983; Baker, Hunt y Andrews, 2006).

De este modo, el clima ético de una organización afecta a los asuntos relevantes, con los cuales se reflexiona acerca de los criterios necesarios para determinar un “comportamiento correcto” (Victor y Cullen 1988; Martin y Cullen 2006). Como tal, el clima ético se refiere a los tipos de razonamiento moral más comúnmente utilizados, más que al contenido de las decisiones (Gorsira, Steg, Denkers y Huisman, 2018). La investigación apunta al clima laboral ético como un componente importante del contexto ético de una organización, que influye en la toma de decisiones y el comportamiento éticos (Arnaud y Schminke, 2012). El clima ético es un tipo de clima laboral

que se entiende mejor como un grupo de climas prescriptivos que reflejan los procedimientos, políticas y prácticas organizacionales con consecuencias morales. El clima ético influye tanto en la toma de decisiones como en el comportamiento posterior en respuesta a dilemas éticos. El clima ético no solo influye en los temas que los miembros de la organización consideran éticamente pertinentes, sino que también determina los criterios morales que los miembros utilizan para comprender, sopesar y resolver dichos problemas (Martin y Cullen, 2006). De esta forma, el estudio de los climas éticos se concentran en la exploración y la investigación de los efectos sobre diversos resultados de la organización, en los cuáles se constatan relaciones significativas con las reacciones de la gente a trabajar y sus efectos en las organizaciones. Así, el Clima Ético puede distinguirse en términos de maximizar los propios intereses (Clima Egoísta), la maximización de los intereses comunes (Clima Benevolente), o la adhesión a los principios universales, respectivamente (Clima de Principios) (Cullen y Víctor, 1993).

Al medir el clima ético, se pueden captar aspectos del contexto ético en las organizaciones. También pueden observarse diferencias entre las organizaciones y los departamentos mediante la relación entre la ética, el clima y el comportamiento. A partir de algunos estudios realizados con el clima ético, se ha encontrado cómo puede influir en diversas prácticas al interior de la organización, estrechamente relacionadas con el desempeño de los miembros (Treviño, 1986). Considerando la influencia del clima ético en las prácticas organizacionales y el desempeño, así como la distinción entre diferentes tipos de clima ético como el egoísta, benevolente y de principios (Cullen y Víctor, 1993), este estudio profundiza en cómo una de estas dimensiones específicas puede generar consecuencias particularmente negativas. De esta manera, se propone analizar con mayor detalle la relación entre el clima egoísta y la violencia laboral, incluyendo al clima de principios como mediador.

Clima Egoísta y su influencia en la Violencia Laboral

Este clima se caracteriza por el interés personal, es decir, las decisiones se rigen por maximizar el interés de sí mismo. A nivel individual, el interés será para la persona, a nivel organizacional, el interés será para contribuir a las ganancias de la organización y a nivel universal, el interés será por colocar a la organización como efectiva y competitiva. En este clima, los miembros son tratados de forma dura y poseen baja motivación. (Víctor y Cullen, 1988).

Keep (2009) describe al clima egoísta con motivaciones caracterizadas por evitar la confrontación y el conflicto, de este modo, se tiende a proteger a sí mismo. Tsahuridu (2006) menciona como en este clima, la organización tiende a no promover juicios ni comportamientos éticos, lo cual favorece a la posibilidad de recurrir a algún comportamiento contra productivo para los miembros o para la organización, incluso hasta llegar a comportamientos delictivos. Ambrose, Arnaud y Schminke (2008) muestran cómo los miembros no perciben congruencia entre sus valores y los de la organización, pues los valores éticos importantes a los que prefieren como guía, son los suyos. En relación con lo descrito anteriormente, este clima es el dominado “ética individualista”, pues las consecuencias se consideran valiosas o no, según los intereses del individuo, quién toma la decisión (Toledo, 2015).

Con base a lo anterior, cuando las decisiones dentro de la organización se basan exclusivamente en la maximización del interés individual, se generan entornos donde el engaño, la omisión de información y la desconsideración por el bienestar ajeno se vuelven prácticas comunes, y legítimos para alcanzar objetivos personales (Vilas, 2019). En este sentido, la competencia constante y la falta de control sobre el trabajo facilita la aparición de comportamientos abusivos. Por ello, se ha identificado que los climas egoístas, centrados en el beneficio individual, se asocian positivamente con comportamientos no éticos, incluyendo a la violencia laboral (Nawar y Dagam, 2015).

Las características del entorno laboral son de alta relevancia en el origen de conductas de violencia. Las estructuras organizacionales con muchas jerarquías y el estilo directivo autoritario puede influenciar la aparición de violencia como resultado de la interacción laboral (Chappell y Di Martino, 1998). En este sentido, Acosta, Aguilera y Pozos (2009) muestran que el acoso se facilita en organizaciones carentes de reglas precisas. En el estudio de Rodrigues y Freitas (2014) se identifican como factores asociados al acoso laboral: a) el alto desempleo, b) el modelo laboral y económico incierto y c) la fuerte competitividad.

Clima de Principios como variable mediadora

Este clima se caracteriza por generar principios o procedimientos en la organización para guiar a sus miembros a un proceso de elección de una acción. Estos principios o procedimientos obedecen a factores externos, basados en principios universales, las cuales son consistentes, a pesar de

las situaciones particulares. A la organización se le facilita guiar a los miembros, pues están inmersos en su estructura y códigos de ética, con una alta probabilidad de responder positivamente (Cullen y Víctor, 1988). En este clima, el seguimiento de las normas, reglas y procedimientos es estricta. Las personas obedecen y se guían de acuerdo con las políticas de esta. Frecuentemente se discute entre los miembros temas relacionados al “correcto” desempeño (Kapp y Partboteeah, 2008).

Por ello, este clima se basa en imperativos éticos universalmente válidos incrustados en derechos humanos inalienables (Toledo, 2015). Generalmente los miembros evitan el castigo y se perciben cómo determinantes para gestionar prácticas de éxito, pues poseen una fuerte relación positiva entre el comportamiento ético y el éxito (Deshpande, Joseph, y Shu, 2011).

Elementos como el clima organizacional, la existencia de normas claras, autoestima laboral y la satisfacción en la relación con los superiores pueden influir en la presencia o ausencia de violencia en el entorno de trabajo (Parra y Acosta, 2010). Los empleados pueden percibir un clima de violencia laboral (contrario a un clima de seguridad) cuando no existen políticas, procedimientos y prácticas claras y bien estructuradas para prevenir la violencia en el trabajo. Esta ausencia puede reforzar la tolerancia organizacional hacia dicho comportamiento (Aytac y Dursum, 2012).

Por lo anterior, el presente estudio se llevó a cabo para evaluar si la percepción del clima de principios reduce el efecto del clima egoísta sobre la violencia laboral.

Preguntas de Investigación e hipótesis

Considerando la problemática de la violencia laboral y la influencia del contexto, el presente estudio se guió por las siguientes preguntas de investigación en el contexto del sector manufacturero del Estado de Puebla:

1. ¿Cuál es la relación directa que ejerce el clima egoísta sobre la incidencia de la violencia laboral?
2. ¿De qué manera el clima egoísta influye en la percepción de un clima de principios?
3. ¿Cuál es el impacto del clima de principios sobre la violencia laboral considerando el efecto del clima egoísta?

4. ¿El clima de principios actúa como un mediador significativo en la relación entre el clima egoísta y la violencia laboral?

Con base en la revisión de la literatura y el modelo teórico propuesto, se plantearon las siguientes hipótesis:

H₁: El clima egoísta se relaciona positiva y directamente con la violencia laboral en los empleados del sector manufacturero del estado de Puebla.

H₂: El clima egoísta se relaciona significativamente con el clima de principios en los empleados del sector manufacturero del estado de Puebla.

H₃: El clima de principios se relaciona negativa y significativamente con la violencia laboral cuando se controla el clima egoísta en los empleados del sector manufacturero del estado de Puebla.

H₄: El clima de principios media significativamente la relación entre el clima egoísta y la violencia laboral en los empleados del sector manufacturero del estado de Puebla.

Método

Se utilizó un diseño cuantitativo, correlacional y transversal (Arias, 2007). La muestra estuvo conformada por 101 empleados provenientes de empresas del sector manufacturero ubicadas en la ciudad de Puebla. Para el reclutamiento de las organizaciones participantes, se estableció contacto inicial con aproximadamente diez empresas localizadas en un parque industrial de la región. De este grupo contactado, tres empresas accedieron formalmente a colaborar con el estudio. En virtud de esta respuesta y la accesibilidad a las organizaciones, la selección final de los participantes se realizó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. A continuación, se muestran las características de la población de estudio en la Tabla 1.

Tabla 1. Datos sociodemográficos de la muestra.

Variables sociodemográficas		Total	Porcentaje (%)
Género	Masculino	43	42.57
	Femenino	58	57.43
Edad	55-74 años (Baby Boomers)	5	4.95
	54-43 años (Generación X)	23	22.77
	30-42 años (Millenials)	42	41.58
	18-29 años (Generación Z)	31	30.69
Escolaridad	Primaria	6	5.94
	Secundaria	30	29.70
	Bachillerato	22	21.78
	Licenciatura	33	32.67
	Posgrado	9	8.91
Estado Civil	Soltero(a)	45	44.55
	Casado(a)	28	27.72
	Divorciado(a)	6	5.94
	Unión Libre	20	19.80
Antigüedad	Menos de 1 año	26	25.74
	Entre 1 y 5 años	37	36.63
	Entre 5 y 10 años	16	15.84
	Entre 10 y 15 años	21	20.79
Tipo de puesto	Directivo	8	7.92
	Administrativo	34	33.66
	Operativo	59	58.42

Fuente: Elaboración Propia.

Instrumentos

Para medir el clima Ético se utilizó el Cuestionario de Clima Ético desarrollado por Cullen y Víctor (1988) para medir las percepciones de los individuos sobre cómo los miembros de una organización comúnmente toman decisiones en relación con "eventos, prácticas y procedimientos" que requieren criterios éticos, con base a la teoría de desarrollo moral de Kohlberg (1984), la teoría de clima laboral de Schneider (1983) y las teorías sociológicas para definir los locus de análisis de Merton (Cullen, Víctor y Bronson, 1993), la cual consta de 36 ítems con 6 alternativas de tipo Likert; desde 1 (Completamente Falso) a 6 (Completamente Verdadero) cuya confiabilidad obtenida por Alfa de Cronbach fue de 0.85 en la escala global.

Para medir la variable de Violencia en el trabajo se utilizó la Escala desarrollada por Uribe (2013). La escala consta de 97 reactivos con base a dos escalas Likert que dan respuesta a dos preguntas: ¿Con qué frecuencia? (1 representa “Nunca”, 2 “Casi Nunca”, 3 “Una vez al mes”, 4 “Una vez a la semana”, 5 “Casi Diario” y 6 “Diario”) y ¿Por cuántos meses? (de 1 a 6 meses para identificar la duración del comportamiento). La confiabilidad del instrumento en escala global va entre 0.85 y 0.91 en su fase confirmatoria mediante análisis factoriales con rotación varimax.

Para llevar a cabo el análisis estadístico se utilizó el modelo de mediación para evaluar si el clima de principios modifica la relación entre el clima egoísta y la violencia laboral. Se utilizó la macro PROCESS en SPSS (Hayes, 2018) con el modelo 4 de mediación y se aplicaron 5000 muestras Bootstrap para estimar intervalos de confianza al 95%.

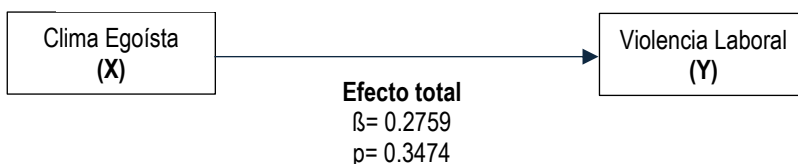
Resultados

Como primer paso se obtuvo el efecto total del clima egoísta (variable independiente) sobre la violencia laboral (variable dependiente) siguiendo los pasos recomendados para estimar el efecto mediador (Hayes, 2018).

Efecto total entre el clima egoísta y la violencia laboral

El análisis del efecto total refleja la relación entre el clima egoísta y la violencia laboral antes de incluir la variable mediadora. Como resultado se obtuvo un coeficiente no significativo ($\beta = 0.2759$, $p = 0.3474$) con un intervalo de confianza entre 0.8557 y 0.0945. Los resultados se muestran en la Figura 1:

Figura 1. Efecto total entre el clima egoísta y la violencia laboral



Fuente: Elaboración Propia.

Posteriormente, se aplicó el modelo de mediación en donde la variable dependiente fue la violencia laboral, la variable independiente fue el clima egoísta y la variable mediadora fue el clima de principios, se obtuvieron los siguientes resultados:

Relación entre clima egoísta y clima de principios

El análisis de regresión realizado muestra que el clima egoísta tiene un efecto significativo sobre el clima de principios dentro de la organización. El coeficiente de regresión obtenido fue de $\beta=0.7632$, $p=0.0000$, con un intervalo de confianza entre 0.5579 y 0.9685, lo que sugiere que un incremento en la percepción de un clima egoísta se asocia con aumento en la percepción de un clima basado en principios éticos. Este hallazgo es inesperado pues, aunque las organizaciones pueden tener múltiples climas éticos que coexisten (Victor y Cullen, 1988), un clima egoísta podría llevar a la empresa a la percepción de imponer o enfatizar reglas más estrictas o restrictivas como contrapeso. Los resultados se muestran en la tabla 2:

Tabla 2. Relación entre clima egoísta y clima de principios
VARIABLE DE RESULTADO:

CLIMA DE PRINCIPIOS

Resumen del modelo

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.5955	.3546	.3363	54.4027	1.0000	99.0000	.0000

Modelo

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constante	1.0282	.3950	2.6032	.0107	.2445	1.8119
Clima Egoísta	.7632	.1035	7.3758	.0000	.5579	0.9685

Fuente: Elaboración Propia

La varianza explicada es del 35.46% ($R^2= 0.3546$), lo cual indica un efecto grande, subrayando la influencia sustancial del clima egoísta sobre la percepción del clima de principios en el contexto estudiado.

Relación entre clima de principios y Violencia Laboral

En el siguiente paso se observó que el clima de principios tiene un efecto negativo y es un predictor significativo de la violencia laboral. El coeficiente obtenido fue $\beta= -0.7977$, $p= 0.0044$, con un intervalo de confianza entre -1.3407 y -0.2547. Estos resultados indican que a medida que el clima de principios se fortalece, la incidencia de violencia laboral disminuye. Este hallazgo respalda la hipótesis de que una cultura laboral

basada en principios y normas puede contribuir a reducir la aparición de conductas violentas en el entorno de trabajo.

Relación Directa entre Clima Egoísta y Violencia Laboral controlado por la variable de clima de principios.

En el último paso, considerando la variable de clima de principios en el modelo, El análisis de regresión indica que el clima egoísta tiene un efecto directo y significativo sobre la violencia laboral ($\beta=0.8847$, $p=0.0133$) con un intervalo de confianza entre 0.1887 y 1.5806. Esto sugiere que cuando el clima egoísta en las organizaciones predomina, se incrementa la violencia laboral. Estos resultados se muestran en la tabla 3:

Tabla 3. Modelo de mediación propuesto para el estudio
VARIABLE DE RESULTADO:

VIOLENCIA LABORAL

Resumen del modelo

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.2967	.0880	2.4928	4.7284	2.0000	98.0000	.0110

Modelo

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constante	2.0486	1.1116	1.8429	.0684	-.1573	4.2545
Clima Egoísta	.8847	.3507	2.5227	.0133	.1887	1.5806
Clima Principios	-.7977	.2736	-2.9151	.0044	-1.3407	-.2547

Fuente: Elaboración Propia.

Conjuntamente, estas dos variables explicaron el 8.80% ($R^2= 0.0880$) de la Violencia Laboral, lo cual puede considerarse de una magnitud pequeña a mediana en su conjunto, por lo que el modelo en su conjunto aporta a la comprensión de los factores de clima ético que inciden en la violencia laboral.

Efecto Indirecto (Mediación) del Clima de Principios

El análisis de mediación indica un efecto indirecto significativo de $\beta=-0.6088$, con un intervalo de confianza al 95% (IC=-1.0082 a -0.2300). Como el intervalo de confianza no incluye el valor cero, se confirma que el clima de principios media significativamente la relación entre el clima egoísta y la violencia laboral de forma estadísticamente significativa. El efecto indirecto negativo significativo ($\beta = -0.60$) sugiere que parte de la relación entre el

clima egoísta y la violencia se canaliza a través de una vía de protección, pero cuando ésta se controla, el efecto dañino directo del clima egoísta se vuelve evidente, indicando un efecto de supresión (MacKinnon, Krull y Lockwood, 2000).

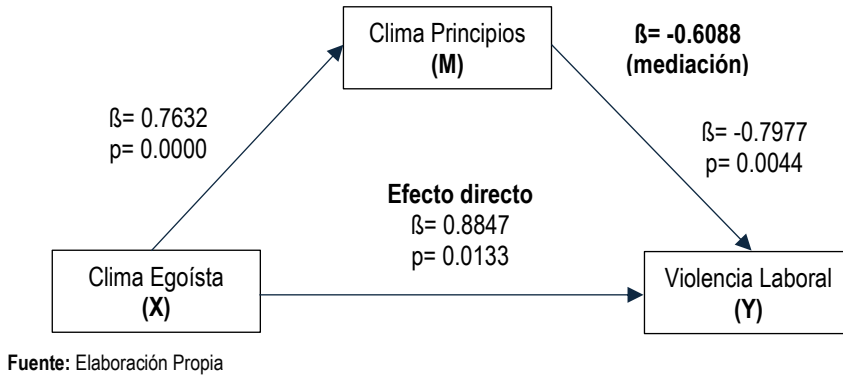
Tabla 4. Efecto indirecto (Mediación) del Clima de Principios

Efecto(s) indirecto(s) de X sobre Y				
Clima Principios	Efecto	BootSE	BootLLCI	BootULCI
	-.6088	.2017	-1.0082	-0.2300

Fuente: Elaboración Propia.

Los hallazgos de este estudio respaldan la hipótesis de que el clima de principios media la relación entre el clima egoísta y la violencia laboral, sin embargo, un resultado no esperado es que el efecto de la mediación es de supresión. Aunque el clima egoísta no mostró inicialmente una asociación significativa con la violencia laboral, al considerar el rol mediador del clima de principios, emergió un efecto directo positivo y significativo. Este hallazgo indica que el clima de principios actúa como un mecanismo protector, que media de forma negativa la relación entre el clima egoísta y la violencia laboral. En otras palabras, el clima egoísta aumenta el clima de principios, el cual a su vez disminuye la violencia laboral, enmascarando inicialmente el efecto perjudicial directo del clima egoísta sobre la violencia. Este patrón es consistente y con un efecto de supresión más que con una mediación parcial tradicional. En otras palabras, aunque el Clima de Principios actúe como supresor, la solución ideal no es fomentar un Clima Egoísta para que directamente aumente un Clima de Principios reactivo, sino que se aborde directamente al Clima Egoísta y cultivar a su vez, el Clima de Principios auténtico, sugiriendo que la implementación de políticas organizacionales, así como los valores, pueden ser una estrategia clave para la prevención de la violencia en el trabajo. El modelo se muestra en la Figura 2:

Figura 2. El efecto mediador del Clima de Principios entre el Clima Egoísta y la Violencia Laboral en el Sector Manufacturero del Estado de Puebla.



Debido a que la violencia laboral es un problema significativo en los entornos de trabajo; que tiene sus raíces en factores sociales, económicos, organizacionales y culturales (Patlán, 2020; García, Álvarez, Ramírez y Aranibar, 2018). Las consecuencias de la violencia laboral son graves, abarcando desde el deterioro de las relaciones interpersonales y la organización del trabajo, hasta consecuencias sociales como el desempleo y marginación (Gimeno, et al. 2012; Toro y Gómez, 2016).

En concordancia con Kaptein (2011), quien argumenta que el clima ético es el resultado de las normas, prácticas y políticas organizacionales que promueven o inhiben la toma de decisiones éticas entre los empleados, la propuesta de este estudio fue analizar el efecto mediador del clima de principios en la relación entre el clima egoísta y la violencia laboral en empleados de empresas manufactureras. Asimismo, como se muestra en el estudio de Jin, Ashraf, Ul, Farooq, Zheng y Shaukat (2022), la cultura y clima organizacional son los principales determinantes de violencia laboral, pues ofrecen barreras u oportunidades para propiciarla; es decir, la probabilidad de comportamientos de violencia laboral sería significativamente menor si la cultura organizacional no fomenta ni apoyará tales comportamientos.

Los presentes resultados aportan evidencia de que el clima de principios actúa como un factor mediador entre el clima egoísta y la violencia laboral, proporcionando así un análisis de su interrelación. Este hallazgo de mediación es relevante, pues como lo señala Vilas (2019) es importante

explorar factores mediadores y moderadores que influyen en la relación de estas variables. En este sentido, se encontró un hallazgo central que atribuye la mediación como una mediación de supresión.

De manera específica se acepta la H₁, pues el clima egoísta tiene un efecto directo y positivo sobre la violencia laboral, es decir, en una relación directa, un mayor clima egoísta tiende a incrementar la violencia en el trabajo ($\beta = 0.8847$, $p < 0.05$). Estos hallazgos coinciden con el estudio de clima ético de Ozgün, Türkmen y Aksu (2024), pues en su estudio se observó una correlación negativa y moderada entre el clima ético y los comportamientos laborales contraproducentes, indicando que fomentar un clima organizacional ético puede mitigar significativamente los comportamientos laborales perjudiciales, lo cual enfatiza la importancia de fomentar normas y valores éticos en las organizaciones.

Simultáneamente, se acepta la H₂ pues el clima egoísta también tiene un efecto significativo y positivo sobre el clima de principios, es decir, a mayor percepción de clima egoísta, mayor es también la percepción de un clima basado en principios ($\beta = 0.7632$, $p < 0.05$). Este hallazgo es inesperado pues, aunque las organizaciones pueden tener múltiples climas éticos que coexisten (Víctor y Cullen, 1988), un clima egoísta podría llevar a la empresa a la percepción de imponer o enfatizar reglas más estrictas o restrictivas como contrapeso.

A su vez, también se acepta la H₃, pues el clima de principios tiene un efecto negativo y significativo sobre la violencia laboral, cuando se controla la influencia del clima egoísta, es decir, un mayor clima de principios tiende a disminuir la violencia laboral ($\beta = -0.7977$, $p < 0.05$). Con relación a lo anterior, en el estudio de Aytac y Dursum (2012) se demuestra que el cumplimiento de normas y reglas puede disminuir la violencia en el trabajo, pues la falta de políticas, procedimientos y prácticas claras y organizadas puede reforzar su tolerancia organizacional.

Debido a estas relaciones, se acepta la H₄, pues el clima de principios actúa como un mediador significativo en la relación entre el clima egoísta y la violencia laboral. El efecto indirecto es negativo ($\beta = -0.6088$). En el estudio de Acosta et al. (2009) se identificó que la existencia de reglas precisas dificulta la aparición de acoso en las organizaciones. Adicionalmente, el estudio de Jin et al. (2022) subrayan la importancia de políticas y un clima organizacional para prevenir activamente la violencia laboral. Por otro lado, la

naturaleza de supresión se debe a que el efecto directo y el efecto indirecto van en direcciones opuestas, indicando que la existencia de reglas, políticas claras y consecuencias por su incumplimiento pueden tener un efecto disuasorio sobre ciertos comportamientos abiertamente violentos o abusivos, ofreciendo a los empleados un marco de referencia sobre lo que es y no es aceptable. Esto podría explicar por qué, a pesar de su origen reactivo, el clima de principios se asocia con menor violencia. Rai y Agarwal (2016) sugieren estudiar a la violencia laboral con sus mecanismos intervinientes, proporcionando una comprensión profunda en un contexto específico, pues los comportamientos no cambian linealmente; la naturaleza multifactorial de la violencia laboral pueden afectar sus interpretaciones, determinantes y sus consecuencias.

Por ello, estos hallazgos convergen con resultados de otros estudios que indican que un clima ético robusto, particularmente basado en principios, se asocia negativamente con manifestaciones de violencia laboral y otros comportamientos contraproducentes en el trabajo (Vilas, 2019; Oztgün et al., 2024; Acosta et al., 2009; Aytac y Dursum, 2012). Como resultado, la identificación del clima de principios como un mediador específico aporta una importante contribución a la teoría del clima ético de Víctor y Cullen (1988), demostrando un mecanismo a través del cual las percepciones del clima ético influyen en los resultados organizacionales negativos como la violencia laboral. De este modo, este estudio contribuye al cuerpo de conocimiento al validar empíricamente el rol mediador del clima de principios, ofreciendo una comprensión más profunda de la importancia del clima ético en los contextos laborales. Asimismo, propone un modelo aplicable a un contexto manufacturero mexicano específico; pues aunque existen numerosos estudios sobre el clima laboral y su influencia en la salud y calidad de vida de los trabajadores; los estudios acerca de las causas y condiciones de las situaciones de violencia en el trabajo son escasos (Bordajejo y Ferrari, 2017), facilitando la identificación de herramientas que fortalezcan la toma de decisiones éticas orientadas a principios, que den pauta a la elaboración de estrategias de intervención para prevenir la violencia en el trabajo.

Con base en lo anterior, se sugiere fortalecer el seguimiento de las normas, reglas y procedimientos, asegurando que estos principios sean percibidos, vividos, y reforzados activamente en la cultura diaria. Esto puede incluir sensibilizaciones de los valores organizacionales y lo establecido en el código de ética; capacitaciones en la atención a esta problemática;

establecimiento de políticas, procedimientos y procesos internos; comunicación organizacional eficaz sobre los principios éticos y posibles transgresiones; y sobre todo un liderazgo que modele consistentemente la prevención de la violencia en el trabajo. Se enfatiza en lo anterior porque cuando el clima egoísta se encuentra arraigado en el contexto organizacional, se pueden justificar acciones si se perciben como beneficiosas para un individuo, para un grupo específico o para la eficiencia de la propia empresa, incluso si esto implica un detrimento para otros colaboradores.

Limitaciones

Es importante reconocer limitaciones en el presente estudio. Si bien la muestra incluyó a 101 empleados de empresas manufactureras, este tamaño muestral, junto con la concentración del estudio en el Estado de Puebla, podría restringir la generalización de los hallazgos a contextos más amplios, como otras regiones, sectores o grupos demográficos. Adicionalmente, la naturaleza transversal del diseño utilizado, aunque útil para identificar relaciones y proponer una direccionalidad teóricamente fundamentada, inherentemente limita la capacidad para establecer inferencias causales definitivas o para analizar la evolución de estas dinámicas interrelacionales a lo largo del tiempo.

Sugerencias de futuros estudios

Para futuras investigaciones, se sugiere replicar este modelo en muestras más amplias que abarque diversos contextos sectoriales como financiero, educativo, hotelero y restaurantero, entre otros, con la finalidad de comprender mejor estas relaciones. También, se sugiere explorar la influencia de factores individuales relacionados a la salud mental y la calidad de vida; factores organizacionales como lo son los estilos de liderazgo, la justicia organizacional, la carga laboral, el apoyo organizacional percibido, entre otros; y factores de cambio sociocultural como lo es la inclusión, la diversidad generacional, la multiculturalidad organizacional, entre otras.

Referencias

- Acosta, M., Aguilera, M., y Pozos, B. (2009). Relación entre el acoso moral en el trabajo y el estilo interpersonal en el manejo de conflictos. *Ciencia y Trabajo*, 21, pp. 14-17. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3219068>

- Ambrose, M., Arnaud, A., y Schminke, M. (2008). Individual moral development ethical climate: The influence of person-organization fits on job attitudes. *Journal of Business Ethics*, pp. 323-333. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-007-9352-1>
- Arias Galicia, L. F. (2007). Metodología de la Investigación en Ciencias de la Administración. México: Editorial Trillas. ISBN: 978-968-24-7993-9
- Arnaud, A. y Schminke, M. (2012). The Ethical Climate and Context of Organizations: A Comprehensive Model. *Organization Science*, 23(6), pp. 1767–1780. <http://dx.doi.org/10.1287/orsc.1110.0698>
- Aytac, S. y Dursum, S. (2012). The effect on employees of violence climate in the workplace. *Work*, 41, pp. 3026-3031. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22317180/>
- Baker, T., Hunt, T. y Andrews, M. (2006). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values. *Journal of Business Research*, 59, pp. 849–857. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2006.02.004>
- Bordajejo, M; Ferrari, L (2017). Organizational culture: its relationship with labor violence. *Facultad De Psicología - UBA (Anuario De Investigaciones)*, 24, pp. 27-36. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369155966067>
- Chappell y Di Martino, V. (1998). Cuando el trabajo resulta peligroso. *Organización Internacional del Trabajo*. ISBN 92-2-1-110335-8.
- Cullen, J. y Víctor, B. (1988). The organizational bases of ethical work. *Administrative science quarterly*, 33, pp. 101-125. <https://doi.org/10.2307/2392857>
- Cullen, J., Víctor, B., y Bronson, J. W. (1993). The ethical climate Questionnaire: An assessment of its development and validity. *Psychological Reports*, pp. 667-674. <https://doi.org/10.2466/pr0.1993.73.2.667>
- Einarsen, E. (2000) Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggress Violent Behavior*. 5(4), pp. 379-401. [https://doi.org/10.1016/S1359-1789\(98\)00043-3](https://doi.org/10.1016/S1359-1789(98)00043-3)
- Fontes, K., Santana, R., Pellosos, S., y Carvalho, M. (2013). Factors associated with bullying at nurses' workplaces. *Revista Latino-Americana Enfermagem*, 21(3), pp. 758-764. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692013000300015>
- García-Rivera, B. R., Álvarez-Medina, M. T., Ramírez-Barón, M. C., & Aranibar-Gutiérrez, M. F. (2018). Acoso laboral a las mujeres en las maquiladoras, ¿mito o realidad? *The Anáhuac journal*, 18(1), pp. 63-93. <https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2018v18n1.04>.
- Gimeno, M., Grandio, A., y Marqués, I. (2012). Prácticas Organizativas saludables frente a la violencia en el trabajo. Estudio de su incidencia. *Administración Universitat de Jaume I*. 7 (13), pp. 43-58. <https://www.redalyc.org/pdf/2816/281623577005.pdf>
- Gorsira, M., Steg, L., Denkers, A. y Huisman, W. (2018). Corruption in Organizations: Ethical Climate and Individual Motives. *Administrative Science*. 8(4), pp. 2-19. <https://doi.org/10.3390/admsci8010004>

- Hayes, A. (2018). Introduction to mediation, moderation and conditional process analysis, 2024. Recuperado el Diciembre de 2024, de <https://afhayes.com/introduction-to-mediation-moderation-and-conditional-process-analysis.html>
- Jin, F., Ashraf, A. A., Ul Din, S. M., Farooq, U., Zheng, K. y Shaukat, G. (2022). Organisational caring ethical climate and its relationship with workplace bullying and post-traumatic stress disorder: The role of type A/B behavioral patterns. *Frontiers in Psychology*, 13:1042297. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1042297>
- Kapp, E., y Partboteeah, K. (2008). Design better programs, improve compliance and foster participation. *Professional Safety*, pp. 28-31. <https://onepetro.org/PS/article-abstract/33208/Ethical-Climate-amp-Safety-Performance-Design>
- Kaptein, M. (2011). Understanding unethical behavior by unraveling ethical culture. *Human Relations*, 64(6), pp. 843-869. <https://doi.org/10.1177/0018726710390536>
- Keep, W. (2009). Furthering Organizational Priorities with Less Than Truthful Behavior: A Call for Additional Tools. *Journal of Business Ethics*, pp. 81-90. <https://www.jstor.org/stable/40294874?seq=1>
- Kohlberg, L. (1984). *The Philosophy of Moral Development*. New York: Harper y Row.
- López, M., & Seco, E. (2016). Tipología de Mobbing: una mirada desde la responsabilidad de la empresa. *Sociologías*, 18(43), pp. 364-401. <http://dx.doi.org/10.1590/15174522-018004321>
- Martin, K. y Cullen, J. (2006). Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review. *Journal of Business Ethics*, 69, pp. 175-194. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-006-9084-7>
- MacKinnon, D. P., Krull, J.L. y Lockwood, C.M. (2000). Equivalence of the mediation, confounding and suppression effect. *Prev Sci*, 1(4), pp. 173-81. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11523746/>
- Nawar, Y. S., y Dagam, O. V. (2015). The practice of ethical work climate within public sector: An organisational culture perspective. *Journal of Organisational Studies and Innovation*, 2(4), pp. 33-40. <https://doi.org/10.21615/cesp.12.2.8>
- OIT. (2002). Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, Consejo Internacional de Enfermeras, Organización Mundial de la Salud, Internacional de Servicios Públicos. <https://www.ilo.org/es/publications/directrices-marco-para-afrontar-la-violencia-laboral-en-el-sector-de-la>
- OIT. (s.f.). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el Agosto de 2019, de La violencia en el trabajo: un problema mundial: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang-es/index.htm
- Ozgün, O. H., Türkmen, E., y Aksu, B. Ç. (2024). The impact of sustainable leadership on counterproductive work behaviors: The mediating role of ethical climate. *Research on*

- Multidisciplinary Approaches (Romaya Journal)*, 5(1), pp. 169-185.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.15258106>
- Parra, L., y Acosta, M. (2010). La investigación cuantitativa del acoso psicológico laboral en los sectores de la educación superior y de la salud. *Una revisión sistemática. Entramado*, 6(1), pp. 158-172.
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/entramado/article/view/3367>
- Patlán Pérez, J. (2020). Efecto de la violencia en el trabajo en los trastornos psicosomáticos y la calidad de vida en el trabajo. *Revista Latinoamericana De Medicina Conductual*, 10(1), pp. 17–31. Recuperado a partir de
<https://www.revistas.unam.mx/index.php/rimc/article/view/79680>
- Pérez-Tarrés, A., Pereira de Silva, J., y Cantera Espinosa, L. (2019). Workplace Violence in Work Enviroments against Gender Violence. *Universitas Pshychologia*, 18 (3), pp. 1-15. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-3.wvwe>
- Pillinger, J. (2016). Riesgos psicosociales y violencia en el mundo del trabajo: Una perspectiva sindical. *Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo*, 8, 2.
https://labordoc.ilo.org/discovery/fuldisplay/alma995088785802676/41ILO_INST:41ILO_V2
- Piñuel y Zabala, I. (2006). El mobbing o acoso psicológico en el trabajo. ¿Qué es esa cosa llamada violencia? *Suplemento del Boletín Diario de Campo*, 86, pp. 67-78.
<https://revistas.inah.gob.mx/index.php/diariodecampo/article/view/12289>
- Rai, A., y Agarwal, UA (2016). Acoso laboral: una revisión y futuras líneas de investigación. *Journal Management del Sur de Asia*. 23, pp. 27–56.
https://www.researchgate.net/publication/310604860_Workplace_Bullying_A_Review_and_Future_Research_Directions
- Rodríguez, N. (2010). Mobbing y nivel de estrés en el ámbito académico. *Acta Psiquiatría Psicológica de América Latina*. 56(2), pp. 91-95.
<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/60535>
- Rodrigues, M., y Freitas, M. E. (2014). Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência. *Cad EBAPE BR*, 12(2), 284-301. https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512014000200008&script=sci_abstract&lng=pt
- Schneider B. (1983). Interactional psychology and organizational behavior. Research in organizational behavior, 5. Greenwich, Press.
- Toledo, C.T. (2015) El Clima Ético Y El Acoso Laboral En Una Empresa De Call Center [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar].
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2015/01/01/Toledo-Crista.pdf>
- Topa, G., Depolo, M., & Morales, J. F. (2007). Acoso laboral: metaanálisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. *Psicothema*, 19(1), pp. 88-94.
<https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/8601/8465>

- Topa, G., Morales, J., y Gallastegui, J. (2006). Acoso Laboral: relaciones con la cultura organizacional y los resultados personales. *Psicothema*, 18(4), pp. 766-771. <https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/8374/8238>
- Toro, J., y Gómez, C. (2016). Factores Facilitadores de la Violencia Laboral: Una Revisión de la Evidencia Científica en América Latina. *Ciencia y trabajo*, 18(56), pp. 110-116. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/art06.pdf>
- Treviño, L. K. (1986). Ethical Decision Making in Organizations: A person-situation interactionist Model. *Academy of Management Review*, pp. 601-617. <https://psycnet.apa.org/record/1986-28808-001>
- Tsahuridu, E. (2006). Anomie and ethics at work. *Journal of Business Ethics*, pp. 163-174. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-006-9074-9>
- Uribe Prado, J. F., García Saisó, A., Castillo Perea, I., y Barrera Palestina, P. Y. (2011). La escala mexicana de acoso en el trabajo: (EMAT): Violencia Laboral, factores psicossomáticos y clima laboral, un estudio confirmatorio. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 30(2), pp. 161-182. <http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/119>
- Uribe-Prado, J. F. (2013). *Escala de Violencia en el Trabajo (EVT)*. México: Manual Moderno.
- Velázquez-Narváez, Y. y Díaz-Cabrera, M.D. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: Revisión Teórica desde una perspectiva de género. *Andamios* 17 (42), pp. 423-440. <http://dx.doi.org/10.29092/uacm.v17i42.750>
- Victor, B., y Cullen. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administration Science Quarterly*, 33(1), pp. 101-125. <https://doi.org/10.2307/2392857>
- Vilas-Boas, M. (2019). Relationship between the perception of organizational culture and ethical climate and the perception of workplace bullying. *Revista CES Psicología*, 12(2), pp. 103-125. <https://doi.org/10.21615/cesp.12.2.8>