



Factores organizacionales que afectan la cultura ética de los colaboradores: una revisión de literatura. (Organizational factors that affect the ethical culture of employees: a literature review.)

Hilda García Leal¹; Joel Mendoza Gómez² y Gustavo Alarcón Martínez³

¹ Universidad Autónoma de Nuevo León - Facultad de Contaduría Pública y Administración (México),

h_garcia99@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-5157-1725>

² Universidad Autónoma de Nuevo León - Facultad de Contaduría Pública y Administración (México),

joel.mendozazgm@uanl.edu.mx, <http://orcid.org/0000-0001-7525-6367>

³ Universidad Autónoma de Nuevo León - Facultad de Contaduría Pública y Administración (México),

gusalamar@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-5346-6088>

Información del artículo revisado por pares

Fecha de aceptación: 2022

Fecha de publicación en línea: julio-2022

DOI: <https://doi.org/10.29105/vtga8.4-212>

Resumen

Existen diversos enfoques para definir la cultura ética y como podría ser evaluada en el entorno. Las investigaciones sobre cultura ética han referido a concepto bajo nombres diferentes; así como el origen y estudio de diversas teorías, elaboración de modelos unidimensionales, multidimensionales y estudios empíricos, considerando que factores organizacionales como el gobierno corporativo, el control interno y riesgos psicosociales pueden afectar la cultura ética, y la importancia de estos factores y su relación. El presente trabajo tiene como objetivo una revisión de la literatura para identificar, el impacto del control interno, el gobierno corporativo, y riesgos psicosociales sobre la cultura ética de los colaboradores (empleados) de empresas. La revisión de literatura se llevó a cabo desde una perspectiva cuantitativa – deductiva. Los resultados de la misma arrojaron tres hipótesis fundamentadas en la teoría existente relativas a 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.

Códigos JEL: M14, M54, Z10.

Abstract

There are several approaches to define ethical culture and how it could be evaluated in the particular cases. Research on ethical culture has referred as a concept under different names; as well as the origin and study of various theories, unidimensional and multidimensional modeling, and empirical studies, considering that organizational factors such as corporate governance, internal control, and psychosocial risks can affect ethical culture and the importance of these factors and their relationship. This paper aims to review the literature to identify the impact of internal control, corporate governance, and psychosocial risks on the ethical culture of the collaborators (employees) of companies. The literature review was conducted from a quantitative-deductive perspective. The results yielded three hypotheses based on existing theory regarding the relationship of ethical culture with the variables of internal control, corporate governance, and psychosocial risks. The research can provide elements for further research and support the creation of new strategies in companies with respect to organizational factors that depend directly on them

Key words: employees, internal control, ethical culture, corporate governance, psychosocial risks.

JEL Codes: M14, M54, Z10.

1. Introducción

A mediados del siglo pasado nació en el mundo la necesidad de los empleados de las Empresas se comportasen bajo un margen de cultura ética derivado de escándalos corporativos.

A partir de la década de los 90's en Estados Unidos fue requisito legal tener implantado un programa ético en las Empresas (Federal sentencing guidelines manual, capítulo 8, sección B.2.1), el cual consistía en contar con una serie de medidas con el objetivo de detectar y prevenir conductas y actos de incumplimiento a fin de crear una cultura organizacional que promoviera el comportamiento ético y el respeto a las leyes y regulaciones vigentes.

En nuestro país y en general en el mundo, las faltas de ética, integridad y delitos financieros de las empresas van en aumento con la variante de que ahora guardan un mayor detalle y grado de complejidad.

En México y otros países se han emitido y reforzado leyes respecto a la responsabilidad penal de las personas físicas y jurídicas. Casos como Siemens (Alemania), Odebrecht / Braskem (Brasil), KBR / Halliburton (EE. UU.), Petrobras, son por mencionar algunos. Nuestro país no ha quedado exento de esta problemática OHL México, Walt-mart, Grupo Higa, Banorte, son algunos ejemplos de Compañías víctimas de esta problemática cada vez mayor.

Debido a la importancia y posibles repercusiones de este suceso, México inició con la creación del Sistema Nacional Anticorrupción (Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, 2021) que sentó las bases, junto con la Ley General de Responsabilidades Administrativas (Ley General de Responsabilidades Administrativas, 2021).

En este orden de ideas, se estima que \$1,600 millones de pesos fue el costo que incurrieron las empresas como consecuencia de hechos de corrupción en la realización de trámites (INEGI, –Enrige –2016).

También, 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 2018).

Motivados por los sucesos mencionados en el contexto anterior, los académicos e investigadores, también han tenido inquietudes en identificar conceptos o variables que influyan en la cultura ética de los empleados en las empresas y organizaciones (Chadegani y Jari, 2016; Huhtala et al., 2013; Schwartz, 2013; Treviño y Nelson, 2011;). 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) conecta la gestión de riesgos con el desarrollo de una cultura ética empresarial. En un estudio empírico Riivari et al. (2012) encuentra una relación entre la cultura ética, control interno, la innovación de procesos y estratégica y la gobernanza de las organizaciones.

Considerando el contexto mencionado y las inquietudes de los investigadores se propone en este trabajo el siguiente objetivo: realizar una revisión a la literatura con el propósito de identificar si factores como el control interno, gobierno corporativo y la atención a los riesgos psicosociales han sido 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 a continuación se presenta el marco teórico, método, resultados del proceso de revisión de literatura para cada una de las variables, resultados definitivos: hipótesis y modelo gráfico, conclusiones y referencias.

2. Marco teórico

La construcción de teoría desde una perspectiva cuantitativa parte de establecer el estado del arte (Ángel y Lozano, 2018; Téllez, et al., 2018), cuyo significado es identificar lo publicado con relación a un fenómeno y la forma en que ha sido explicado en diferentes estudios (Creswell y Creswell, 2018;

Blay et al., 2018; Shadnam et al., 2020; De Bakker et al., 2019) De acuerdo con Whetten (1989; Reay y Whetten, 2011) dos de los principales elementos de la teoría son los conceptos y su relación. De esta manera, una revisión de literatura con esta perspectiva se orienta a localizar dichos conceptos y relaciones entre los mismos, este insumo de la construcción de teoría, permite a la misma llegar a un planteamiento conceptual que posteriormente se contraste empíricamente y de esta manera se incrementa el conocimiento teórico (Blay et al., 2018)

Creswell y Creswell (2018) mencionan que a través de la revisión de literatura se permite conocer los estudios relacionados con el que se está realizando, así como brindar un marco de referencia sobre la relevancia del estudio y confrontar resultados y otros hallazgos (Ángel y Lozano, 2018). Ahora bien, para realizar una revisión de literatura, se consideran entre otros aspectos: 1) reconocer palabras clave en diversas bases de datos, 2) localizar una cantidad de artículos y recopilar los que sean fundamentales y 3) resumir la literatura, estructurándola y organizándola por conceptos. (Creswell y Creswell, 2018), es relevante señalar que estos aspectos fueron considerados para la elaboración de este documento.

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

3. Método

La orientación metodológica de este estudio es de tipo documental. Con la intención de alcanzar el objetivo se realizó una revisión bibliográfica de un total de 115 artículos en diversas bases de datos como, Web of Science, Scopus, Science Direct, Emerald insight, y se construyó una lista de sinónimos de los conceptos a buscar, tanto en inglés como en español como ejemplo; cultura corporativa, cultura organizacional ética, cultura empresarial, gestión de riesgos, ambiente de control, gobernanza, riesgos ocupacionales, estrés laboral, bienestar laboral, ethical business culture, corporate ethical culture, risk management, corporate governance, psychosocial risks (Creswell y Creswell, 2018). El criterio principal para realizar la búsqueda consistió en buscar en las mencionadas bases de datos artículos en los que se presentará de manera empírica, conceptual y cualitativa la información de las variables de esta revisión, una vez que se terminó este proceso, 59 artículos correspondían al tema de cultura ética, 18 a control interno, 23 a gobierno corporativo y 15 a riesgos psicosociales. Otro criterio utilizado fue el relacionado con la antigüedad de los artículos, buscando por una parte identificar los artículos que consideramos “clásicos” (Blay et al., 2018) para conocer la evolución de dichos conceptos, por la otra, la búsqueda fue también en ubicar artículos a partir del 2010, buscando identificar el estado del arte del concepto estudiados (Ángel y Lozano, 2018; Téllez, et al., 2018). De la revisión de literatura en el apartado de resultados se presentan los aspectos teóricos, tanto conceptuales como empíricos de cada una de las variables estudiadas.

4. Resultados. Proceso de revisión de literatura.

4.1 Cultura ética (CE)

a) Antecedentes teóricos

De manera independiente en la literatura reciente sobre ética empresarial, se ha prestado cada vez más atención al tema, realizándose esfuerzos normativos y empíricos con respecto a la ética (Goodpaster, 1983), esto a través de algunas teorías que han creado las bases y perspectivas epistemológicas que ha permitido la elaboración de teorías positivas y que se han comprobado empíricamente.

Entre algunas de las principales teorías éticas de la escuela moderna, se puede mencionar la teoría deontológica que tiene como fundamento la existencia de una moral universal que acata y se

subordina a los principios de derechos, deberes y justicia (Singer, 2000), algunos de los principales representantes de estas teorías son: Brandt (1959), Kant (1964) y Rawls (1971). Es relevante mencionar también a Kohlberg, que estudió la racionalidad para tomar decisiones y con ello la relación de los factores que pueden influir en la toma de decisiones éticas con base en el desarrollo moral.

Kohlberg (1969) postula seis etapas o estados sobre el desarrollo moral clasificadas de la siguiente manera: a) moral heterónoma, b) individualismo con propósito instrumental el intercambio, estos dos estados se pueden asemejar a una equivalencia de premio - castigo y un costo beneficio, respectivamente, c). expectativas interpersonales, relaciones mutuas y conformidad interpersonal, d). sistemas sociales y conciencia; se puede denominar membresía y normas respectivamente y las etapas; e). Contrato social o utilidad y derechos individuales, f). Principios éticos universales, que podría llamarse una ética autónoma y principios universales. Dicha teoría contempla un enfoque de justicia basado en la deontología formalista (Kohlberg, 1976).

En el desarrollo de estudios y modelos considerados relevantes para este tema se precisa también citar el modelo de Kaptein (2008) él sostiene que las virtudes éticas corporativas son las condiciones que establece la organización sobre las conductas éticas.

En tanto, que 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 con base en políticas, procesos y prácticas, (ii) un programa formal de ética y (iii) un liderazgo ético.

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. Schein (1985) sostiene que a través de la cultura corporativa se establecen las creencias y suposiciones que comparten los individuos en la organización y a través de estas culturas corporativas, las empresas pueden consensar diferentes tipos de cultura para establecer; la calidad del servicio, canales de distribución, mercadotecnia, etc. (Hunt et al., 1989).

La cultura ética puede ser una de las bases de estas cultura y modelo principal que establece el comportamiento y conducta a seguir. Hunt et al. (1989) sostiene que la cultura ética está compuesta por los valores éticos individuales de los gerentes y las políticas formales e informales sobre la ética de la organización, defendiéndose también como cultura ética empresarial; a la alineación de los procesos, políticas, programas de capacitación y desarrollo de un comportamiento ético en la organización. En este orden de ideas, es importante mencionar como las organizaciones que procesan una cultura ética crean y mantienen un patrón compartido de valores, costumbres, prácticas y expectativas que dominan el comportamiento normativo en la organización (Treviño, 1990).

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

Kaptein (2008) define la cultura ética como los aspectos y condiciones de la organización que alientan a los empleados en comportarse de un modo ético, sobre esta línea, se conceptualiza que una organización ética mantiene estándares éticos claros, de tal forma que sus empleados la respaldan.

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

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

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 propone la siguiente definición elaborada con base en la revisión de literatura y aplicándola al contexto actual, respaldada en tres dimensiones respectivamente, conforme a la literatura citada, y tomando en consideración el contexto que las organizaciones son dinámicas y se encuentran en una constante transformación, de acuerdo a la teoría de la empresa basada en recursos y capacidades dinámicas (Barney, 1991; Peteraf, 1993; Amit y Schoemaker, 1993) y considerando las bases y atributos que establecen en relación a las proposiciones, condiciones de alcance (Suddaby, 2010 p 343-353) y pueda ser parsimoniosa en su empleo, clara y pragmática en su contexto y comprensible a la comunidad con un lenguaje común (Wacker, 2004)

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, con las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: cultura sistémica compartida por la organización.

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

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

c) Estudios empíricos

Kaptein (2008) se apoyó en cuatro estudios empíricos entrelazados con el objetivo de validar el modelo de virtudes éticas corporativas en Países Bajos, el modelo marca criterios normativos para evaluar la cultura ética de las organizaciones. Se utilizó ecuaciones estructurales para la estimación.

Riivari et al. (2012) Realizó un estudio para examinar la relación entre la cultura ética de las organizaciones y la innovación organizacional, mediante un análisis empírico cuantitativo en el sector público de Finlandia, sus resultados mostraron un vínculo positivo de la cultura ética de la organización con la innovación organizacional ($\beta = 0.538$; $p < 0.01$)

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

Por lo expuesto previamente, se considera relevante incluir en esta revisión de literatura a la cultura ética, como variable dependiente

4.2. Control interno (CI)

a) Antecedentes teóricos

En una perspectiva conceptual teórica, el control interno tiene como objetivo proporcionar información que sustente la toma de decisiones en todos los niveles de la empresa y fomentar el apego de estas decisiones basado en un enfoque ético, a través de la teoría de agencia atiende en explicar y reducir las asimetrías de información dentro de los niveles de la organización y mejorar el rendimiento organizacional (Jensen y Murphy, 1990).

Se han propuesto algunos modelos, tal como el modelo de rendimiento de procesos éticos (EPTM) que puede ayudar a las personas con un marco que les permita analizar situaciones éticas complicadas (Rodgers, 2009), este modelo propone diferentes posiciones éticas, alternativas y vías para atender situaciones, se coincide que se incentiva y promueve la cultura ética en la organización. En este sentido, los sistemas de control interno establecen límites al margen de maniobra de los

empleados (Simons, 1994) y esto puede contribuir al reconocimiento ético, fomentando un entendimiento común de lo que comprende el comportamiento aceptable e inaceptable (Widener, 2007).

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

b) Definiciones

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

Foster & 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 otros empleados de una entidad, actores principales que pueden implementar el proceso de control interno.

Se 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 (Bedford y Malmi 2015) 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 (Foster y Young, 1997), (COSO, 1999), (COSO, 2013), (Bedford & Malmi 2015)

Con las siguientes dos dimensiones:

Dimensión 1: mecanismos de control que otorga seguridad.

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

La definición fue elaborada con base a la revisión de literatura, aplicándose a la evolución que se ha tenido hasta el contexto actual, considerando la relación de mecanismos de control como aquellos implementados por la organización, conforme al conocimiento y enfoque del negocio y una serie de combinación de reglas de negocio y conocimiento técnico, así como elementos y controles prácticos, contables, de gestión, sin dejar fuera a aquellos controles no contables, administrativos y culturales entre otros (Malmi y Brown 2008) que en su conjunto puedan permitir el cumplimiento de objetivos trazados por la organización.

c) Estudios empíricos

Suh (2018), desarrolló un estudio explorando los roles mediadores de la cultura ética y el control de seguimiento en el fraude organizacional de inversión-ocupacional enlace. Los resultados mostraron que la percepción de una mayor inversión en fraude anti-ocupacional potenció dos variables mediadoras, la cultura ética y el control de seguimiento, por tanto, encontraron que el control interno está relacionado con la cultura ética, con un $r^2=.370$ y $\beta 0.336$

Shu et al. (2018) elaboraron un estudio en China a empresas que cotizan en la Bolsa de Valores de este país. Los resultados muestran que la cultura integridad corporativa está asociada significativa y negativamente con las debilidades del control interno, con un resultado de ($\beta 0.730$; $p<0.01$)

Con base 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.

4.3. Gobierno corporativo (GC)

a) Antecedentes teóricos

Sobre algunos fundamentos teóricos de gobierno corporativo, se precisa mencionar la teoría de

la agencia, utilizada como teoría subyacente para la gobernanza (Aguilera et al., 2008).

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

También se realizaron algunos intentos para explorar un enfoque multiteórico estudios de Zahra y Pearce (1989), y Johnson et al. (1996) se basaron en diferentes teorías para proporcionar una taxonomía sobre los roles de directores.

Ahora bien, la teoría de las partes interesadas menciona sobre que las organizaciones cuentan con una cantidad considerable de partes interesadas y de forma integral orientan las necesidades conjuntas con la creación objetivos, dicha teoría es relevante principalmente en relación con las influencias e interdependencias ambientales más amplias de las organizaciones con diversos interesados internos y externos (Clarkson, 1995).

Waddock et al. (2002) identificó que los principales accionistas, empleados y los clientes, eran críticos por las actitudes de los empleados sobre dónde trabajar y las actitudes de los clientes para comprar en empresas responsables y con conciencia social, esto refleja la forma en que abordan las responsabilidades hacia las partes interesadas dentro de una organización y en este sentido, los valores éticos reflejan la integración de las consideraciones éticas en relación con las partes interesadas clave y los valores instrumentales (Beatty, 1988).

b) Definiciones

Eells (1960) define el gobierno corporativo como el gobierno de la buena empresa o gobierno societario, no obstante, en los últimos años el Gobierno Corporativo ha ido evolucionando y con ello una serie de nuevas definiciones sobre este concepto. Scott (2004) define al gobierno corporativo como aquellos esquemas, reglas, normas y rutinas organizacionales como como pautas para el comportamiento corporativo.

Se han agregado diversos componentes definiendo al 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 han definido al gobierno corporativo como un conjunto de mecanismos de control (Larcker y Tayan, 2011), para dirigir y controlar las organizaciones, o mantener el equilibrio entre los aspectos económicos, sociales, metas y entre metas individuales y comunales (Cadbury, 1992).

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

Considerando las definiciones anteriores se propone la siguiente definición de gobierno corporativo como; Alineación de intereses por accionistas, consejo de administración y directores con el resto de las partes interesadas de la organización, basada en (Aguilera et al., 2015), (Cadbury, 1992), (Hambrick et al., 2008), (Scott, 2004) con las siguientes dimensiones:

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

Dimensión 2: de la organización.

La definición puede ser sencilla y comprensible, elaborada con base en la revisión de literatura, apoyada y propuesta considerando la teoría de la agencia y teoría de las partes interesadas sobre las organizaciones, en relación a la importancia de transmitir confianza y certeza a las partes interesadas, que son primordiales en la creación objetivos (Clarkson, 1995), 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).

c) Estudios empíricos

Estudio realizado por Pae y Choi, (2011) encontró una relación positiva con el gobierno corporativo y la ética empresarial y por ende con la cultura ética. Los resultados sugieren que las empresas podrían reducir su costo de capital social y aumentar el valor de la empresa con un gobierno corporativo y comprometiéndose con estándares más altos de cultura empresarial. En el análisis de regresión, encontraron que la interacción entre gobierno corporativo y cultura ética es positiva ($\beta=0.470$ $p<0.01$)

En conclusión, y con base en la revisión de literatura se encontró una relación existente entre el gobierno corporativo (GC) y la cultura ética (CE), aspecto que refuerza el explorar en futuras investigaciones sobre esta relación. Por lo expuesto, se considera relevante incluir en esta revisión de literatura el gobierno corporativo, como variable independiente, por tanto, factor relacionado con la cultura ética (CE).

4.4. Riesgos psicosociales (RP)

a) Antecedentes teóricos

Históricamente, la afectación al bienestar del colaborador se había dirigido a los riesgos físicos, químicos, biológicos y ambientales, como probable causa de enfermedades laborales o relacionadas con el trabajo o accidentes (Ley Federal del Trabajo, 2022), no obstante, no se había dado la atención a los riesgos psicosociales.

En tiempos de incertidumbre, las organizaciones pueden tomar acciones que impactan en su fuerza laboral, como la reducción de personal, trabajos rotativos, jornadas extendidas y racionalización de recursos, se cree que estas acciones en cierta medida han dado lugar a la aparición de nuevos riesgos en el campo de salud ocupacional (Langenhan et al., 2013). Por otro lado, los desarrollos recientes en la naturaleza del trabajo con relación al diseño, gestión y la organización, podrían estar dando lugar a los riesgos psicosociales (EU-OSHA, 2007), canalizándose cada vez más hacia cuestiones laborales, psicológicas y sociales (Ledwidge, 2007).

Desde una perspectiva teórica, la teoría del impacto ético menciona que el comportamiento organizacional poco ético puede ser nocivo para el bienestar de las organizaciones, primordialmente por el efecto que puede tener el estrés relacionado con el trabajo, entre otros mecanismos (Giacalone et al., 2016), además considera que reduciendo el comportamiento poco ético y sus efectos pueda reducir el estrés en el lugar de trabajo y aumentar el bienestar de los empleados (Giacalone y Promislo, 2013)

Mientras que la teoría sobre la toma de decisiones éticas considera que los factores ambientales, como lo es el entorno de la organización, conllevan a afectar las percepciones éticas de la organización, y pueden influir en la toma de decisiones éticas individual (Schwartz 2016), conduciendo a que posiblemente otros resultados laborales importantes pueden verse influidos positivamente cuando dicho contexto se desarrolla como un modelo de comportamiento ético (Schwepker, 2020)

Algunos factores ambientales como el liderazgo ético, el clima ético y la responsabilidad social pueden afectar el estrés relacionado con el trabajo y el bienestar de los empleados (Schwepker, 2020), y fortalecer las percepciones éticas de los empleados, reduciendo el estrés laboral, e impactar positivamente el bienestar generalizado (Schwepker, 2020)

En México, recientemente entró en vigor la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención propone la evaluación y diagnóstico de factores psicosociales que tiene como propósito identificar los factores psicosociales que ponen en riesgo al trabajador y llevar a cabo intervenciones apropiadas.

b) Definiciones

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, en el

rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Oit y Oms, 1984).

Probabilidad de que aspectos de la organización, el diseño y la gestión del trabajo puedan causar daños físicos o mentales (EU-OSHA, 2007).

Mientras que Moreno (2011) se refiere a las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral.

Backe (2012) define a los riesgos psicosociales como las condiciones crónicas de salud asociadas en los trabajadores, como la depresión, la ansiedad, las enfermedades cardiovasculares y los trastornos musculo esqueléticos.

c) *Estudios empíricos*

Schwepker et al. (2020) en su estudio mediante ecuaciones estructurales sobre como la ética organizacional percibida se relaciona positivamente con el bienestar de los empleados, con un ($p < 0.001$ y 0.005) los hallazgos sugieren que las organizaciones deben ser proactivas para mejorar su clima ético, como elegir líderes éticos, desarrollar un código de ética sólido, en resumen, desarrollar su cultura ética.

5. Resultados teóricos definitivos para las hipótesis y el modelo gráfico.

5.1. Hipótesis

Considerando la evidencia teórica y empírica de esta revisión de literatura, es posible la construcción de teoría en este estudio que respalde el planteamiento de las siguientes hipótesis con las que se explica la incidencia del control interno, gobierno corporativo y riesgos psicosociales sobre la cultura ética, como fenómeno a analizar en futuras investigaciones.

H1. El control interno es un factor que influye positivamente en la cultura ética.

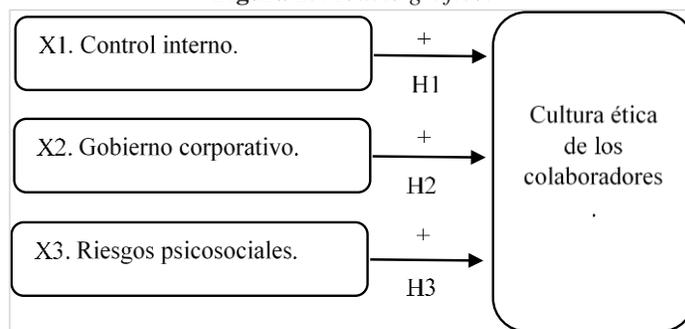
H2. El gobierno corporativo es un factor que influye positivamente en la cultura ética.

H3. Atender los riesgos psicosociales es un factor que influye positivamente en la cultura ética.

5.2. Modelo gráfico

En la figura 1 se muestra el modelo gráfico que expresa gráficamente la presente revisión de literatura en relación con el efecto de las variables independientes de control interno, gobierno corporativo, riesgos psicosociales y su relación e influencia con la cultura ética.

Figura 1. Modelo gráfico.



Elaboración propia del autor.

6. Conclusiones

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 y conocer los conceptos primordiales del tema para futuras investigaciones.

Mediante la literatura revisada, se muestra el progreso y cantidad en el estado actual del conocimiento y conceptualización de las variables. Se presentaron teorías, modelos y conceptos

teóricos como base de los conceptos de control interno, gobierno corporativo y riesgos psicosociales con respecto a la cultura ética, así como las definiciones de estos conceptos contenidas en investigaciones de algunos autores, además de estudios empíricos que demuestran la relación significativa entre las variables, no obstante, aún son pocos, por ello es relevante profundizar en el tema dado el contexto y la importancia para las empresas.

En los estudios empíricos, no se observó alguno en que se estudiaran por lo menos dos de las tres variables mencionadas con respecto a la cultura ética, además en algunos de estos estudios las variables independientes resultaron una combinación de diferentes factores con diversos aspectos de otros contextos de la organización relacionados con la cultura ética, por ejemplo: innovación, metas de la organización, productividad, finanzas, bienestar de los colaboradores o liderazgo. En este sentido, la presente revisión de literatura pone de manifiesto una posible brecha teórica, para ser cubierta en futuras investigaciones, con el fin de profundizar en los factores organizacionales relevantes que afectan en la cultura ética de los colaboradores.

Por tanto, la revisión de literatura realizada en este estudio fundamentada en teoría y metodología de la identificación del estado del arte demuestra la importancia de haber estudiado más a fondo las variables de control interno, gobierno corporativo y riesgos psicosociales con respecto a la cultura ética con el propósito de crear nuevas estrategias en las empresas. Por ello, la trascendencia del desarrollo de un modelo que aporte a comprender mejor la cultura ética de los colaboradores con respecto a factores organizacionales que se desprenden y dependen directamente de las Empresas.

Por último es importante mencionar que la aportación práctica de la presente revisión de literatura, puede ayudar a que las empresas puedan conocer mejor el alcance y la relevancia que tienen estas variables, control interno, gobierno corporativo y los riesgos psicosociales en el estudio académico y respaldadas en la revisión, además, de los estudios empíricos que se encontraron en diferentes países del mundo, para generar estrategias empresariales efectivas, dada la relevancia actual de la cultura ética de los colaboradores.

7. Referencias

- Aguilera , R., Filatotchev, I., Gospel , H., & Jackson , G. (2008). Contingencies, complementarities, and costs in corporate governance models. *Organization Science*, 19(3), 475-492.
- Aguilera, R. V., Desender, K., Bednar, M., & Lee, J. H. (2015). Connecting the dots: Bringing external corporate governance into the corporate governance puzzle. *Academy of Management Annals*, 9(1), 483-573.
- Alleyn, 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.
- 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*, (85), 163
- 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 and sustained competitive advantage. *Journal of management*, 17(1), 99-120.
- Beatty, S. E. (1988). An Exploratory Study Of Organizational Values With A Focus. *Journal of Retailing*, 64(4), 405.
- Bedford, D. S., & Malmi, T. (2015). Configurations of control: An exploratory analysis. *Management Accounting Research*, 27, (1) 2-26.
- 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.

- Bran&, R.: 1959, *Ethical Theory* (Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ).
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2021, 20 de mayo). Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción. Diario Oficial de la Federación. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGSNA_200521.pdf
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2021, 22 de noviembre). Ley General de responsabilidades Administrativas. Diario Oficial de la Federación <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA.pdf>
- 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>.
- Chadegani, A. A., & Jari, A. (2016). Corporate ethical culture: Review of literature *Procedia Economics and Finance*, 36, 51-61.
- Clarkson, M. E. (1995). A stakeholder framework for analyzing and evaluating corporate social performance. *Academy of management review*, 20(1), 92-117.
- COSO. (1999). Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission Fraudulent financial reporting: 1987– 1997: An analysis of U.S. public companies. New York: American Institute of Certified Public Accountants.
- COSO. (2013). *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. Internal control – Integrated framework (Executive Summary)*. <www.coso.org/IC.htm> 15.07.13.
- Creswell, John, and David Creswell. 2018. Chapter 2 Review of the Literature. 5th ed. Sage publications.
- De Bakker, F. G., Rasche, A., & Ponte, S. (2019). Multi-stakeholder initiatives on sustainability: A Cross-disciplinary review and research agenda for business ethics. *Business Ethics Quarterly*, 29(3), 343-383.
- Eells, R. S. (1960). *The meaning of modern business: an introduction to the philosophy of large corporate enterprise*. Columbia University Press.
- Foster, G., & Young, S. M. (1997). Frontiers of management accounting research. *Journal of Management Accounting Research*, 9, 63.
- 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*.
- Goodpaster, K. E. (1983). The concept of corporate responsibility. *Journal of Business Ethics*, 2(1), 1-22.
- 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), 265-282.
- Hunt, S. D., Wood, V. R., & Chonko, L. B. (1989). Corporate ethical values and organizational commitment in marketing. *Journal of marketing*, 53(3), 79-90.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2016). *Encuesta Nacional de Calidad Regulatoria e Impacto Gubernamental (ENCRIGE)*. <http://www.beta.INEGI.org.mx/programas/encrige/2016/>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2018). *Encuesta Nacional de victimización de Empresas (ENVE)*. <https://www.INEGI.org.mx/programas/enve/2018/>.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of financial economics*, 3(4), 305-360.
- Jensen, M. C., & Murphy, K. J. (1990). Performance pay and top-management incentives. *Journal of political economy*, 98(2), 225-264.
- Johnson, J. L., Daily, C. M., & Ellstrand, A. E. (1996). Boards of directors: A review and research

- agenda. *Journal of management*, 22(3), 409-438.
- Jondle, D., Maines, T. D., Burke, M. R., & Young, P. (2013). Modern risk management through the lens of the ethical organizational culture. *Risk Management*, 15(1), 32-49.
- Kant, I.: 1964, *Groundwork of the Metaphysics of Morals*, (Harper & Row, New York).
- Kaptein, M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: The corporate ethical virtues model. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(7), 923-947.
- Key, S. (1999). Organizational ethical culture: Real or imagined?. *Journal of Business Ethics*, 20(3), 217-225.
- Kohlberg, L. (1969). *Stage and sequence: The cognitive-developmental approach to socialización*. In D.A. Goslin (Ed), Handbook.
- Kohlberg, L. (1976). *Moral Stages and Moralization: The Cognitive-developmental Approach*. in T. 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.
- Ledwidge, J. (2007). Corporate social responsibility: the risks and opportunities for HR: Integrating human and social values into the strategic and operational fabric. *Human resource management international digest*, 15(6), 27-30.
- Malmi, T., & Brown, D. A. (2008). Management control systems as a package—Opportunities, challenges and research directions. *Management accounting research*, 19(4), 287-300.
- OSHA, E. (2007). Encuesta Europea sobre condiciones de trabajo.
- Pae, J., & Choi, T. H. (2011). Corporate governance, commitment to business ethics, and firm valuation: Evidence from the Korean stock market. *Journal of Business Ethics*, 100(2), 323-348.
- Peteraf, M. A. (1993). The cornerstones of competitive advantage: a resource-based view. *Strategic management journal*, 14(3), 179-191.
- Rawls, J.: 1971, *A Theory of Justice* (Harvard University Press, Cambridge, MA).
- Reay, T., & Whetten, D. A. (2011). What constitutes a theoretical contribution in family business?
- 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. Heiskane. (2012). The ethical culture of organizations and organizational innovativeness. *European Journal of Innovation Management*, 15(3), 310-331.
- Rodgers, W. (2009). *Ethical beginnings: Preferences, rules, and principles influencing decision making*. iUniverse.
- Schein, E. (1985) *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass
- Schwartz, M. S. (2013). Developing and sustaining an ethical corporate culture: The core elements. *Business Horizons*, 56(1), 39-50.
- Schwartz, M. S. (2016). Ethical decision-making theory: An integrated approach. *Journal of Business Ethics*, 139(4), 755-776.
- Schwepker, C. H. (2020). Good Barrels Yield Healthy Apples: Organizational Ethics as a Mechanism for Mitigating Work-Related Stress and Promoting Employee Well-Being. *Journal of Business Ethics*, 1-17.
- Schwepker, C. H., Valentine, S. R., Giacalone, R. A., & Promislo, M. (2020). Good Barrels Yield Healthy Apples: Organizational Ethics as a Mechanism for Mitigating Work-Related Stress and Promoting Employee Well-Being. *Journal of Business Ethics*, 1-17.
- Secretaría de Economía. (s.f.). NOM 035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial. <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>.
- Seguridad, S. (1984). Higiene Y Medicina del trabajo Núm. 56 Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra.

- 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.
- Shu, W., Chen, Y., & Lin, B. (2018). Does corporate integrity improve the quality of internal control?. *China journal of accounting research*, 11(4), 407-427.
- Simons, R. (1994). *Levers of control: How managers use innovative control systems to drive strategic renewal*. Harvard Business Press.
- 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.
- Suh, J. B., Shim, H. S., & Button, M. (2018). Exploring the impact of organizational investment on occupational fraud: Mediating effects of ethical culture and monitoring control. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 53, 46-55.
- 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 América Latina. *Económicas cuc*, 39(2), 77-94.
- Trevino, L. K. (1990). A cultural perspective on changing and developing organizational ethics. *Research in organizational change and development*, 4(2), 195-230.
- Treviño, L. K., & Nelson, K. A. (2011). *Managing Business Ethics Chapter 10*.
- Trevino, L. K., Butterfield, K. D., & McCabe, M. L. (1998). The ethical context in organizations: influences on employee attitudes and behaviours. *Bus. Ethics Q.*, 8(3), 447-476.
- Wacker, J. G. (2004). A theory of formal conceptual definitions: developing theory-building measurement instruments. *Journal of Operations Management*, 22(6), 629-650.
- Waddock, S. A., Bodwell, C., & Graves, S. B. (2002). Responsibility: The new business imperative. *Academy of Management Perspectives*, 16(2), 132-148.
- Whetten, D. 1989. "What Constitutes a Theoretical Contribution?" *Academy of Management Review* 14(4):490-95
- Widener, S. K. (2007). An empirical analysis of the levers of control framework. *Accounting, organizations and society*, 32(7-8), 757-788.
- Zahra, S. A., & Pearce, J. A. (1989). Boards of directors and corporate financial performance: A review and integrative model. *Journal of management*, 15(2), 291-334.