

Los riesgos psicosociales en la cultura ética empresarial. Un estudio empírico en el contexto mexicano

Psychosocial risks in the ethical business culture. An empirical study in the Mexican context

Hilda, García-Leal¹, Joel, Mendoza-Gómez²

Resumen

La transformación digital y la integración de la economía mundial como constantes, han sido disruptivos en las empresas sobre como hacer negocios, en este sentido, la cultura ética, se vuelve relevante para su reputación y generación de valor social y económico, y la importancia de conocer ¿Cuáles son los factores que pueden influir en la cultura ética de las organizaciones a través de sus colaboradores? El presente tiene como objetivo identificar desde una perspectiva cuantitativa y proporcionar evidencia si factores como el control interno, el gobierno corporativo, y riesgos psicosociales influyen en la cultura ética de los colaboradores (empleados). Se identificó como brecha teórica el estudio escaso de la relación de los riesgos psicosociales con la cultura ética. La investigación se llevó a cabo desde una perspectiva cuantitativa – deductiva. Los resultados proporcionaron tres hipótesis fundamentadas y comprobadas en la teoría existente y empíricamente en la relación de la cultura ética con las variables control interno, gobierno corporativo y riesgos psicosociales, de esta última variable se pudo encontrar una aportación teórica, de acuerdo a lo mencionado en resultados obtenidos. La investigación puede aportar elementos para nuevas investigaciones y apoyar la creación de estrategias sobre factores organizacionales que dependen de la empresa.

Palabras clave: *cultura ética, gobierno corporativo, riesgos psicosociales.*

Abstract

The digital transformation and integration of the global economy as constants have been disruptive in companies' way of doing business. In this sense, ethical culture becomes relevant to their reputation and generation of social and economic value, and the importance of know, What are the factors that can influence the ethical culture of organizations through their collaborators? The objective of this study is to identify from a quantitative perspective and provide evidence if factors such as internal control, corporate governance, and psychosocial risks influence the ethical culture of collaborators (employees). The scarce study of the relationship between psychosocial risks and ethical culture was identified as a theoretical gap. The research was carried out from a quantitative - deductive perspective. The results provided three hypotheses based and proven in the existing theory and empirically in the relationship of ethical culture with

¹ Doctora en Filosofía con especialidad en Administración; Universidad Autónoma de Nuevo León; México. Capital Humano; h_garcia99@hotmail.com; <https://orcid.org/0000-0001-5157-1725>.

² Profesor Investigador de Doctorado; Universidad Autónoma de Nuevo León; México. Capital Humano; joel.mendozagm@uanl.edu.mx; <http://orcid.org/0000-0001-7525-6367>



the variables internal control, corporate governance and psychosocial risks, from this last variable a theoretical contribution could be found, according to what was mentioned in results obtained. Research can provide elements for new research and support the creation of strategies on organizational factors that depend on the company.

Key words: *ethical culture, corporate governance, psychosocial risks.*

Códigos JEL: M10, M14, M19, M54, Z10.

Introducción

La transformación y renovación constante del mercado, exigencias y necesidades de mejorar la experiencia de sus clientes, empleados y demás *stakeholders* han forzado a las empresas a buscar aquellos valores relevantes que pueden contribuir y acompañarla en su cultura ética (Amah et al., 2013). Dicho lo anterior, la cultura ética viene a ser relevante y formar parte de un sistema de valores compartidos y principios que precisan un equilibrio justo entre todas las partes que forman la organización.

En el contexto mexicano, se encuentra la encuesta nacional de victimización de Empresas (2018) que señaló el robo hormiga como uno de los delitos con mayor número de incidencias en 1.5 empresas víctimas. En una encuesta del INEGI a unidades económicas, el 72.6% coincidieron que los actos de corrupción se dan para agilizar trámites y el 38% de dichos actos fueron para evitar multas (INEGI, Encrige 2020).

También, en la edición 2021 del Índice de Percepción de la Corrupción de Transparencia Internacional, México obtuvo una calificación de 31 puntos (en una escala de cero a 100, donde 100 es el puntaje más alto) Con esa calificación, México se localiza en la posición 124 de 180 países calificados por Transparencia Internacional (IPC, 2021) y el peor calificado de los 38 países que integran la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2021). Los anteriores datos son un ejemplo de la necesidad de fortalecer la cultura ética en las empresas mexicanas.

Por otro lado, algunos académicos e investigadores internacionales han tenido interés en establecer aquellos conceptos o variables que influyan en la cultura ética de los empleados en las empresas y organizaciones (Chadegani y Jari, 2016; Kaptein, 2021). Lo anterior vuelve relevante mencionar que se presentan casos y oportunidades en las empresas mexicanas sobre la cultura ética permeada a los colaboradores, que ha sido poco estudiada en México.

Ahora bien, en la literatura, se han identificado un número de trabajos cuyo objetivo es establecer marcos de comprensión sobre qué es lo que conduce a un individuo a comportarse de una manera ética o no ética. Hasta el momento los modelos propuestos tienden a ser generales, sin concretar aquellos factores que, desde la literatura empírica pueden influenciar en la cultura ética.

Además, existen en los estudios relacionados con la cultura ética diversos factores que influyen en ella, sin embargo, es importante considerar la influencia de elementos organizacionales y la percepción que de ellos tienen los miembros de las empresas (Eccles et al., 2014). De esta manera, factores que ya se han estudiado como el control interno (Shen et al., 2020) y el gobierno corporativo (Al-Ahdal, et al., 2020), se incorporan en este estudio. Por otra parte, otro elemento organizacional que apareció poco en la revisión de literatura llevada a cabo, son los factores de riesgos psicosociales en relación a la cultura ética, de

manera que también se incorporan a esta investigación considerándolos como una brecha teórica a cubrir en la literatura.

Así, el presente trabajo tiene como propósito comprobar empíricamente y medir la influencia de estas variables independientes con la cultura ética, que es uno de los principales desafíos del estudio de la cultura ética con respecto a una medición válida y confiable para su evaluación (Tanner, 2019).

Considerando el contexto mencionado, se propone en este trabajo como siguiente objetivo, determinar si factores como el control interno, gobierno corporativo y la atención a los riesgos psicosociales influyen en la cultura ética de los colaboradores, analizados con un antecedente teórico y perspectiva de investigación aplicada en modelo de causa – efecto con respecto a la cultura ética. En este sentido, el presente trabajo, busca resolver la brecha teórica en relación con los factores de riesgos psicosociales (Reay y Whetten, 2011), que generalmente se basan en la teoría y no están determinados empíricamente.

Además de esta introducción se presenta el marco teórico, metodología y resultados de la presente investigación, así como conclusiones y referencias.

Marco Teórico

En una perspectiva cuantitativa, la base y desarrollo de teoría inicia por establecer el estado del arte (Ángel y Lozano, 2018; Téllez, et al., 2018), cuyo fin es conocer lo publicado con relación a un fenómeno y como ha sido explicado en diferentes estudios (Creswell y Creswell, 2018). Se realizó una revisión bibliográfica de un total de 50 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, 19 artículos correspondían al tema de cultura ética, 11 a control interno, 15 a gobierno corporativo y 5 a riesgos psicosociales.

A continuación, se exponen las variables del presente estudio mediante antecedentes teóricos, principales teorías, modelos o conceptos teóricos que se han dado a cada concepto, definiciones en el que se conceptualiza cada variable por diferentes autores, algunas de las cuales se muestran en cada caso y estudios empíricos. En este sentido, los conceptos presentados han sido estudiados empíricamente en diferentes contextos, países e industrias (Shadnam et al., 2020).

Cultura ética (CE)

a) Teorías y modelos

Con respecto a los antecedentes teóricos, dentro de las teorías éticas clásicas, se destaca a Kohlberg que establece como base el desarrollo moral, señalando la racionalidad en la toma de decisiones y como el vínculo de los factores pueden influir en la toma de decisiones éticas (Kohlberg, 1976). En tanto, Guiso (2015) sostiene la teoría sobre la cultura ética enfocada en la integridad que puede ayudar a prevenir un riesgo reputacional para la empresa. En este mismo orden de ideas, Schein y Schein (2017) propone un modelo de cultura ética de tres niveles: Mecanismos, Creencias y valores y Suposiciones básicas subyacentes

De igual manera, Jiang et al. (2019) postula la cultura ética como un sistema de mando social en la Organización para complementar los sistemas formales. Thelen y Formanchuk, (2022) argumentan la teoría de la cultura ética que refiere al compromiso que demuestra la organización sobre mantener una relación con los empleados teniendo como base una comunicación transparente.

b) Definiciones

En las definiciones encontradas en la literatura, los conceptos de cultura ética corporativa, cultura ética empresarial, cultura ética organizacional, hacen referencia al mismo término. Sin embargo, el término utilizado en este trabajo será cultura ética. Así, Stober et al. (2019) precisan a la cultura ética de una organización como la capacidad de impulsar actos éticos entre los empleados, conllevando a prácticas y rituales establecidos que promueven un comportamiento moral sostenible.

También Leal y Arias (2021) la definen como un conjunto de creencias, principios, valores y normas que comparten los empleados de una empresa. Thelen y Formanchuk (2022) refieren a la cultura ética como aquellos elementos de un contexto organizacional percibido que previenen el comportamiento poco ético y motivan el comportamiento ético.

Toro – Arias et al., (2022) la mencionan como una cultura organizacional ética, que, en esencia, contiene una reflexión sobre los comportamientos correctos e incorrectos en y alrededor de la organización.

Sintetizando las definiciones anteriores se define la cultura ética de esta investigación, como la cultura sistémica compartida por la organización a través de la instrumentación de valores, políticas, códigos y rituales, generando valor sostenible a partir de un comportamiento ético de las partes interesadas, internas y externas. Mediante estas definiciones se operacionalizó el cuestionario.

c) Estudios empíricos

Con respecto a los estudios empíricos, se presentan algunos de ellos. Huhtala et al. (2013) ejecutaron un estudio en una muestra de gerentes finlandeses para demostrar la asociación positiva de la cultura ética con las metas de la organización y un ambiente de trabajo favorable en la empresa. Los resultados ($\beta = 0.730$; $p < 0.01$) mostraron la relación positiva.

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

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

Leal y Arias (2021) mediante su investigación en Ecuador, demostraron una relación positiva, fuerte y significativa, que comprueba que, a un mayor liderazgo genuino de los líderes, hay un aumento en la cultura ética, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,837.

Toro – Arias et al., (2022) realizaron un estudio en dos empresas con operación en el sector servicios de Colombia, mediante ecuaciones estructurales mostraron una relación positiva de la cultura ética con el compromiso laboral de empleados ($\beta = 0.773$, $p < 0.001$; $\beta = 0.824$, $p < 0.001$) y compromiso efectivo ($\beta = 0.588$, $p < 0.001$; $\beta = 0.579$, $p < 0.001$).

Por lo expuesto previamente, tanto académico como empírico, se considera la cultura ética, como un importante fenómeno de estudio, dada la importancia del comportamiento ético de las organizaciones privadas y públicas y por lo tanto, será la variable dependiente de esta investigación.

Control interno (CI)

a) Teorías y modelos

La teoría de señalización establece que el equipo gerencial es el pivote básico del control interno para proveer la mayor parte de información en la identificación y administración de los riesgos en la organización. (Elshandidy y Shrives, 2016).

En tanto que, a través del modelo Committee of Sponsoring Organizations of the Tradeway Commission (COSO) en el sistema de control, se puede beneficiar la toma de decisiones en la organización y disminuye posibles faltas de ética y probidad que se pueden presentar en la organización privilegiando la integración de la cultura ética (Alleyne y Amaria, 2018).

Lo anterior, coincide con García et al., (2019) que plantea el control interno como la consolidación de planes, métodos, normativa y procesos en la empresa para verificar y evaluar la actividad y operación en la organización, además de la administración, la información y los recursos.

Por lo tanto, un control interno efectivo facilita a las organizaciones en definir objetivos estratégicos, delimitar líneas de responsabilidad sobre puestos y contribuciones individuales, aumentar la eficiencia, mitigar riesgos y optimizar los recursos humanos, materiales y financieros que pueden contribuir a una cultura ética (Shen et al., 2020).

b) Definiciones

Ahora bien, en las definiciones encontradas en la literatura, Bedford y Malmi (2015) define el control interno como los procesos y mecanismos utilizados por los gerentes para influir en el comportamiento de sus subordinados hacia los objetivos de la empresa.

En tanto que, Valentine et al., (2019) precisan el control interno como la medida de las percepciones de los empleados en una organización con respecto a las consecuencias de sus comportamientos.

Sinha y Arena (2020) determina el control interno como la cultura consciente del riesgo mediante la integración del sistema de gestión de riesgos en la cultura organizacional.

Sintetizando las definiciones anteriores se define el control interno de esta investigación, como los mecanismos de control que otorga seguridad para lograr los objetivos y las metas definidos por la organización. Mediante estas definiciones se operacionalizó el cuestionario.

c) Estudios empíricos

Con relación a los estudios empíricos, Shu et al. (2018) presentaron un estudio en China, en que determinaron que la cultura integridad corporativa está relacionada significativa y negativamente con las debilidades del control interno, con un resultado de (β : 0.430; $p=0.01$).

Suh (2019), elaboró una investigación analizando los roles mediadores de la cultura ética y el control de seguimiento en el fraude organizacional de inversión-ocupacional. En una muestra de 392 empleados bancarios mediante ecuaciones estructurales. Los resultados manifestaron que la percepción de una mayor inversión en fraude anti ocupacional favoreciendo a dos variables mediadoras, la cultura ética y el control de seguimiento, concluyendo con lo anterior, la relación del control interno y la cultura ética, con un $r^2=0.370$ y $\beta 0.336$.

Valentine et al., (2019) en un estudio elaborado en Estados Unidos, con una muestra de 3,000 profesionales de ventas, mostraron una relación positiva del control interno con la cultura ética ($\beta = .229$, $p=0.05$).

Con base en la información expuesta se encontró la relación existente entre el Control interno (CI) y la cultura ética (CE). Por lo que se considera relevante su estudio, respecto a los contextos de las organizaciones actuales, en cuanto a la efectividad y eficiencia de las propias operaciones, la confiabilidad de la información y el cumplimiento a la legislación que pudiera afectar la operación de la Organización.

Gobierno Corporativo (GC)

a) Teorías y modelos

Entre algunos fundamentos teóricos, se precisa mencionar la teoría clásica de la agencia que establece el vínculo con relación a los stakeholders de una organización, en el que precisa entre otros a accionistas y consejo de administración, esta teoría se apoya principalmente en una base económica (Jensen y Meckling, 1976).

Mientras que la teoría de los stakeholders, asume que el acierto empresarial contempla la suma de sus partes, es decir sus principales protagonistas en la organización como son los empleados, proveedores, clientes, autoridades y comunidad, entre otros. (Tang et al., 2019).

Por otro lado, la teoría conductual del gobierno corporativo precisa la fuerza de varios factores como; las relaciones sociales, elementos y patrones de comportamiento, como elementos esenciales en el proceso de toma de decisiones (Fotaki et al., 2019).

b) Definiciones

Ahora bien, algunos autores han definido el gobierno corporativo, Bourne et al., (2017) establece que el gobierno corporativo es la intención de las organizaciones de operar de manera particulares y de alentar comportamientos particulares de los miembros de la organización.

En tanto que Al-ahdal et al., (2020) lo precisa como la capacidad de conexión y comunicación directa y alineada entre las partes (accionistas, gerentes e inversores de la empresa), y garantiza que exista una provisión adecuada de recursos entre los usuarios que compiten.

Mientras que Grantham (2020) lo define como aquel monitoreo efectivo de las actividades de una empresa, cuando adoptan los principios de divulgación y transparencia.

Sintetizando las definiciones anteriores se define el gobierno corporativo de esta investigación, como: alineación de intereses por accionistas, consejo de administración y directores con el resto de las partes interesadas de la organización.

c) Estudios empíricos

En lo que respecta a estudios empíricos se menciona a Abdallah e Ismail, (2017) en la investigación que realizaron consideraron un subíndice para calificar historial comercial, las comunicaciones corporativas y la divulgación de 581 empresas de gobierno corporativo en un periodo de tiempo de 4 años.

Con respecto a estudios empíricos, Saini y Singhanian (2018) Elaboraron un estudio para medir la relación entre el gobierno corporativo y el desempeño de la empresa en un conjunto de 255 empresas indias con fondos extranjeros. Los resultados empíricos indican que el GC está teniendo un impacto positivo y significativo sobre el desempeño.

En Asia, Iqbal et al. (2019) analizaron la relación entre el gobierno corporativo y el desempeño financiero y construyeron un índice, basado en siete medidas sobre el tamaño y la composición de la junta, las características del director ejecutivo y el tipo de propiedad. Los resultados del estudio confirman la naturaleza endógena del gobierno corporativo con el desempeño financiero.

En conclusión, se considera relevante en la literatura el gobierno corporativo como variable independiente y su relación con la cultura ética, esto en el contexto de la generación de valor que puede otorgar a las empresas, y el papel que juega en la creación de confianza, transparencia y desempeño financiero hacia el exterior. (Al-Ahda et al., 2020)

Riesgos Psicosociales (RP)

a) Teorías y modelos

Entre los antecedentes teóricos, se identifica la teoría del impacto ético que menciona como la influencia del comportamiento organizacional poco ético, perjudica el bienestar de las organizaciones, esto como producto del estrés relacionado con el trabajo, entre otros mecanismos (Giacalone et al., 2016).

En el contexto anterior, en el 2018, entró en vigor la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, dicho esto, los riesgos psicosociales están cobrando cada vez más relevancia por el impacto que ha tenido en la salud de los trabajadores. (Beck y Lenhardt, 2019).

Algunos factores ambientales como la ausencia de un liderazgo y clima ético pueden afectar el estrés relacionado con el trabajo y el bienestar de los empleados (Schwepker, 2020). Por otro lado, como suceso relevante, la pandemia de COVID-19 comenzó a afectar las condiciones laborales en la mayoría de los países. Por lo que nuevas investigaciones en curso, podrán proporcionar una nueva perspectiva y prevenir influencias y afectaciones sobre el tema. (Lincke et al., 2021).

Cabe señalar que, en 2022, se realizaron reformas a la legislación laboral mexicana, entre las que destacan aquellas que reconocen las enfermedades derivadas de riesgo psicosociales, por lo que con este contexto, en México, como en otros países, las empresas están legalmente obligadas a realizar a otorgar atención y tratamiento (Ley Federal del Trabajo, 2022).

b) Definiciones

En las definiciones encontradas en la literatura, Macías (2019) determina que los riesgos psicosociales son aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores, que afecta exclusivamente al trabajador individualmente y se encuentra dentro de su esfera de privacidad e intimidad.

Diebig y Angerer (2020) precisa que los riesgos psicosociales son la medición que permite mejorar las condiciones psicosociales de trabajo y la salud de los empleados. Armijos et al., (2022) define los riesgos psicosociales como aquellas condiciones de trabajo organizativas que pueden afectar al trabajador y por lo tanto poner en riesgo su salud.

Considerando lo anterior, la definición de (2019) es la que se elige para esta investigación que refiere a los riesgos psicosociales; como aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores, que afecta exclusivamente al trabajador individualmente y se encuentra dentro de su esfera de privacidad e intimidad.

c) Estudios empíricos

En lo que respecta a estudios empíricos Lincke et al., (2021) realizaron un estudio con más de 250,000 participantes en Alemania, con el objetivo de calcular la satisfacción y efectos de salud, mediante regresión lineal, los resultados mostraron una relación positiva de la satisfacción laboral con el compromiso laboral de empleados $\beta = 0.24$; Calidad en el liderazgo $\beta = 0.824$, y confianza y justicia $\beta = 0.19$.

Considerando que toda la información recopilada se obtuvo en una perspectiva cuantitativa-deductiva, el análisis que se llevó a cabo nos indica que el respaldo empírico a la variable RP es mínimo tal y como lo habíamos señalado con anterioridad al establecer la brecha teórica que se buscará resolver en esta investigación. Tal y como aparece una amplia evidencia empírica para las variables CI y GC que forman parte de los elementos organizacionales que influyen en la cultura ética, en cambio la variable RP que también es un aspecto organizacional que ha aparecido recientemente en el contexto mexicano, lo que se busca es encontrar si también esta variable influye en la cultura ética, de tal manera las organizaciones estén al pendiente de estos riesgos de manera que se logre influir en el comportamiento ético de los colaboradores.

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

H1. El control interno se relaciona positivamente con la cultura ética.

H2. El gobierno corporativo se relaciona positivamente con la cultura ética.

H3. La atención a los riesgos psicosociales se relaciona positivamente con la cultura ética.

Metodología

El presente trabajo es de carácter cuantitativo, con un diseño no experimental y transversal, utilizando las técnicas documental y bibliográfica para el acopio de información sobre aspectos teóricos (Creswell y Creswell, 2018).

Con un tamaño de muestra de 150 encuestas, realizadas a colaboradores responsables del establecimiento con personal a su cargo (comercio al por menor —*retail*—) en el que se incluyeron

supermercados y tiendas de conveniencia con más de 6 colaboradores en el área o establecimiento, en la zona metropolitana de Monterrey Nuevo León México.

El perfil general de la muestra cubre un 51% de género femenino y un 49% masculino, en tanto que predominó el rango de edad de 31 a 40 años con un 55% de representatividad, así como la escolaridad con un 46% de carrera técnica o trunca, en tanto que un 41% tuvo una licenciatura o ingeniería.

A través de un cuestionario previamente validado, mediante la participación de especialistas que evaluaron el grado de relevancia y congruencia de las preguntas o ítems con el contenido teórico, además del sesgo y claridad en la redacción, entre otros aspectos (Mendoza y Garza, 2009) con escala Likert de siete puntos, donde el 1 significa totalmente en desacuerdo y el 7 totalmente de acuerdo, además, se integra por tres apartados; el primer apartado mide las variables independientes y dependiente, el segundo apartado se relaciona con el perfil del encuestado o colaborador y el tercer apartado cubre el perfil de la empresa.

A continuación, se presentan como ejemplo, algunos ítems que componen el instrumento:

(CE) La empresa en la que labora realiza negocios con personas y organizaciones externas que comparten sus valores y cultura ética.

(CI) En la empresa en que labora cuenta con controles que nunca permitirán una conducta ilegal para cumplir con los objetivos trazados.

(GC) El actuar de los accionistas, consejo y junta directiva es congruente con los intereses del resto de las partes interesadas. (Empleados, proveedores, clientes, colaboradores, medio ambiente).

(RP) Mi trabajo interfiere con mi salud física o mental.

Para examinar la confiabilidad del instrumento, se aplicó el coeficiente de Alpha de Cronbach, los resultados que se obtuvieron fueron valores de 0.84 a 0.95 considerándose con buena consistencia interna, de acuerdo con DeVellis (2016).

Resultados y discusión

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

Nivel de R² (cuadrado)

En la tabla 1, se muestra el coeficiente de determinación R², con un 81% de explicación sobre el modelo, en tanto que en lo que respecta a Durbin-Watson se encuentra entre valores de 1.5 y 2.5 lo que indica que el modelo cumple el supuesto de independencia en los residuos (de la Garza et.al 2013). Ver tabla 1.

Tabla 1

Nivel de R²

Modelo	R	R Cuadrado	R Cuadrado ajustado	Error estándar de estimación	Durbin Watson
1	.906c	0.813	0.809	0.43683	2.017

Fuente: elaboración propia de los autores.

Anova

Para aceptar la validez explicativa del modelo mediante la Prueba F, se consideran valores con una significancia (Sig.) menor a 0.05 (Abdi et al., 2007), para efectos de este modelo, se comprueba que si existe relación lineal significativa a tener un valor de significancia de 0.00.

Colinealidad del modelo

Para medir la colinealidad del modelo de las variables independientes de control interno, gobierno corporativo y riesgos psicosociales se ha considerado el índice de inflación de la varianza (VIF) para determinar la existencia de colinealidad, Hair et al., (2019) menciona que un valor VIF ≥ 5 , prevé un posible problema de colinealidad.

Los resultados obtenidos para este modelo fueron menores a 5, para la variable de control interno 2.537, gobierno corporativo 3.358 y riesgos psicosociales 3.761, por lo que se descarta la existencia de colinealidad y se demuestra que las variables independientes no tienen relación entre sí.

Además, en el modelo también se valida el índice de diagnóstico de colinealidad, para descartar un posible problema de multicolinealidad, el modelo debe tener un resultado menor a 15 (Belsley, 1980; 1982) para efectos del modelo obtenido se tuvo un resultado de 3.83, descartándose multicolinealidad.

Coefficientes. Significancia y relevancia

En la tabla 2, se observan los resultados de sus coeficientes en cuanto a significancia y relevancia de las variables sobre el modelo propuesto. Se puede ver en la tabla las variables independientes de control interno, riesgos psicosociales y gobierno corporativo son significativas con un valor $p \leq .05$.

Rositas (2014) consolida una clasificación para evaluar el impacto con base en los coeficientes betas en rangos de 0.00 a > 0.50 . Los clasifica de la siguiente manera: imperceptible (0.00 a 0.09) perceptible (0.10 a 0.15) considerable (0.16 a 0.19) importante (0.20 a 0.29) fuerte (0.30 a 0.50) y muy fuerte (> 0.50) para este modelo, se observa un impacto muy fuerte en la variable de control interno, con una beta estandarizada de 0.551, en tanto que un impacto importante para las variables de riesgos psicosociales con una beta de 0.213 y gobierno corporativo con una beta de 0.211. Ver tabla 2.

Tabla 2
Coefficientes estandarizados y significancia

Variables independientes	β	t	Significancia
Control interno	0.551	9.669	.000
Riesgos psicosociales	0.213	3.242	.001
Gobierno corporativo	0.211	3.035	.003

Fuente: Elaboración propia de los autores

Comprobación de hipótesis.

En la tabla 3, se muestra el resultado del estudio cuantitativo con la comprobación de hipótesis que resultaron apoyadas por los datos empíricos. Ver tabla 3.

Tabla 3
Comprobación de hipótesis

Hipótesis	Dirección	β^{est}	Significancia	Comprobación
H1. Control interno → Cultura ética	+	0.551	0.000	Apoyada
H2. Riesgos psicosociales → Cultura ética	+	0.213	0.001	Apoyada
H3. Gobierno corporativo → Cultura ética	+	0.211	0.003	Apoyada

Fuente: Elaboración propia de los autores

Se concluye en esta discusión que se logró el propósito de este estudio, con respecto a identificar la información existente acerca del control interno, gobierno corporativo y riesgos psicosociales como factores que pueden influir en la cultura ética de los colaboradores, en este sentido la investigación cuantitativa permitió confirmar que las variables de control interno, gobierno corporativo y factores de riesgo psicosocial resultaron ser significativas y con impacto positivo con respecto a la variable de cultura ética.

En el caso de la primera variable, control interno, que fue la de mayor impacto, es consistente con la literatura, de acuerdo con la teoría de la señalización que hace referencia a como el equipo directivo es motivado en proporcionar información con relación a la gestión y administración de riesgos (Elshandidy y Shrives, 2016).

Dicha variable es congruente también con relación a que un control interno efectivo permite que las organizaciones establezcan objetivos estratégicos apropiados, aclaren las responsabilidades de los puestos individuales, aumenten la eficiencia y mitiguen los conflictos de intereses, ya que pueden contar con recursos humanos, materiales y financieros que pueden contribuir a una cultura ética (Shen et al., 2020). Estadísticamente significativa y con una beta 0.551, es congruente con estudios tales como el de los de autores Suh et al. (2019) el resultado de la investigación coincide, con una beta de 0.336.

En lo que respecta a la segunda variable de riesgos psicosociales, también apoyada estadísticamente, es coherente con autores como Langenhan et al., (2013), quienes mencionan que las organizaciones mediante acciones como; jornadas extendidas y racionalización de recursos han ocasionado nuevos riesgos en el laboral y coincide con Giacalone et al. (2016), quienes indican, mediante la teoría del impacto

ético como el comportamiento organizacional poco ético puede ser nocivo para el bienestar de las organizaciones. (Korunka y Kubicek, 2017).

Finalmente con relación a la tercera variable de gobierno corporativo, esta resultó con un impacto, importante; una beta de 0.211 y estadísticamente significativo con 0.003, coincide con el comportamiento de las actividades que se desarrollan para la continuidad del negocio, así como para asegurar la correcta ejecución de normas, orientaciones y estrategias corporativas que permita a las empresas alcanzar los resultados esperados a partir de una cultura ética y de integridad, al paso que atienden las necesidades, exigencias y perspectivas de sus inversionistas, socios y partes interesadas, cabe señalar que algunos autores como Pae Choi y Mulle (2011), para esta variable tuvieron una beta 0.194.

Conclusiones

Con el presente trabajo se realizan aportaciones que contribuyen a la literatura científica respecto a los factores psicosociales que influyen en la cultura ética de los colaboradores, además de buscar resolver la brecha teórica en relación con los riesgos psicosociales, que generalmente se basan en la teoría y no están determinados empíricamente.

Se analizaron las principales teorías sobre cultura ética, que han sido poco estudiadas en México, en especial, la relación de los factores de riesgo psicosocial con la cultura ética de los colaboradores, por lo que esté presente trabajo, atendió la brecha teórica en relación a los factores de riesgos psicosociales que generalmente se basan en la teoría y no están determinados empíricamente.

De acuerdo a los recursos limitados en la revisión, ninguno de los estudios encontrados y consultados considero el conjunto de variables de la investigación, situación que también se consideró como brecha teórica.

La presente investigación pone de manifiesto, una aportación a la teoría de riesgos psicosociales, la cual puede seguir estudiándose en futuras investigaciones con el fin de profundizar sobre el conjunto de variables analizadas respecto a la cultura ética.

En cuanto a la utilización práctica de esta investigación, los directivos y gerentes que quieran impulsar el comportamiento ético de los colaboradores podrán tomar en cuenta y reforzar las acciones de control interno, gobierno corporativo y riesgos psicosociales, elementos que están en el control de la empresa y mediante los cuales pueden desarrollar nuevas estrategias al respecto.

Por tanto, se puede profundizar en estos factores que influyen en la cultura ética y apoyar a otras investigaciones aplicadas que consideren estos conceptos teóricos. Es posible recomendar que resulta de interés para subsecuentes investigaciones su aplicación en otros sectores económicos, lugares y agregar variables como el liderazgo ético y aplicar otras líneas de investigación como en pymes.

Referencias

- Abdallah, A. A., & Ismail, A. (2017). Corporate governance practices, ownership structure, and corporate performance in the GCC countries. *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 46, 98-115. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.intfin.2016.08.004>
- Al-ahdal, W. M., Alsamhi, M. H., Tabash, M. I., & Farhan, N. H. (2020). The impact of corporate governance on financial performance of Indian and GCC listed firms: an empirical investigation. *Research in International Business and Finance*, 51, 101083. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2019.101083>
- Alleyne, B., & Amaria, P. (2013). The effectiveness of corporate culture, auditor education, and legislation in identifying, preventing, and eliminating corporate fraud. *International Journal of Business, Accounting, and Finance*, 7(1), 34-62.
- Amah, E., Nwuche, C. A., & Chukuigwe, N. (2013). Effective reward and incentive scheme for effective organizations. *Research Journal of Finance and Accounting*, 4(13), 73-79.
- 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, 163-179. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n85.2018.2056>
- Armijos, R. A. C., Viteri, M. G. T., Illanes, R. C. N., & Santander, E. A. H. (2022). Evaluación de los riesgos psicosociales¿ Cómo prevenirlos?. *Polo del Conocimiento*, 7(7), 474-492. DOI: <http://doi.org/10.23857/pc.v7i7.4235>
- Beck, D., & Lenhardt, U. (2019). Consideration of psychosocial factors in workplace risk assessments findings from a company survey in Germany. *International archives of occupational and environmental health*, 92(3), 435-451. DOI: <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01416-5>
- Bedford, D. S., & Malmi, T. (2015). Configurations of Control: An Exploratory analysis. *Social Science Research Network*. 27, (1) 2-26. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.mar.2015.04.002>
- Bourne, H., Jenkins, M., & Parry, E. (2017). Mapping espoused organizational values. *Journal of Business Ethics*, 159(1), 133-148. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3734-9>
- Creswell, John, and David Creswell. 2018. Chapter 2 Review of the Literature. 5th ed. Sage public.
- Chadegani, A. A., & Jari, A. (2016). Corporate Ethical Culture: Review of literature and Introducing PP model. *Procedia. Economic and finance*, 36, 51-61. DOI: [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30015-6](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30015-6)
- De la Garza, J. M. (2012). Análisis estadístico multivariante. McGraw-Hill Interamericana.

- DeVellis, R. F. (1991). *Scale Development: Theory and applications*. <https://ci.nii.ac.jp/ncid/BB06453461> Diebig, M., & Angerer, P. (2020). Description and application of a method to quantify criterion-related cut-off values for questionnaire-based psychosocial risk assessment. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(3), 475-485. DOI: <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01597-4>
- Eccles, R. G., Ioannou, I., & Serafeim, G. (2014). The impact of corporate sustainability on organizational processes and performance. *Management Science*, 60(11), 2835-2857. DOI: <https://doi.org/10.1287/mnsc.2014.1984>
- Elshandidy, T., & Shrivies, P. (2016). Environmental incentives for and usefulness of textual risk reporting: evidence from Germany. *The International Journal of Accounting*, 51(4), 464-486. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.intacc.2016.10.001>
- Fotaki, M., Lioukas, S., & Voudouris, I. (2019). Ethos is destiny: Organizational values and compliance in corporate governance. *Journal of Business Ethics*, 166(1), 19-37. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04126-7>
- García, J. D. D., Carrizo, R., & Mena, T. (2019). El control interno como herramienta para la prevención del fraude. *Revista FAECO sapiens*, 2(2), 111-117. Recuperado a partir de https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens/article/view/707
- Giacalone, R. A., Promislo, M. D., & Jurkiewicz, C. L. (2018). Ethical Impact Theory: How Unethical behavior at Work Affects Individual Well-Being. *En Springer eBooks* (pp. 1791-1795) DOI:https://doi.org/10.1007/978-3-319-20928-9_2252
- Guiso, L., Sapienza, P., & Zingales, L. (2015). The value of corporate culture. *Journal of Financial Economics*, 117(1), 60-76. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2014.05.010>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24. DOI: <https://doi.org/10.1108/ebrev-11-2018-0203>
- Huhtala, M., Feldt, T., Hyvönen, K., & Mauno, S. (2012). Ethical organisational culture as a context for managers' personal work goals. *Journal of Business Ethics*, 114(2), 265-282. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1346-y>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). 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. DOI: [https://doi.org/10.1016/0304-405x\(76\)90026-x](https://doi.org/10.1016/0304-405x(76)90026-x)
- Jiang, Fuxiu; Kim, Kenneth A.; Ma, Yunbiao; Nofsinger, John R.; Shi, Beibei (2019). Corporate Culture and Investment–Cash Flow Sensitivity. *Journal of Business Ethics*, 154(2). DOI: <http://doi/10.1007/s10551-017-3444-3>
- Kohlberg, L. (1976). Moral Stages and Moralization: The Cognitive-developmental Approach.
- Korunka C, Kubicek B (eds) (2017) Job demands in a changing world of work. Springer, Cham. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-319-54678-0>
- 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.. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2013.04.003>
- Lincke, H., Vomstein, M., Lindner, A., Nolle, I., Häberle, N., Haug, A., & Nübling, M. (2021). COPSOQ III in Germany: Validation of a standard instrument to measure psychosocial factors at work. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 16(1). DOI: <https://doi.org/10.1186/s12995-021-00331-1>

- Macías, M. (2019). El modelo decente de seguridad y salud laboral. Estrés y tecnoestrés derivados de los riesgos psicosociales como nueva forma de siniestralidad laboral. *Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Empleo.*, 7(4), 64-91
- Mendoza, J., & Garza, J. B. (2009). La medición en el proceso de investigación científica: evaluación de validez de contenido y confiabilidad. *Innovaciones de Negocios*, 6(11). DOI: <https://doi.org/10.29105/rinn6.11-2>
- Reay, T., & Whetten, D. A. (2011). What constitutes a theoretical contribution in family business? *Family Business Review*, 24(2), 105-110. DOI: <https://doi.org/10.1177/0894486511406427>
- Rositas Martínez, J. R. (2014). Los tamaños de las muestras en encuestas de las ciencias sociales y su repercusión en la generación del conocimiento. *Innovaciones de negocios*, 235-268. DOI: <https://doi.org/10.29105/rinn11.22-4>
- Saini, N., & Singhania, M. (2018). Corporate governance, globalization and firm performance in emerging economies: Evidence from India. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(8), 1310-1333. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2017-0091>
- Schein, E. H., & Schein, P. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Schwepker, C. H., Valentine, S., Giacalone, R. A., & Promislo, M. D. (2020). Good barrels yield healthy apples: Organizational Ethics as a mechanism for mitigating Work-Related stress and promoting Employee Well-Being. *Journal of Business Ethics*, 174(1), 143-159. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04562-w>
- Shadnam, M., Bykov, A., & Prasad, A. (2020). 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. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04638-7>
- Shen, H., Fengyun, L., Xiong, H., Lv, J., & Jian, J. (2020). Does top management team's academic experience promote corporate innovation? Evidence from China. *Economic Modelling*, 89, 464-475. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2019.11.007>
- 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. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cjar.2018.09.002>
- Sinha, V. K., & Arena, M. (2018). Manifold conceptions of the internal auditing of risk culture in the financial sector. *Journal of Business Ethics*, 162(1), 81-102. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3969-0>
- Stöber, T., Kotzian, P., & Weißenberger, B. E. (2019). Culture follows design: code design as an antecedent of the ethical culture. *Business Ethics: A European Review*, 28(1), 112-128. DOI: <https://doi.org/10.1111/beer.12201>
- Tanner, C., Gangl, K., & Witt, N. (2019). The German Ethical Culture Scale (GECS): development and first Construct testing. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01667>
- Tang, P., Fu, S., & Yang, S. (2019). Do peer firms affect corporate social performance? *Journal of Cleaner Production*, 239, 118080. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118080>

- Téllez, A. M. G., Bautista, M. C. M., & López, C. T. R. (2018). Estado del arte sobre problemáticas financieras de las pymes en Bogotá, Colombia y AL. *Económicas cuc*, 39(2), 77-94. DOI:<https://doi.org/10.17981/econcuc.39.2.2018.05>
- Thelen, P. D., & Formanchuk, A. (2022). Culture and internal communication in Chile: linking ethical organizational culture, transparent communication, and employee advocacy. *Public Relations Review*, 48(1), 102137. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2021.102137>
- Toro-Arias, J., Ruiz-Palomino, P., & Del Pilar Rodríguez-Córdoba, M. (2021). Measuring Ethical Organizational Culture: validation of the Spanish version of the shortened corporate Ethical Virtues model. *Journal of Business Ethics*, 176(3), 551-574. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04687-y>
- Transparencia Internacional, Índice de Percepción de la Corrupción, 2021
- Valentine, S., Hanson, S., & Fleischman, G. M. (2018). The presence of ethics codes and employees' internal locus of control, Social Aversion/Malevolence, and ethical judgment of incivility: a study of smaller organizations. *Journal of Business Ethics*, 160(3), 657-674. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3880-8>