

Pablo Ruiz Palomino

**MODELO EXPLICATIVO DE LOS
FACTORES QUE INFLUYEN EN EL
COMPORTAMIENTO ÉTICO/NO ÉTICO
DEL EMPLEADO Y SU RELACIÓN CON LA
GENERACIÓN DE VALOR**

I.S.B.N. Ediciones de la UCLM
978-84-8427-779-8



Ediciones de la Universidad
de Castilla-La Mancha

Cuenca, 2011

UMI Number: 3481249

All rights reserved

INFORMATION TO ALL USERS

The quality of this reproduction is dependent on the quality of the copy submitted.

In the unlikely event that the author did not send a complete manuscript and there are missing pages, these will be noted. Also, if material had to be removed, a note will indicate the deletion.



UMI 3481249

Copyright 2011 by ProQuest LLC.

All rights reserved. This edition of the work is protected against unauthorized copying under Title 17, United States Code.



ProQuest LLC.
789 East Eisenhower Parkway
P.O. Box 1346
Ann Arbor, MI 48106 - 1346

PREVIEW

PREVIEW

UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA
Departamento de Administración de Empresas



TESIS DOCTORAL

**MODELO EXPLICATIVO DE
LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN
EL COMPORTAMIENTO ÉTICO/NO ÉTICO
DEL EMPLEADO Y SU RELACIÓN CON LA
GENERACIÓN DE VALOR**

PABLO RUIZ PALOMINO
Julio 2008

DIRECTORA:
Prof. Dra. CARMEN RUIZ AMAYA

PREVIEW

PREVIEW

A mis padres, Rut y demás familia

PREVIEW

AGRADECIMIENTOS

Quisiera aprovechar este espacio para agradecer de forma expresa el apoyo y colaboración recibidos a lo largo de este tiempo y que han permitido que este trabajo fuese realizado.

En primer lugar, deseo darle las gracias a la directora de este trabajo, la Dra Carmen Ruiz Amaya por sus palabras de apoyo, comprensión, disponibilidad y colaboración prestada durante estos años de trabajo. Desde el principio depositó su confianza en mí y desde aquí mi más sincero agradecimiento.

También, como no, mi agradecimiento a todos los compañeros del Área de Organización de Empresas, ya no sólo por las palabras de apoyo y aliento recibidas, sino porque sin su ayuda, consejos, disponibilidad y tiempo dedicado, este trabajo difícilmente hubiese sido satisfactoriamente finalizado.

Asimismo, quisiera agradecer a mis colegas de la Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca su preocupación por mí y mi trabajo durante estos años, especialmente aquellos que, además, me han prestado su desinteresada ayuda y colaboración durante todo este tiempo. Sinceramente, espero que así siga siendo en el futuro y la relación de colaboración sea verdaderamente fluida en ambos sentidos desde este mismo momento.

Extiendo, también, mis agradecimientos al secretario de la sección de Comfia (CCOO) en Cuenca y al secretario de UGT en Cuenca. Al primero por su ayuda inicial en la configuración de la base de datos de empleados y colaboración prestada en la entrega de cuestionarios. Al segundo, por su ofrecimiento y también, colaboración en la configuración de la base de datos de empleados.

Y finalmente, no puedo olvidarme de dar las gracias a mi familia, a quienes dedico este trabajo. No sólo han contribuido con su interés al desarrollo de este trabajo sino también con su apoyo y colaboración en numerosas ocasiones.

Cuenca, a 15 de Julio de 2008

PREVIEW

ÍNDICE

PREVIEW

ÍNDICE SINTÉTICO

CAPÍTULO I	INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO II	APROXIMACIÓN GENERAL AL ESTUDIO DEL COMPORTAMIENTO ÉTICO/NO ÉTICO EN LA EMPRESA: ASPECTOS CONCEPTUALES Y APORTACIONES.....	29
CAPÍTULO III	ÉTICA Y ORGANIZACIÓN: EL COMPORTAMIENTO ÉTICO/NO ÉTICO.....	95
CAPÍTULO IV	ÉTICA Y ORGANIZACIÓN: LA GENERACIÓN DE VALOR.....	185
CAPÍTULO V	MODELO DE COMPORTAMIENTO ÉTICO/NO ÉTICO EN LA EMPRESA VINCULADO CON LA GENERACIÓN DE VALOR.....	225
CAPÍTULO VI	DISEÑO Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	265
CAPÍTULO VII	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	305
CAPÍTULO VIII	DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	393
	BIBLIOGRAFÍA.....	439
	ANEXO.....	485

ÍNDICE ANALÍTICO

CAPÍTULO I	INTRODUCCIÓN.....	1
	1.1. INTRODUCCIÓN.....	3
	1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
	1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
	1.4. ESTRUCTURA DE LA INVESTIGACIÓN.....	25
CAPÍTULO II	APROXIMACIÓN GENERAL AL ESTUDIO DEL COMPORTAMIENTO ÉTICO/NO ÉTICO EN LA EMPRESA: ASPECTOS CONCEPTUALES Y APORTACIONES.....	29
	2.1. INTRODUCCIÓN.....	31
	2.2. TEORÍAS ÉTICAS.....	32
	2.3. DEFINIENDO ÉTICA Y COMPORTAMIENTO ÉTICO.....	47
	2.4. UNA REVISIÓN DE LOS MODELOS TEÓRICOS DE DECISIÓN Y COMPORTAMIENTO ÉTICO/NO ÉTICO EN LA EMPRESA.....	52
	2.4.1. Enfoques normativos.....	53
	2.4.2. Enfoques descriptivos.....	56
	2.4.2.1. Propuestas descriptivas en la década de los 80.....	57
	2.4.2.2. Propuestas descriptivas en la década de los 90.....	74
	2.4.2.3. Otras propuestas.....	85
	2.4.3. Síntesis e implicaciones para la investigación.....	91
CAPÍTULO III	ÉTICA Y ORGANIZACIÓN: EL COMPORTAMIENTO ÉTICO/NO ÉTICO.....	95
	3.1. INTRODUCCIÓN.....	97
	3.2. FACTORES CONTEXTUALES.....	99
	3.2.1. La teoría de <i>los referentes</i> y la red de relaciones: El liderazgo ético.....	106
	3.2.1.1. Concepto de liderazgo.....	110
	3.2.1.2. Importancia del liderazgo ético.....	119
	3.2.1.3. El liderazgo ético: Constitución.....	120
	3.2.2. La teoría de <i>los referentes</i> y la red de relaciones: El comportamiento de los compañeros de trabajo.....	134
	3.2.3. Política formal sobre ética.....	138
	3.2.3.1. Mecanismos explícitos: El código ético.....	141
	3.2.3.2. Mecanismos explícitos: La formación en ética.....	146
	3.2.3.3. Mecanismos implícitos: La evaluación del desempeño.....	151
	3.2.4. Cultura organizacional ética y comportamiento ético.....	158
	3.3. FACTORES INDIVIDUALES.....	161
	3.3.1. Religiosidad.....	165
	3.3.2. Maquiavelismo.....	171
	3.3.3. Locus de control: Externo VS Interno.....	176
	3.3.4. Filosofía moral: Relativismo VS Universalismo.....	180
CAPÍTULO IV	ÉTICA Y ORGANIZACIÓN: LA GENERACIÓN DE VALOR.....	185

	4.1. INTRODUCCIÓN.....	187
	4.2. LA TEORÍA DE LA EMPRESA BASADA EN RECURSOS: EL VALOR GENERADO EN LA EMPRESA A TRAVÉS DE LA ÉTICA ORGANIZACIONAL.....	189
	4.2.1. Satisfacción laboral.....	203
	4.2.2. Compromiso organizacional.....	207
	4.2.3. Intención de abandono voluntario.....	210
	4.2.4. Civismo organizacional.....	213
	4.3. EL GRADO DE AJUSTE DE VALORES “EMPRESA-EMPLEADO” EN LA GENERACIÓN DE VALOR.....	219
CAPÍTULO V	MODELO DE COMPORTAMIENTO ÉTICO/NO ÉTICO EN LA EMPRESA VINCULADO CON LA GENERACIÓN DE VALOR.....	225
	5.1. INTRODUCCIÓN.....	227
	5.2. PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS.....	229
	5.2.1. Efecto del contexto organizacional sobre el comportamiento ético/no ético del empleado.....	229
	5.2.1.1. Efecto conjunto de los factores contextuales: Cultura organizacional ética.....	237
	5.2.2. Efecto de los rasgos personales sobre el comportamiento ético/no ético del empleado.....	238
	5.2.2.1. Religiosidad.....	239
	5.2.2.2. Maquiavelismo.....	240
	5.2.2.3. Locus de control: Externo VS Interno.....	242
	5.2.2.4. Filosofía moral: Relativismo VS Universalismo.....	243
	5.2.3. Efecto de un contexto organizacional ético sobre actitudes y comportamientos laborales generadores de valor.....	244
	5.2.3.1. Cultura organizacional ética y satisfacción laboral.....	246
	5.2.3.2. Cultura organizacional ética y compromiso (afectivo) organizacional.....	247
	5.2.3.3. Cultura organizacional ética e intención de abandono..	248
	5.2.3.4. Cultura organizacional ética y civismo organizacional..	251
	5.2.4. El rol efectuado por el grado de ajuste de valores “empresa-empleado” en la generación de valor.....	254
	5.2.4.1. Cultura organizacional ética y ajuste de valores “empresa-empleado”.....	255
	5.3. PLANTEAMIENTO DE UN MODELO EXPLICATIVO DEL COMPORTAMIENTO ÉTICO/NO ÉTICO EN LA EMPRESA VINCULADO CON LA GENERACIÓN DE VALOR.....	259
CAPÍTULO VI	DISEÑO Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	265
	6.1. INTRODUCCIÓN.....	267
	6.2. POBLACIÓN Y MUESTRA OBJETO DE ESTUDIO.....	268
	6.3. MÉTODO DE RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN.....	271
	6.3.1. Diseño del cuestionario.....	272
	6.3.1.1. Variables dependientes.....	274
	6.3.1.1.1. Variable relacionada con la moralidad conductual del empleado.....	274

6.3.1.1.2. Variables de actitud y comportamiento laboral.....	277
6.3.1.2. Variables independientes.....	280
6.3.1.2.1. Variables individuales.....	280
6.3.1.2.2. Variables de contexto organizacional.....	283
6.3.1.3. Variable mediadora.....	289
6.3.1.4. Variables de tipo sociodemográfico.....	290
6.3.2. Recogida de la información.....	294
6.4. TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	296
6.4.1. Análisis previo de los datos.....	297
6.4.2. Análisis de ecuaciones estructurales: La técnica PLS.....	298
6.4.2.1. Análisis del modelo de medida.....	302
6.4.2.2. Análisis del modelo estructural.....	303
CAPÍTULO VII PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	305
7.1. INTRODUCCIÓN.....	307
7.2. ANÁLISIS PREVIO DE LOS DATOS.....	307
7.2.1. Análisis descriptivo.....	308
7.2.2. Análisis de correlaciones.....	321
7.3. APROXIMACIÓN AL MODELO A TRAVÉS DE LA TÉCNICA PLS.....	326
7.3.1. Identificación de la naturaleza de las variables en el modelo.....	327
7.3.2. Requerimientos: Distribución de los datos y tamaño muestral.....	339
7.3.3. Análisis e interpretación de un modelo PLS.....	341
7.3.3.1. Consideraciones sobre la evaluación del modelo de medida.....	342
7.3.3.2. Consideraciones sobre la evaluación del modelo estructural.....	346
7.4. EVALUACIÓN DEL MODELO DE MEDIDA.....	347
7.4.1. Generación, análisis y depuración del constructo de segundo orden “moralidad conductual de los compañeros de trabajo”.....	364
7.4.2. Generación, análisis y depuración del constructo de segundo orden “cultura organizacional ética”.....	367
7.4.3. Valoración final del modelo de medida.....	371
7.5. EVALUACIÓN DEL MODELO ESTRUCTURAL.....	376
7.5.1. Análisis de la influencia sobre la intención conductual ética..	380
7.5.2. Análisis de la influencia sobre las variables generadoras de valor empresarial.....	382
7.5.3. Valoración final del modelo estructural.....	390
CAPÍTULO VIII DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	393
8.1. INTRODUCCIÓN.....	395
8.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	395
8.2.1. La intención conductual ética en la organización.....	396
8.2.2. La generación de valor empresarial.....	409

8.3. CONCLUSIONES.....	418
8.3.1. Conclusiones sobre el primer sub-objetivo.....	419
8.3.2. Conclusiones sobre el segundo sub-objetivo.....	424
8.3.3. Conclusiones sobre el tercer sub-objetivo.....	427
8.3.4. Conclusiones e implicaciones generales de la investigación.	429
8.4. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	431
8.5. LÍNEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN.....	435
BIBLIOGRAFÍA.....	439
ANEXO.....	485
CUESTIONARIO.....	487

PREVIEW

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.1.	Porcentaje de empleados satisfechos con normas y prácticas éticas de su empresa.....	18
Tabla 1.2.	Porcentaje de empleados que consideran aceptables determinadas prácticas no éticas.....	18
Tabla 1.3.	Objetivos de la investigación.....	25
Tabla 2.1.	Descripción de las principales teorías normativas de ética.....	46
Tabla 2.2.	Los seis escenarios del desarrollo moral cognitivo según Kohlberg.....	63
Tabla 3.1.	Número de trabajos que versan sobre el proceso de comportamiento ético/no ético del individuo según categoría factorial de influencia.....	101
Tabla 3.2.	Principales definiciones sobre liderazgo.....	111
Tabla 3.3.	Enfoques recientes de liderazgo.....	118
Tabla 3.4.	Literatura sobre influencia del liderazgo en eticidad conductual de los empleados.....	119
Tabla 3.5.	Características del liderazgo en función de moralidad y dimensión considerada.....	122
Tabla 3.6.	Número de trabajos en que se observa alguna relación significativa entre la variable analizada y la ética del individuo (conciencia-juicio-intención-comportamiento).....	164
Tabla 3.7.	Influencia de la religiosidad sobre el comportamiento ético/no ético.....	170
Tabla 4.1.	Concepto de “recursos”.....	192
Tabla 4.2.	Atributos (de un recurso) necesarios para la generación de ventaja competitiva.....	194
Tabla 4.3.	Dimensiones de civismo organizacional.....	215
Tabla 5.1.	Resumen de hipótesis formuladas en el modelo de análisis.....	263
Tabla 6.1.	Distribución de empleados, según sectores y provincias, en Castilla-La Mancha.....	271
Tabla 6.2.	Variable dependiente “intención conductual ética/no ética”.....	276
Tabla 6.3.	Satisfacción laboral.....	278
Tabla 6.4.	Compromiso (afectivo) organizacional.....	278
Tabla 6.5.	Intención de abandono.....	279
Tabla 6.6.	Civismo organizacional.....	280
Tabla 6.7.	Religiosidad.....	281
Tabla 6.8.	Maquiavelismo.....	282
Tabla 6.9.	Locus externo de control.....	283
Tabla 6.10.	Relativismo/Universalismo moral.....	283
Tabla 6.11.	Liderazgo ético de Alta Dirección.....	285
Tabla 6.12.	Liderazgo ético de superior inmediato.....	286
Tabla 6.13.	Moralidad conductual de compañeros de trabajo.....	288
Tabla 6.14.	Política formal sobre ética.....	289
Tabla 6.15.	Ajuste de valores “empresa-empleado”.....	290
Tabla 6.16.	Variables y escalas de medida del modelo teórico propuesto.....	294
Tabla 7.1.	Distribución de edad en función del nivel educativo.....	312
Tabla 7.2.	Descriptivos de los rasgos personales y variables cognitivas.....	313
Tabla 7.3.	Descriptivos de las variables de actitud y comportamiento laboral.....	315
Tabla 7.4.	Descriptivos de las variables contextuales.....	317
Tabla 7.5.	Descriptivos de la variable “ajuste de valores (<i>empresa-empleado</i>)”.....	320
Tabla 7.6.	Descriptivos de la variable “intención conductual ética/no ética”.....	321
Tabla 7.7.	Matriz de Correlaciones Rho de Spearman entre variables sociodemográficas y variables endógenas finales del modelo.....	323

Tabla 7.8.	Variables latentes de primer orden e indicadores respectivos en el modelo	348
Tabla 7.9.	Indicadores reflectivos de variables de la personalidad y cognitivas.....	349
Tabla 7.10.	Indicadores reflectivos de variables de actitud y comportamiento laboral....	349
Tabla 7.11.	Indicadores reflectivos de variables de contexto organizacional.....	350
Tabla 7.12.	Pesos y significación de indicadores formativos del modelo (1).....	355
Tabla 7.13.	Pesos y significación de indicadores formativos del modelo (2).....	357
Tabla 7.14.	Cargas factoriales y significación de indicadores reflectivos.....	358
Tabla 7.15.	Fiabilidad compuesta de los constructos.....	359
Tabla 7.16.	Validez convergente de los constructos.....	360
Tabla 7.17.	Matriz de cargas cruzadas (cross-loading). Correlaciones entre las variables latentes y sus medidas.....	362
Tabla 7.18.	Matriz de correlaciones entre constructos y variables (AVE en diagonal)....	363
Tabla 7.19.	Moralidad conductual de compañeros de trabajo: Pesos y significación.....	367
Tabla 7.20.	Cultura organizacional ética: Pesos y significación.....	370
Tabla 7.21.	Pesos y cargas de los indicadores, fiabilidad y validez convergente en el modelo final.....	373
Tabla 7.22.	Matriz de cargas cruzadas (cross-loading). Correlaciones entre las variables latentes y sus medidas en el modelo final.....	374
Tabla 7.23.	Matriz de correlaciones entre constructos y variables (AVE en diagonal) en el modelo final.....	375
Tabla 7.24.	Composición de medida del constructo/variable “ocupación sectorial”.....	376
Tabla 7.25.	Efecto de las variables sociodemográficas sobre la intención conductual ética.....	381
Tabla 7.26.	Efecto sobre la variable endógena “intención conductual ética”.....	382
Tabla 7.27.	Modelo directo y modelo de mediación: Fortaleza de los pesos de regresión.....	385
Tabla 7.28.	Modelo directo y modelo de mediación: Explicación de la varianza.....	386
Tabla 7.29.	Efecto de las variables sociodemográficas sobre las variables generadoras de valor.....	388
Tabla 7.30.	Efecto sobre las variables endógenas vinculadas con el valor empresarial.	389
Tabla 7.31.	Resultados del modelo estructural: Cumplimiento/rechazo de hipótesis.....	392

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.1.	Estructura de la Tesis doctoral.....	26
Figura 2.1.	Principales teorías normativas de ética.....	47
Figura 2.2.	Concepción integradora sobre ética.....	49
Figura 2.3.	Modelo contingente de toma de decisiones y comportamiento ético/no ético.....	58
Figura 2.4.	Modelo teórico sobre comportamiento ético/no ético.....	61
Figura 2.5.	Modelo de interacción “Persona-Situación”.....	66
Figura 2.6.	Modelo de toma de decisiones y comportamiento ético/no ético.....	69
Figura 2.7.	Modelo de análisis de la toma de decisiones y comportamiento ético/no ético.....	71
Figura 2.8.	Modelo integrado de síntesis de toma de decisiones y comportamiento ético/no ético.....	72
Figura 2.9.	El proceso de la decisión/acción ética.....	75
Figura 2.10.	Modelo de comportamiento ético/no ético en la empresa.....	77
Figura 2.11.	Modelo de decisión ética/no ética que incorpora valores personales.....	82
Figura 2.12.	Modelo contingente del asunto sobre decisiones y comportamiento ético/no ético.....	84
Figura 2.13.	Modelo de comportamiento ético/no ético incorporando la red social de relaciones.....	87
Figura 2.14.	Modelo integrado de decisiones éticas/no éticas.....	89
Figura 2.15.	Marco integrado de decisiones y comportamiento ético/no ético.....	91
Figura 2.16.	El proceso de comportamiento y toma de decisiones éticas/no éticas.....	92
Figura 3.1.	Un marco conceptual para entender el liderazgo.....	116
Figura 3.2.	Liderazgo ético: Directivo moralmente bueno.....	128
Figura 3.3.	Los dos pilares del liderazgo ético: Composición y relaciones.....	133
Figura 3.4.	Pasos para enfrentarse a un dilema moral.....	150
Figura 4.1.	Clasificación de los recursos de la empresa.....	193
Figura 4.2.	Las “piedras angulares” de la ventaja competitiva.....	195
Figura 4.3.	Condiciones necesarias para que un recurso sea fuente de ventaja competitiva sostenible.....	197
Figura 5.1.	Los pilares del liderazgo ético.....	232
Figura 5.2.	Modelo explicativo del comportamiento ético/no ético en la empresa generador de valor.....	259
Figura 5.3.	Modelo de comportamiento ético/no ético generador de valor, a nivel de hipótesis.....	262
Figura 6.1.	Plan de trabajo.....	297
Figura 6.2.	Ecuaciones estructurales: Un modelo de dos constructos.....	301
Figura 7.1.	Distribución de la muestra por sector de actividad y/u ocupación.....	308
Figura 7.2.	Distribución de la muestra por dedicación laboral.....	309
Figura 7.3.	Distribución de la muestra por tipo de contrato.....	309
Figura 7.4.	Distribución de la muestra por sexo/Distribución por sexo y ocupación.....	310
Figura 7.5.	Distribución de la muestra por edad.....	310
Figura 7.6.	Distribución de la muestra por antigüedad.....	311
Figura 7.7.	Distribución de la muestra por nivel educativo.....	311
Figura 7.8.	Clasificación de constructos según modelo de medida.....	328
Figura 7.9.	Características definitorias de los constructos latentes comunes y agregados.....	329
Figura 7.10.	Composición del modelo de análisis en el presente trabajo de investigación.....	331

Figura 7.11.	Estructura conceptual del constructo de 2º orden “cultura organizacional ética”.....	334
Figura 7.12.	Método de modelización de constructos de 2º orden a través de <i>latent variable scores</i>	337
Figura 7.13.	Composición evolutiva del constructo “moralidad conductual de compañeros de trabajo”.....	364
Figura 7.14.	Composición evolutiva del constructo “cultura organizacional ética”.....	368
Figura 7.15.	Modelo explicativo del comportamiento ético/no ético generador de valor y su estimación a través de PLS.....	379
Figura 7.16	Composición de medida de la variable “ocupación sectorial”.....	381
Figura 7.17	Efecto mediación: Análisis comparativo de modelos.....	384

PREVIEW

PREVIEW

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

PREVIEW