

ICAM

Investigación en Ciencias Administrativas Anáhuac Mayab

7° Congreso Internacional y 8° Coloquio Doctoral

“Efecto del comportamiento ético empresarial
en el desempeño de las empresas mexicanas,
utilizando el modelo VEC-MM (Virtudes Éticas
Corporativas-Modelo México)”

Eje temático: Comportamiento Organizacional, Liderazgo y Gestión del Capital Humano

Autor: Eugenio Valle Landa (Universidad Anáhuac México)

Av. De las torres # 131 Col. Olivar de los Padres. Álvaro Obregón. CP. 01780, Ciudad de México

eugenio.valle@Anahuac.mx / Tel. 55-5628-8800



Fundamentos filosófico-económicos

- Etica
 - “lo que esta bien hacer, lo que debe ser...” Aristóteles.
- Virtudes
 - Honestidad, Honradez, Integridad, Justicia, Lealtad, Prudencia
- Comportamientos
 - La actuación diaria de los empleados en las empresas
- Desvíos / consecuencias
 - Corrupción
- ¿Cómo se puede medir? ¿Qué instrumentos hay?
 - Rentabilidad, Utilidades

Problema de investigación

- Problema de corrupción
 - Índice de percepción de la corrupción (2021-124° de 180 países. Peor lugar OCDE)
- Costo de la corrupción
 - 9% del PIB (2016)
- Inversión extranjera directa
 - Baja credibilidad del mercado. Desconfianza
- En México, no hay una referencia académica documentada

Objetivos

- General
 - Analizar, entender, fundamentar y proponer un modelo que mida la relación entre el comportamiento ético de los empleados y el desempeño de la empresa.
- Específicos (3) ...

Específicos

1. **Identificar** las características de gestión de los líderes empresariales que han demostrado un comportamiento ético en los negocios.
2. **Ofrecer** un instrumento de medición para identificar el grado de compromiso ético que presenta la entidad empresarial, desde el individuo hasta la empresa completa, que genere confianza en el mercado y genere buen desempeño de la empresa.
3. **Externar** recomendaciones para los empresarios que generen mejor desempeño de sus empresas a través de fomentar un comportamiento ético en los empleados.

Preguntas de investigación

¿Qué nivel de significación tiene el comportamiento ético según los modelos de **Percepción de Comportamientos Empresariales (PCE)** y el **Corporate Ethics Virtues (CEV)** en el desempeño de la empresa?

¿Hay una influencia significativa del **modelo CEV** en la **Percepción de Comportamientos Empresariales**?

¿Hay evidencia significativa que explique la **Percepción de los Comportamientos Empresariales** a partir de las subescalas que miden este constructo?

¿Hay una relación en el **Desempeño de la empresa** identificada en los factores de Competitividad, Eficiencia, Rentabilidad y Productividad?

6

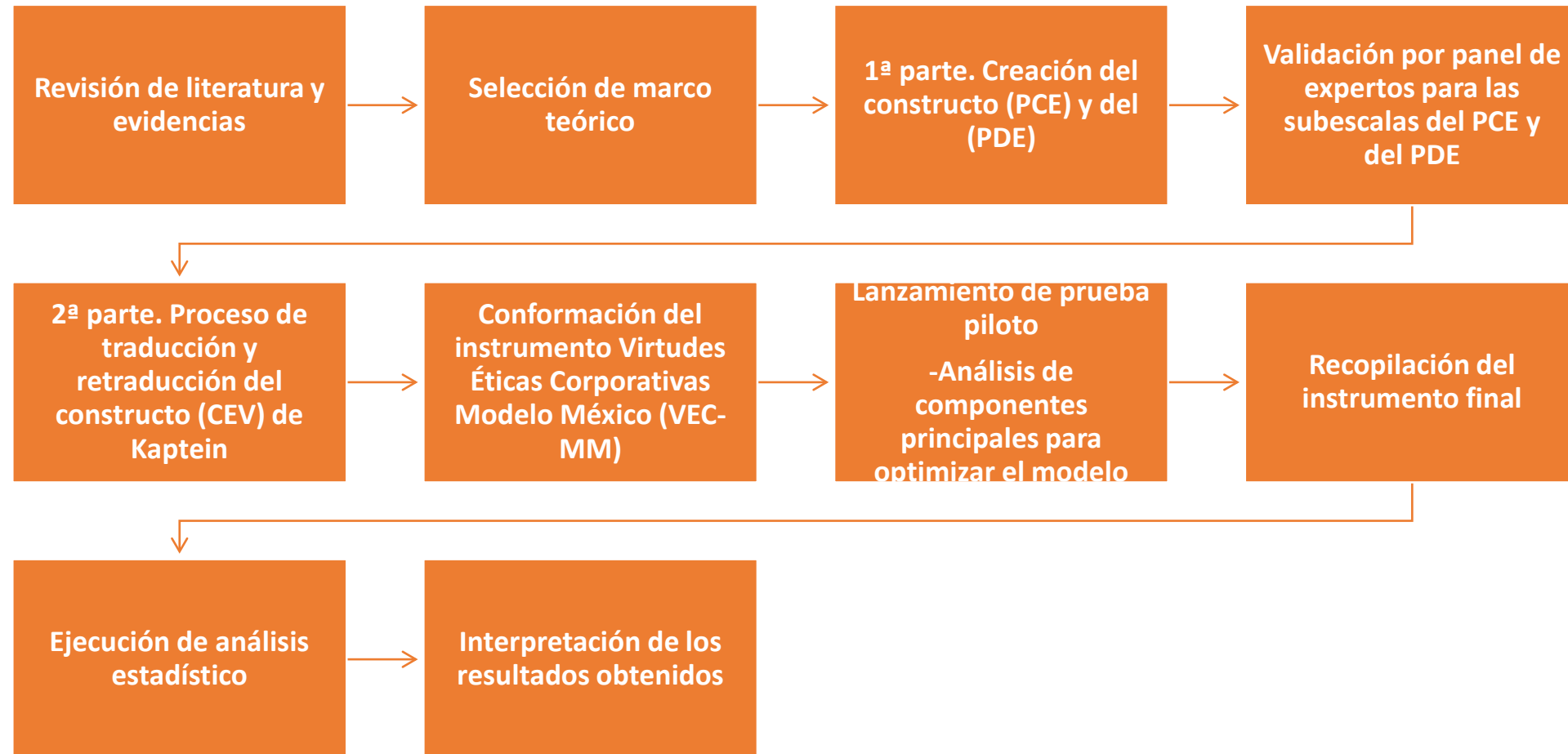
Hipótesis

- **H1:** El Comportamiento Ético de los empleados (**medido a través del PCE y del CEV**) tiene una influencia positiva en la **Percepción del Desempeño de la empresa**
- **H2:** Hay una influencia significativa que explique la **Percepción de los Comportamientos Empresariales (PCE)** a partir del **CEV de Kaptein**
- **H3:** Existe una relación causal entre las subescalas que expliquen la **Percepción de los Comportamientos Empresariales**
- **H4:** Hay una relación causal entre Productividad, Eficiencia, Rentabilidad y Competitividad que explique la **Percepción del Desempeño de la Empresa**

Revisión de la literatura

- Marco teórico sustentado en comportamientos empresariales (**Llano, Collins, Sen, Kofman**).
- Influencia de comportamientos éticos (**Kaptein, Solomon, Treviño, Brown**).
- Influencia sobre el desempeño de la empresa (**Eisenbeiss, Huhtala, Kalshoven, DeHoogh, Den Hartog**).

Procedimiento

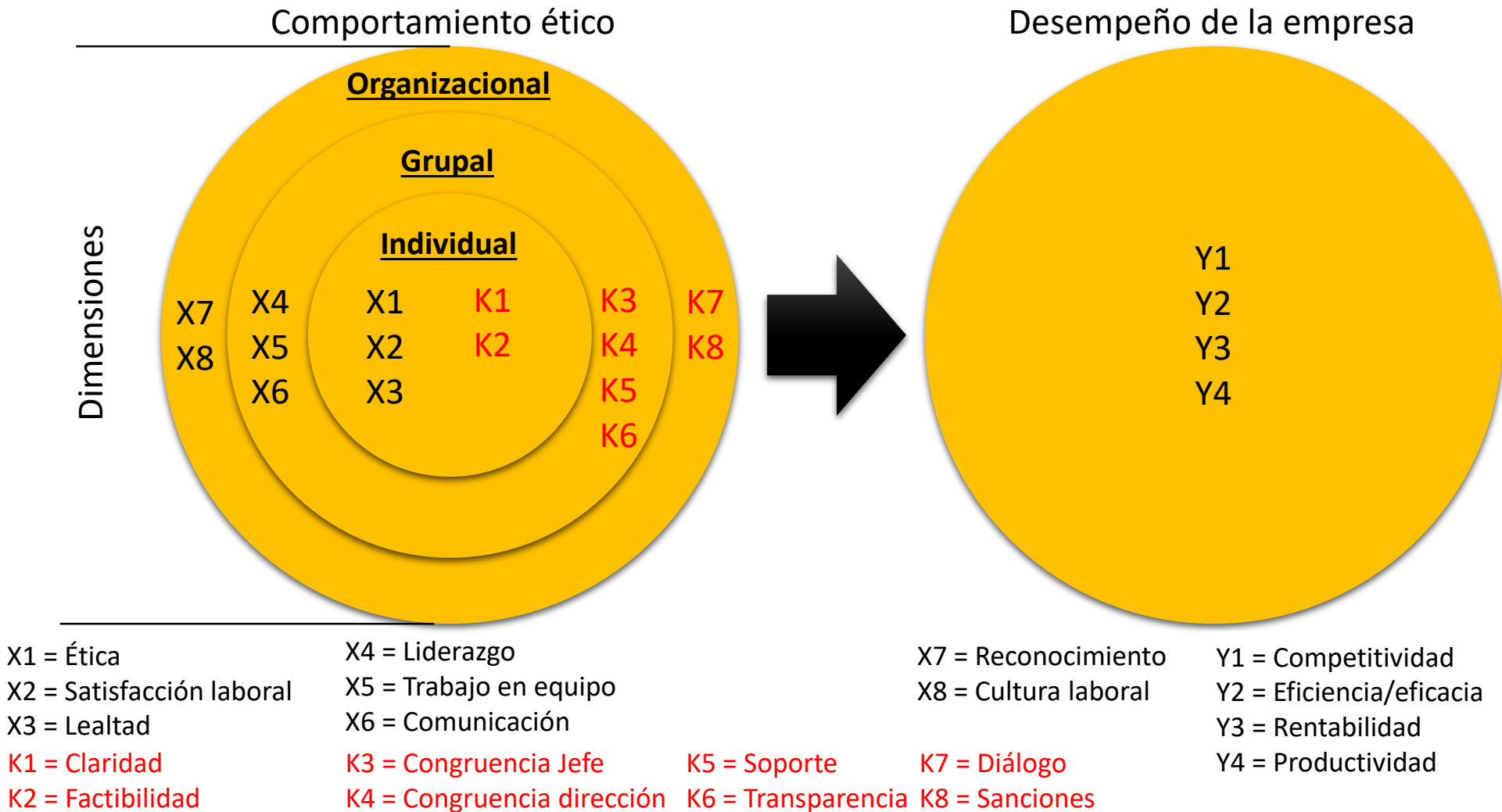


Metodología

- Cuantitativa
 - Cuestionario de Valores éticos corporativos Modelo México (VEC-MM)
 - Traducción-retraducción CEV
 - Modelo complementario de 7 factores PCE
 - Análisis factorial exploratorio (AFE)
 - Análisis factorial confirmatorio (AFC)
 - Ecuaciones estructurales (SEM)

Modelo conceptual

* Incluye CEV de Kaptein



Esquema de Ecuaciones estructurales (Modelo VEC-MM)

Variables latentes 1er orden

Ética
Satisfacción
laboral
Lealtad
Liderazgo
Trabajo en
equipo
Comunicación
Reconocimiento
Cultura laboral

Claridad
Factibilidad
Soporte
Congruencia del
jefe
Congruencia
alta gerencia
Transparencia
Diálogo
Sanciones

Variables latentes 2do orden

COMPORTAMIENTO
ETICO (CE)
Modelo PCE

COMPORTAMIENTO
ETICO (CE)
Modelo CEV

H3:

H2:

H1:

H1:

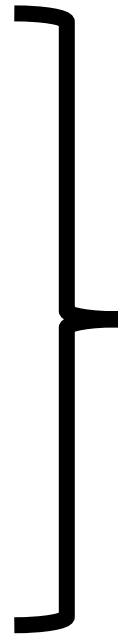
Variables latentes 1er orden

H4: Competitividad
H4: Eficiencia
H4: Rentabilidad
H4: Productividad

DESEMPEÑO DE
LA EMPRESA
(DE)

Instrumento VEC-MM final

- PCE
 - **25 reactivos**
 - 7 Subescalas
- CEV
 - **30 reactivos**
 - 8 Subescalas
- PDE
 - **15 reactivos**
 - 4 Subescalas
- Demográficos
 - **10 reactivos**



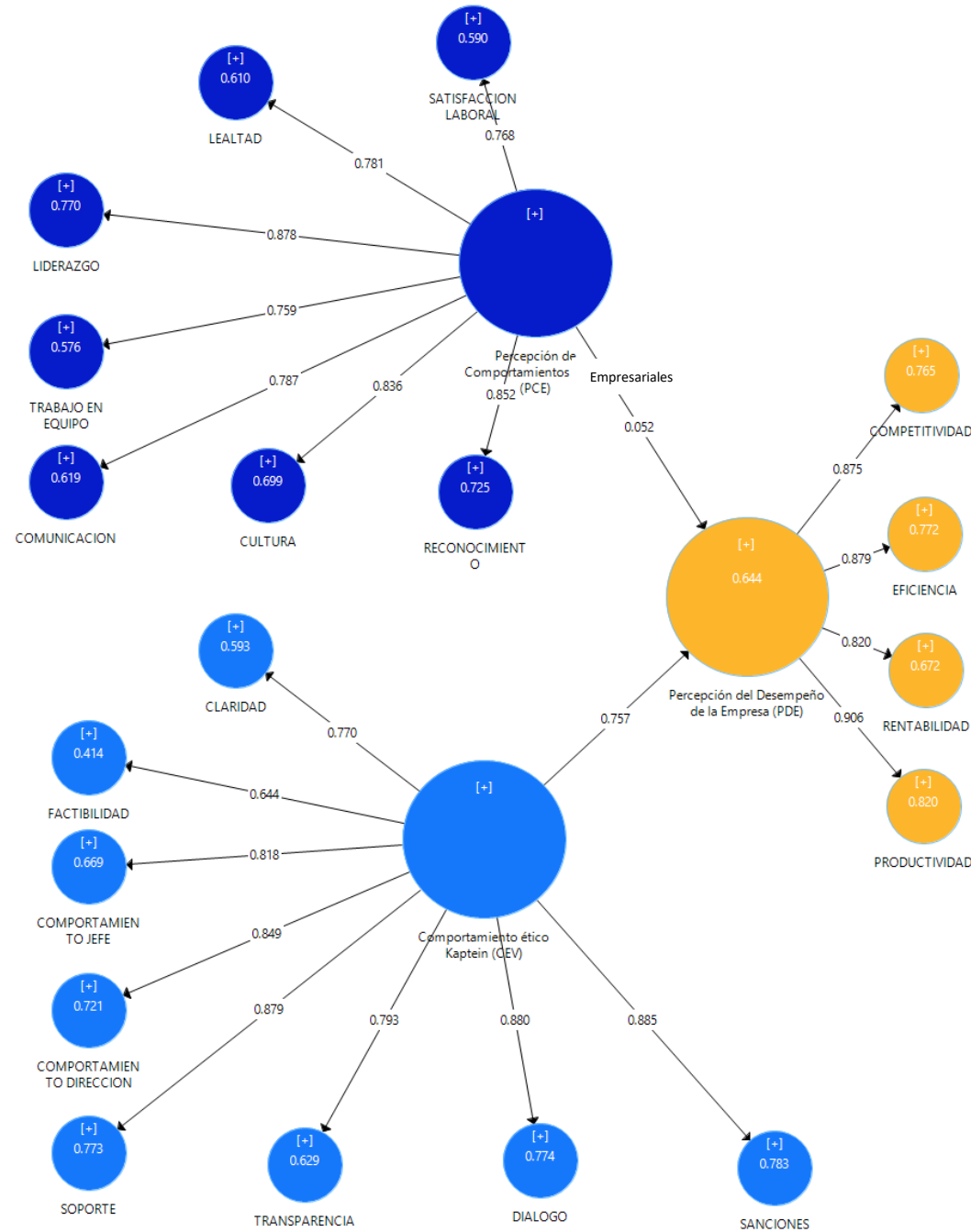
Escala de 6 respuestas (Kaptein, 2008):

1. Totalmente en desacuerdo
2. La mayor parte en desacuerdo
3. Ligeramente mas en desacuerdo que de acuerdo
4. Moderadamente mas de acuerdo que en desacuerdo
5. La mayor parte de acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

TOTAL DE REACTIVOS
80

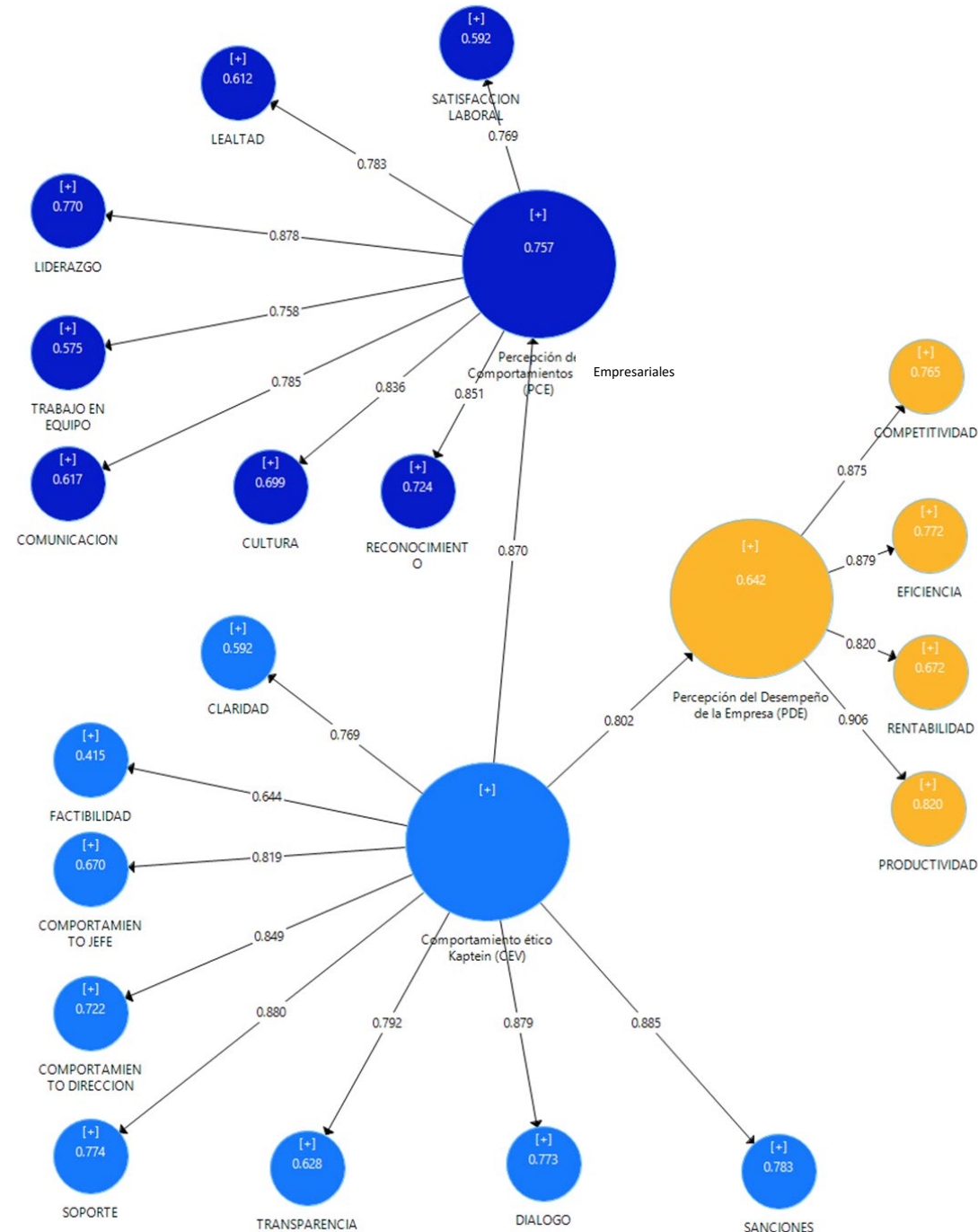
Resultados

- H1



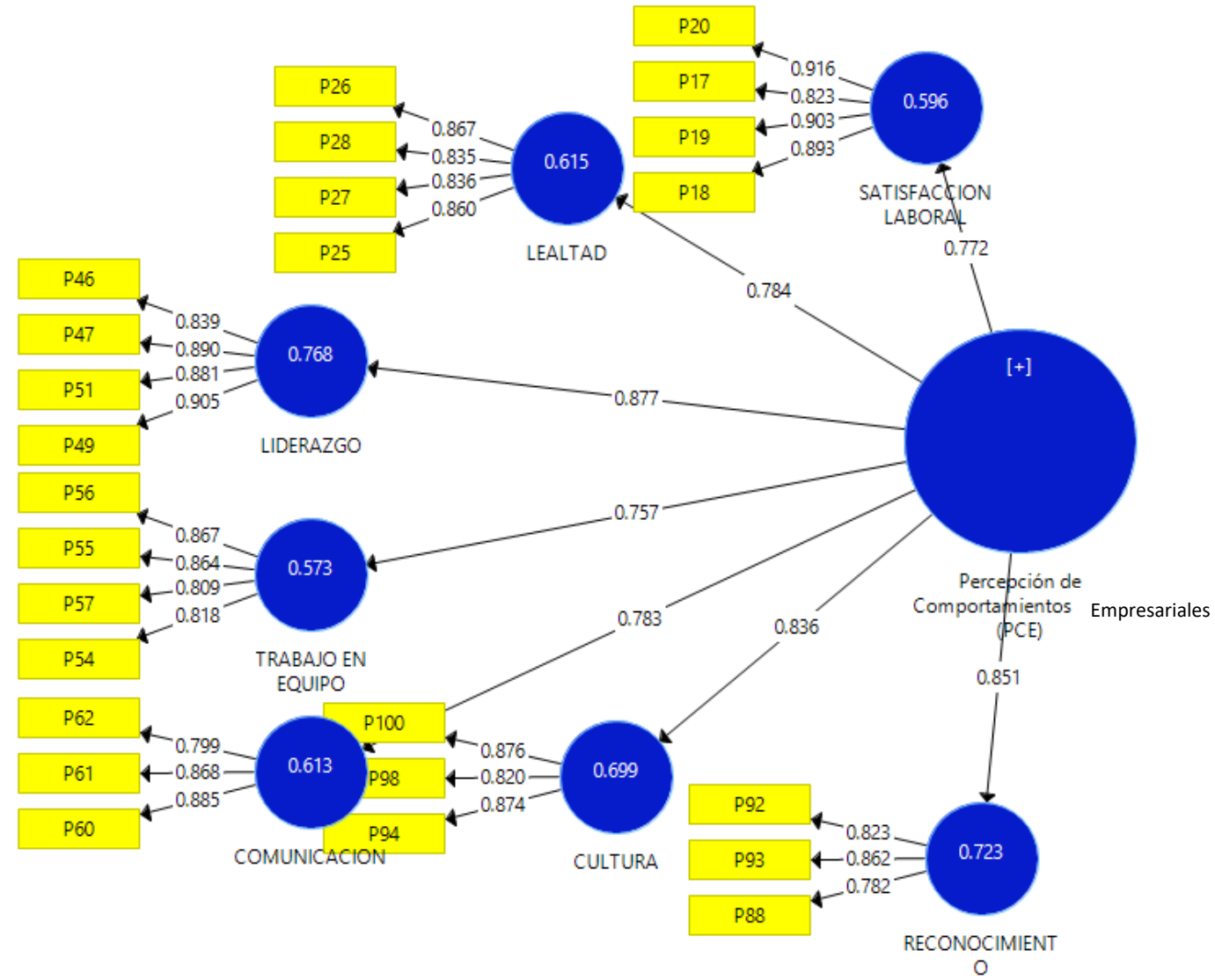
Resultados

- H2



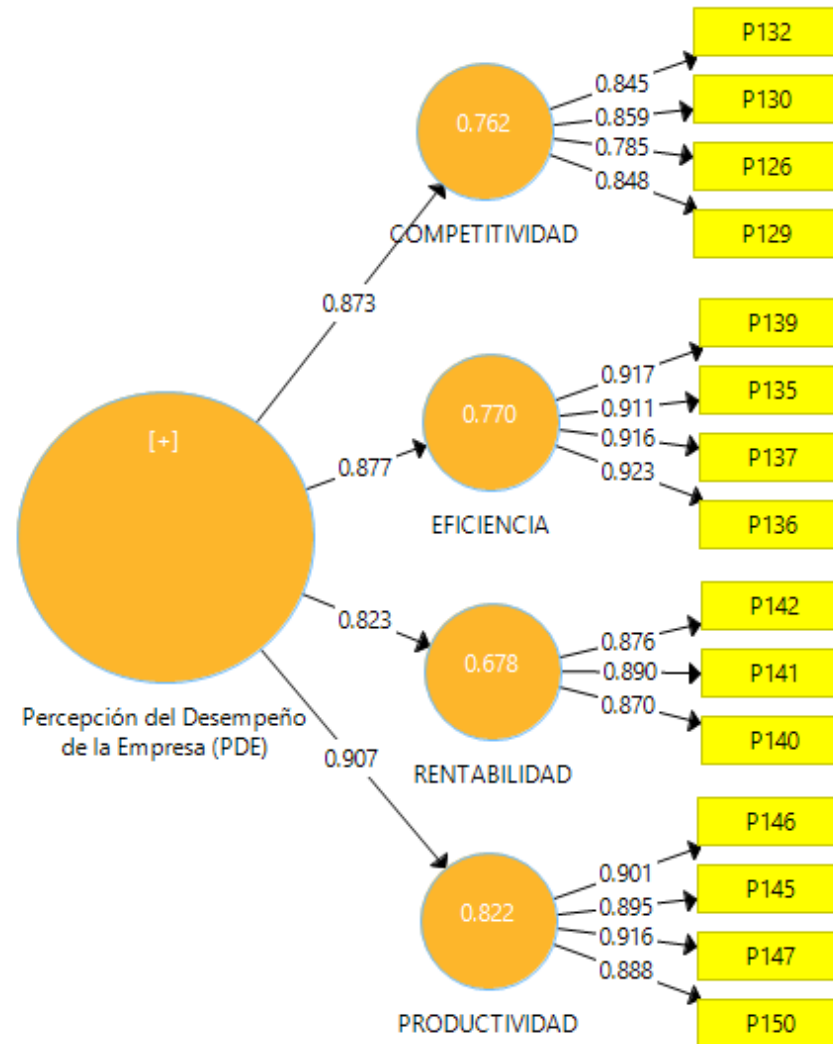
Resultados

- H3



Resultados

- H4



Conclusiones

- Efecto de la **percepción del comportamiento ético** es significativo.
- El **comportamiento empresarial** presenta un efecto no significativo.
- Análisis de las **relaciones causales** entre constructos.
- Agregar **variables mediadoras o moderadoras**.

Aprendizajes

- **Sobre metodología**
 - Construcción de instrumentos de medición
 - Ecuaciones estructurales
- **Sobre investigación aplicada**
 - Importancia del proceso con rigor académico
 - Obtención de resultados analíticos
- **Sobre el proceso**
 - Dificultad en la recopilación de datos
 - Relevancia en la orientación y aplicación empresarial

Referencias

- Brown, M., & Treviño, L. (2006). Ethical leadership: a review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 595-616.
- Brown, M., Treviño, L., & Harrison, D. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct, development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 97, 117-134
- Eisenbeiss, S. A., & Brodbeck, F. (2014). Ethical and un ethical leadership: a cross-cultural and cross-setorial analysis. *Journal of Business Ethics*, 122, 343-359.
- Eisenbeiss, S. A., & Knippenberg, D. v. (2015). On ethical leadership impact: the role of follower mindfulness and moral emotions. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 182-195.
- Eisenbeiss, S. A., Knippenberg, D. v., & Fahrbach, C. M. (2015). Doing well by doing good ? Analyzing the relationship between CEO ethical leadership and firm performance. *Journal of Business Ethics*, 128, 635-651
- Huhtala, M., Kangas, M., Kaptein, M., & Feldt, T. (2018). The shortened Corporate Ethical Virtues scale: Measurement invariance and mean differences across two occupational groups. *Business Ethics: A European Review*, 1-10.
- Huhtala, M., Kaptein, M., & Feldt, T. (2016). How perceived changes in the ethical culture of organizations influence the well-being of managers: a two-year longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 335-352.
- Collins, J. (2002). *Empresas que sobresalen*. Bogotá: Norma.
- Collins, J. (2005). Level 5 leadership: The triumph of humility and fierce resolve. *Harvard Business Review*, Julio-Agosto, 1-10
- Kofman, F. (2001). *Metamanagement*. Argentina: Granica.
- Kofman, F. (2011). *La Empresa Consciente*. México: Santillana Ediciones Generales.
- Kofman, F. (2018). *La revolución del sentido*. Estados Unidos de América: HarperCollins.
- Llano, C. (1995). *Los fantasmas de la sociedad moderna*. México: Trillas.
- Llano, C. (2004). *Humildad y liderazgo*. Estado de México: Ediciones Ruz.
- Llano, C. (2019). *Análisis de la acción directiva*. México: Sociedad Panamericana de Estudios Empresariales, A.C.
- Llano, C., & Zagal, H. (2001). *El rescate ético de la empresa y el mercado*. México: Trillas.

Referencias

- Kaptein, M. (1998). Ethics management. Rotterdam: Kluwer Academic Publisher.
- Kaptein, M. (1999). Integrity Management. *European Management Journal*, 17(6), 625-634.
- Kaptein, M. (2000). The empirical assessment of corporate ethics: a case study. *Journal of Business Ethics*, 24, 95-114.
- Kaptein, M. (2004). Business codes of multinational firms: What do they say? *Journal of Business Ethics*, 50, 13-31.
- Kaptein, M. (2005). Measuring corporate integrity: a survey-based approach. *Corporate Governance*, 5(1), 45-54.
- Kaptein, M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: The Corporate Ethical Virtues Model. *Journal of Organizational Behavior*, 29(7), 923-947.
- Kaptein, M. (2008b). Developing a measure of unethical behavior in the workplace: a stakeholder perspective. *Journal of management*, 34(5), 978-1008.
- Kaptein, M. (2010). The ethics of organizations: a longitudinal study of the U.S. working population. *Journal of Business Ethics*, 92, 601-618.
- Kaptein, M. (2011). From inaction to external whistleblowing: the influence of the ethical culture of organizations on employee responses to observed wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 98, 513-530.
- Kaptein, M. (2011). Understanding unethical behavior by unraveling ethical culture. *Human Relations*. The Tavistock Institute, 64(6), 843-869.
- Kaptein, M. (2017). The battle for business ethics: a struggle theory. *Journal of Business Ethics*, 144, 343-361.
- Kaptein, M. (2017). The moral entrepreneur: A new component of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*.
- Kaptein, M. (2018). The appearance standard: criteria and remedies for when a mere appearance of unethical behavior is morally unacceptable. *Business Ethics A European Review*, 28, 99-111.
- Kaptein, M., & Avelino, S. (2008). The effectiveness of business codes: a critical examination of existing studies and development of an integrated research model. *Journal of Business Ethics*, 77, 111-127.
- Sen, A. (1989). *Sobre ética y economía*. Madrid, España: Alianza Editorial.
- Sen, A. (1995). Maximization and the act of choice. Frisch Memorial Lecture, World Econometric Congress, (págs. 745-779). Tokyo.
- Sen, A. (1997). Economics, business principles and moral sentiments. *Business Ethics Quarterly*, 7(3), 5-15.
- Sen, A. (1999). *Desarrollo y libertad*. Barcelona, España: Planeta.
- Solomon, R. (2000). *Nuevas reflexiones acerca de la organización de las empresas. El éxito basado en la integridad de las personas*. México: Oxford Press.
- Treviño, L. (1989). Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. *Academy of Management Review*, 11(3), 601-617.
- Treviño, L., & Victor, B. (1992). Peer reporting of unethical behavior: A social context perspective. *The Academy of Management Journal*, 35(1), 38-64.
- Treviño, L., & Youngblood, S. (1990). Bad apples in bad barrels: a causal analysis of ethical decision-making behavior. *Journal of Applied Psychology*, 75(4), 378-385.
- Treviño, L., Brown, M., & Hartman, L. (2003). A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite. *Human Relations*, 56(1), 5-37.
- Treviño, L., Hartman, L., & Brown, M. (2000). Moral person and moral manager: How executives develop a reputation for ethical leadership. *California Management Review*, 42(4), 128-142.
- Treviño, L., Hartman, L., & Brown, M. (2000). Moral person and moral manager: How executives develop a reputation for ethical leadership. *California Management Review*, Vol. 42, N° 4, pp: 128-142.
- Treviño, L., Weaver, G., Gibson, D., & Toffler, B. (1999). Managing ethics and legal compliance: what works and what hurts. *California Management Review*, Vol. 41, N°. 2, pp: 131-151.



Muchas gracias



Anáhuac
Mayab