

Clima ético en una entidad del estado

Ethical climate in a state institution

Gustavo E. Gómez**

Ana C. Manrique
Universidad de La Sabana, Colombia

Recibido: 10 de diciembre de 2012
Revisado: 30 de mayo de 2013
Aceptado: 10 de agosto de 2013

Resumen

Esta investigación identificó el clima ético en una Institución del estado relacionado con los factores de egoísmo, benevolencia y principios. El clima corresponde a las percepciones compartidas sobre lo que es una acción éticamente correcta y cómo los temas éticos son desarrollados en una Institución (Cullen y Victor, 1988). Participaron en el estudio 63 funcionarios. Los resultados evidencian la presencia en la Institución del factor de benevolencia relacionado con las ideas de grupo y equipo, y el factor de principios por la tendencia a cumplir con normas y leyes establecidas en el cargo. Estos resultados confirman las prácticas de la Institución sobre los funcionarios y la coherencia con la formación impartida que se evalúa en el desempeño en el cargo.

Palabras clave: clima ético, egoísmo, benevolencia, principios, prácticas organizacionales, entidad pública.

* Artículo de investigación.

** Correspondencia: Gustavo Gómez, Facultad de Psicología, Universidad de La Sabana, correo electrónico gustavo.gomez@unisabana.edu.co; Ana Carolina Manrique Jaramillo, Correo electrónico: ana.manrique1@gmail.com . Dirección postal: Puente del Común, Chía, Cundinamarca.

Abstract

The present investigation identifies ethics in the organizational environment of a government institution, related to factors such as: egocentrism, kindness or benevolence and principles. The organizational environment refers to the shared perception of an ethical action and how ethical situations are carried out in an institution (Cullen & Victor, 1988). Participants included 63 workers in the institution. The results showed evidence that confirms the presence of benevolence, related to: team- group ideas and principles that are related to norms and laws carried out in the role. These results confirm the practices carried out by the institution, its workers, and its relevance with the formation evaluated by the performance in a role.

Keywords: Ethic environment, selfish, benevolence, ethic principles, norms, organizational practices.

Introducción

El estudio del clima ético en una organización permite identificar el conjunto de percepciones de los empleados y las prácticas organizacionales aplicadas, que favorecen el razonamiento e influyen en el proceso de juicio y toma de decisiones de los integrantes con relación a una acción correcta en el contexto del trabajo. Evaluar el clima ético en una entidad del estado, debe ser objeto de investigación ya que permite evidenciar si lo propuesto en las normas éticas es coherente con las prácticas y acciones de la organización. Una entidad del estado representa responsabilidad social, ya que las decisiones y acciones de sus integrantes repercuten no solo en la entidad sino en la sociedad.

Clima ético

El clima ético se define como las percepciones compartidas de los empleados sobre lo que es la acción éticamente correcta y cómo los temas éticos deben ser desarrollados (Cullen y Victor, 1988).

Cada compañía tiene su propio carácter moral, los miembros lo conocen y saben referirlo de una manera objetiva; por eso la mejor manera de evaluar el clima ético es por medio de la percepción que refieren los empleados (Cullen, Stephens y Victor, 1989).

En las relaciones interpersonales los empleados comunican percepciones e impresiones, compartiendo modos distintos de ver y evaluar situaciones en la organización (Toro, 2003), esta valoración es la que el empleado le atribuye al contexto, incluye los procedimientos, políticas y programas propios que la caracterizan, (Drake y Duchon, 2009). El clima ético se construye a partir de las percepciones particulares entre miembros, y es evidente en el comportamiento o desempeño que es lo que la organización verdaderamente valora (Kapp y Partboteeah, 2008). De esta manera, el contexto organizacional en el que se encuentran los empleados actúa como referente para el proceso de toma de decisiones, y se evidencia cuando las personas enfrentan situaciones donde no son claras las implicaciones éticas, pero se decide de forma ética, correcta o incorrectamente (Victor y Cullen, citado por Caldwell y Moberg, 2007).

Para lograr mayor efectividad y mejores resultados, se espera una coherencia entre el clima y la estrategia que lleva la organización (Cullen et al. 1989). También se espera una coherencia entre la ética de los empleados y de la organización, aunque sea un ideal, debe procurarse una aproximación entre los dos ámbitos que facilite el desarrollo de personas y organización (Ambrose, Arnaud y Schinke, 2008). Sin embargo, para que esto suceda no es suficiente el que los empleados se auto gobiernen (Dubbink, Graafland y Liedekerke, 2008). El poseer un clima organizacional ético depende de otros factores, entre los cuales están

aspectos socioculturales, los objetivos y metas, historia y desarrollo de la Institución; pero principalmente depende de la capacidad de la organización para influir en los comportamientos de tipo ético y moral de sus empleados (Tsahuridu, 2006).

La literatura en ocasiones establece equivalencias entre clima ético y clima moral. Cohen (1995) define el clima moral como las percepciones compartidas de las normas de una organización que prevalecen para orientar la acción en donde el componente moral se exige. Incluyen temas como: a) la identificación de problemas morales, b) la selección de criterios para resolver conflictos morales, y c) la evaluación de los resultados de una correcta moral que sobreviene desde las decisiones de la organización. En perspectiva es más práctica, mientras que el clima ético organizacional, es más teórica y ayuda a determinar los temas pertinentes relacionados con la ética y el criterio que hay que usar para resolver los dilemas morales (Cullen y Victor, 1988).

Al respecto, en el momento de realizar juicios éticos en la organización, se consideran varias posibilidades de acción, esperando que el empleado seleccione la más adecuada con criterio ético (González, 2002). Por medio de las prácticas organizacionales, la organización moldea las percepciones de sus empleados alineándolos con los principios éticos para que realicen conductas correctas (Gatewood y Riordan, citado por Tejada y Arias, 2004). El juicio en estos casos opera según una serie de presuposiciones que determinan qué, o cómo entender un particular problema, y qué tipo de insumos o elementos deben retomarse para analizar una particular situación (Corredor, Pacheco y Yañez, 2009).

En este sentido, Feldman (2007) realizó un estudio en 22 compañías que a lo largo de su historia siempre evidenciaron prácticas morales. Se observaron conceptos morales claros ya que los empleados recopilan situaciones morales anteriormente resueltas, y transmiten cuestiones morales entre la generación de los empleados, así como también se fomenta un líder empoderado que ayuda a evaluar en los empleados la tradición moral para mantener la cultura moral.

Las organizaciones que incluyen en sus prácticas el evaluar situaciones que implican decisiones éticas, cuentan con más probabilidades de que los empleados actúen y se desempeñen correctamente de acuerdo a lo esperado por la organización. Nyberg (2008), describe situaciones frecuentes en las que no solo se busca que se debe hacer lo correcto, sino la acción más indicada de acuerdo a las circunstancias en donde prima un criterio ético. En el proceso se adquiere un entendimiento y la experiencia para evaluar acciones alternativas frente a las implicaciones éticas, facilitando mayor claridad en las personas para tomar la alternativa moralmente apropiada.

La forma de aproximarse a actuaciones éticas en la organización es por medio de la interacción entre los miembros, ya que logran entender en qué forma las acciones pueden impactar sobre los demás y comprender el comportamiento moral y la responsabilidad que se espera de sus decisiones (Bunderson, 2001). Estas interacciones permiten compartir información sobre la realidad de la organización, facilitan transparencia y coherencia entre los colaboradores y la empresa, creando un ambiente de racionalidad y ética (Bennis y O'toole, 2009). El fomentar en los empleados un razonamiento moral facilita autoafirmar su identidad moral y la precisión en sus juicios, ya que poseen una fuerza motivacional para actuar de la forma más adecuada y así disminuir la probabilidad para que se presenten conductas no éticas (Ceranic y Reynolds, 2007).

El observar comportamientos éticos, además de aumentar el razonamiento ético de los empleados, favorece la interacción entre el grupo de trabajo y fomenta el apoyo y soporte hacia sus líderes (Kidwell y Valentine, 2009).

Ferrer y Clemenza (2007), afirman que una organización ética es aquella que cumple y facilita a sus miembros el seguimiento del sistema ético acordado; además, busca el beneficio colectivo y lo practica mediante sus acciones, posibilitando el desarrollo de virtudes en las personas.

Un código de ética es una declaración formal de los principales valores y normas éticas a los que la organización espera que se adhieran sus emplea-

dos (Robbins, 2002; Robbins y Coulter, 2005). Las organizaciones deben promover el cumplimiento de estos códigos; sin embargo, estos no son suficientes para el desarrollo de un clima ético. Tsahuridu (2006), observó en una investigación que la organización que se consideraba con mejores reglas y leyes estructuradas, sus empleados la percibían con falta o debilidad en las mismas, causando en ellos una percepción de normas débiles y poca justicia; afectando el proceso de toma de decisiones, generando sentimientos de desesperanza y falta de apoyo por parte de la organización.

Las organizaciones deben ser percibidas coherentes entre lo que promueven y sus prácticas, lo que representa una ventaja en el compromiso de sus empleados. Algunas prácticas organizacionales como justicia, apoyo, oportunidades de participación y ascenso influyen en el compromiso de los empleados. Al generar en los empleados este tipo de compromiso, facilitan el incremento del deseo de involucrarse afectivamente, y se identifican con mayor probabilidad con los principios y valores de la organización (Arias y Tejas, 2004).

Kapp y Partboteeah (2008), realizaron un estudio sobre el clima ético y observaron una relación entre las bases éticas de los empleados y los comportamientos relacionados con la seguridad física en el sentido ocupacional, encontrando que si los empleados perciben un clima que favorezca positivamente en las decisiones para el cumplimiento de las reglas de seguridad de la organización, logran mayor participación y proactividad para que estas prácticas se incrementen y se mejoren.

Los empleados comprometidos tienden a permanecer resultándoles interesante y retador el tra-

bajo que hace que surjan aspectos de contribución personal, y el esfuerzo tiene sentido y valor facilitando el enfrentamiento exitoso a problemas con habilidades y estrategias que han desarrollado (Arias, Beláusteguigoitia y Mercado, 2000). Dentro de las acciones que fomentan el bienestar están: procesos justos, seguridad, higiene, políticas de mantenimiento y desarrollo humano entre otros, que aumentan el compromiso afectivo de sus empleados (Littlewood, 2003).

Tipología de clima ético

El clima ético se puede diferenciar en nueve tipos de clima (ver tabla 1). Este depende de un centro de análisis y de un criterio ético (Cullen y Victor, 1988). El criterio, retomado de la teoría de desarrollo moral de Kohlberg, indica los principios de comportamiento en el que se basa la organización para resolver los dilemas morales, es decir, el egoísmo, la benevolencia y los principios. El desarrollo moral progresa desde el egoísmo, motivado por el interés propio; la benevolencia, motivado por maximizar el interés propio y de los demás, y el de principios por el interés de hacer lo correcto independiente de los resultados e intereses particulares (Cullen et al. 1989). La dimensión como centro de análisis, se refiere a las fuentes del razonamiento moral para la toma de decisiones: el individuo que se manifiesta en lo individual, encuentra la fuente de razonamiento en sí mismo; el conjunto de individuos de una organización, encuentran la fuente de razonamiento fuera de sí mismos expresado en lo local; o finalmente en la organización expresado en un agente del contexto social y fuera de la organización, que se refleja en lo cosmopolita (Coutinho y Ferrato, 2005).

Tabla 1.
Tipos teóricos de climas éticos.

Criterio ético	Centro análisis		
	Individual	Local	Cosmopolita
Egoísmo	Interés propio	Lucro de la empresa	Eficiencia
Benevolencia	Amistad	Interés de grupo	Responsabilidad social
Principios	Moralidad Personal	Reglas y procedimientos de la organización	Leyes y códigos profesionales

Nota. Adaptada de: *The organizational bases of ethical work*, por Cullen y Victor (1998).

Cullen, Parboteeah, Sakano y Victor (2005) realizaron un estudio entre clima ético y cultura, arrojando que el tipo de responsabilidades que se promuevan en la organización depende de aspectos culturales propios de una Nación, y junto con otros factores genera un tipo de clima. El clima de egoísmo promueve responsabilidades entre sus empleados basados en ganancias personales, mientras que el de benevolencia promueve escoger la mejor opción para favorecer al mayor número de personas, y el clima de principios promueve responsabilidades que se originen desde estándares profesionales y se guíen por los códigos y reglas.

En otro estudio realizado en una provincia de China entre gerentes y estudiantes de negocios, se encontró que uno de los 9 tipos de clima ético propuesto por Victor y Cullen, (1988) eran percibidos como determinantes de prácticas de éxito en el grupo de respondientes. En particular, quienes creían que la organización tenía un clima ético de “reglas” percibían una relación fuerte y positiva entre éxito y conducta ética (Despande, Joseph y Shu, 2011)

Clima de egoísmo

La fuente de pensamiento moral en este tipo de clima se caracteriza por el interés propio, y las acciones de los empleados están encaminadas a satisfacción propia, afectando intereses y beneficios del grupo o Institución (Coutinho y Ferrato, 2005). Las normas que rigen este clima se basan en el interés personal, por lo tanto las decisiones que son tomadas se caracterizan por maximizar el interés de sí mismo. En el clima de egoísmo los empleados son tratados de una forma dura, poco tenidos en cuenta y con cierta insensibilidad, creando una baja motivación dentro de los mismos (Cullen et al. 1989). Keep (2009), sugiere que en este tipo de clima, las motivaciones para un comportamiento aparentemente ético se caracteriza por evitar la confrontación y el conflicto, por el mismo motivo: protegerse a sí mismo.

Tsahuridu (2006), afirma que las organizaciones con un clima de egoísmo no promueven los juicios

ni comportamientos éticos, lo que hace más probable que un miembro realice comportamientos antiéticos y delictivos. Moore (2008), afirma que a medida que primen comportamientos, actitudes y motivaciones centradas en el interés personal, existe poca sensibilidad moral y se presentan conductas en contra de la ética de la organización, promoviendo la corrupción organizacional. El comportamiento ético se guía principalmente por el cumplimiento de reglas y evitar el castigo, no perciben valores éticos importantes y especiales que guíen su comportamiento y no perciben alguna congruencia de sus valores con los de la organización (Ambrose et al. 2008).

Clima de benevolencia

Las normas que rigen este clima se basan en la maximización del interés de todos los miembros del grupo. Las personas realizan sus acciones teniendo en cuenta el bien del otro, en donde existe una mayor consideración sobre lo que es lo mejor para todos. Asimismo, es de valor el espíritu de trabajo en equipo, en el cual la cooperación y ayuda entre todos los empleados es clave para alcanzar resultados exitosos, la organización refuerza la participación en beneficios y pagos basado en el desempeño del equipo de trabajo (Kapp y Partboteeah, 2008).

Kim y Millar (2008), encontraron en una empresa de turismo en Korea, un clima de benevolencia, primaba entre los empleados el concepto de “cuidado moral”, el cual los comportamientos y decisiones de los empleados se enfocaban en maximizar el interés colectivo, siguiendo los valores y ética personales que compartían entre ellos y los motivos éticos estaban fundados en la obligatoriedad mutua y obediencia con el orden social (Ambrose et al. 2008), y de esta manera el grupo en conjunto era quien determinaba el proceso de juicio ético (González, 2002).

El trabajo en equipo llega a ser una modalidad de trato interpersonal percibido como interacción formal, donde el apoyo y ayuda mutua es vista como un comportamiento sujeto a normas, en vez de ser considerada como una manifestación libre

de afecto, reconocimiento y consideración (Toro, 2003). Por esto deben existir prácticas adicionales que realmente fomenten el interés en el otro.

Kaplow y Shavell (2001), afirman que los sentimientos morales como la virtud y la culpa, se utilizan en las organizaciones como medio de refuerzo a comportamientos virtuosos y castigo a comportamientos no éticos con el fin de que se cumplan las reglas morales, y las diseñadas para maximizar el bienestar social. La culpa y la virtud están empleadas para prevenir actos que reduzcan el bienestar y para promover lo que beneficie a los demás.

Clima de principios

Este tipo de clima se caracteriza por generar estándares y principios para guiar el proceso de elección de una acción. Estos principios obedecen a factores externos de la organización (Cullen et al. 1989). Las normas se basan en el seguimiento de principios universales, los cuales son consistentes a pesar de las situaciones particulares. Cuando una persona identifica este tipo de principios, particularmente de moralidad post-convencional acompañado de un buen nivel de autoconocimiento emocional, su razonamiento lo orienta a actuar y dar respuestas a problemas morales con acciones en donde un comportamiento correcto se aplica de acuerdo a la exigencia moral de principios (Zerpa y Ramírez, 2013).

En una organización del estado la aplicación a las normas, reglas y procedimientos es estricta, las personas exitosas obedecen y guían sus decisiones de acuerdo a las políticas de esta. Los empleados pueden describir en sus propias palabras la misión y valores de la entidad, y frecuentemente se discute entre ellos temas relacionados con el correcto desempeño (Kapp y Partboteeah, 2008). A esta organización se le facilita guiar a los empleados, ya que la ética está inmersa en su estructura y códigos de manejo, con una alta probabilidad que sus integrantes respondan positivamente (Cullen et al. 1989). González (2002), sugiere que para este tipo de clima los estándares de comportamiento aceptados en la organización no están co-

dificados en las leyes y códigos de forma explícita y concreta de cómo se debe actuar en cada una de las implicaciones éticas. Dabić (2009), afirma que los códigos y reglas promueven un proceso de juicio y elección independiente de las situaciones particulares, basándose en principios universales, aceptados por todos los individuos y pueden dar una razón moral y ética de su decisión (González, 2002).

El juicio moral debe ser estudiado de acuerdo con los conflictos que pueden presentarse entre valores o entre diferentes intereses que reclaman igual consideración, y además debe realizar una reflexión de normas y leyes que determinen un comportamiento ético acorde a su quehacer profesional.

Alpkan y Elci (2009), realizaron una investigación en 62 firmas de telecomunicaciones en Turquía acerca del impacto de los factores de clima ético en la percepción de satisfacción laboral de sus empleados. Los resultados arrojaron que el clima de egoísmo se relaciona negativamente con la satisfacción de los empleados, mientras que en el clima de benevolencia y en el de leyes y principios se encontró una relación positiva respecto a la satisfacción de sus empleados.

Con base en esta revisión se planteó como objetivo determinar el clima ético en la entidad del estado y describir los factores relacionados con el clima de egoísmo, benevolencia y principios para evidenciar prácticas organizacionales que favorecen el clima ético.

Método

Diseño de investigación

El diseño de esta investigación correspondió a un estudio no experimental descriptivo, ya que pretendía analizar la manera en que se manifiesta el clima ético en la organización. No hay control de las variables ni se alteraban las condiciones del fenómeno y se consideró un estudio *expo facto* (Hernández, 2001). Los participantes pertenecían a una Institución del estado que fueron incorpo-

rados después de un proceso de selección luego de haber superado un curso de formación específico para el cargo. Se hizo un análisis estadístico descriptivo para obtener los resultados correspondientes a los factores del clima ético: egoísmo, benevolencia y principios.

Participantes

Las personas que participaron en esta investigación corresponden a una muestra no probabilística de 63 personas integrantes de una Institución del estado, 13 hombres y 50 mujeres entre los 22 y 28 años de edad, provenientes de diferentes regiones de Colombia. Los participantes ingresaron a la Institución después de un proceso de selección riguroso diseñado por una entidad externa, posteriormente realizaron un curso de formación para habilitarlos en el desempeño del cargo; el contenido del curso se enfocó sobre los lineamientos de la entidad y un entrenamiento específico sobre aspectos operativos del cargo que duró cerca de 4 meses y al final del mismo, previa evaluación fueron ubicados en diferentes unidades operativas de la Institución. Una condición para ser incluido en el estudio era la de haber aprobado el curso. A todos los participantes se les dio a conocer el objetivo del estudio y firmaron el consentimiento informado.

Instrumentos

El instrumento que se utilizó para medir el clima ético fue la escala desarrollada por Cullen y Victor (1988). Esta escala representa nueve tipos de clima, producto del relacionamiento entre el criterio ético y el centro de análisis: del factor *egoísmo* se deriva el clima de interés propio, lucro de la empresa y eficiencia; del de *benevolencia* se deriva amistad, interés de grupo y responsabilidad social; en el factor de *principios*, se deriva la moralidad personal, reglas y leyes de la organización, y, leyes y códigos profesionales. La escala constaba de 36 preguntas, tipo likert en la que los participantes calificaban de 1 a 5, en donde uno (1) es totalmente en desacuerdo y cinco (5) es totalmente de acuerdo. Las afirmaciones eva-

luaban las percepciones de los participantes con relación a las normas morales y a las prácticas organizacionales. Se utilizó la versión del instrumento validado en Bogotá, Colombia, validez de contenido y validez facial en un estudio realizado por Beltran, Fuquene y Zabaleta (2009). Un puntaje alto obtenido significaba que el funcionario estaba de acuerdo con las prácticas o acciones que favorecen el clima ético de la organización.

El clima de egoísmo fue descrito a partir de 14 ítems, de los cuales 7 eran descriptores de interés propio; 3 de lucro de la empresa y 4 de eficiencia. El clima de benevolencia fue descrito mediante 11 ítems, de los cuales 3 eran descriptores de amistad; 4 de interés de grupo y 4 de responsabilidad social. El clima de principios estaba descrito por 11 ítems, siendo 3 descriptores de moralidad personal; 4 de reglas y leyes de la organización y 4 de leyes y códigos profesionales. Los índices de confiabilidad de Alpha de Cronbach del clima ético está entre 0,60 y 0,80 para cada sub-escala; el Alpha es así: de cuidado es 0,60; para normas es 0,79; para leyes y códigos es 0,79; para instrumental es 0,71 y para independencia es 0,60 (Victor y Cullen, 1988).

Procedimiento

Con el apoyo de la Institución, a los participantes se les informó sobre los objetivos del estudio; previamente esta información la recibió la psicóloga encargada de apoyar el proceso. Una vez notificados, se les invitó a firmar un consentimiento informado. Los participantes se distribuyeron en dos salones por cuestiones de espacio y se asignaron de forma aleatoria, y a ambos grupos se les indicó la misma instrucción para responder al cuestionario de clima ético. Posteriormente se leyeron las instrucciones en cada grupo y se procedió a realizar la aplicación que tuvo una duración aproximada de 20 minutos. Los datos fueron recolectados en la Institución.

Resultados

Los datos se analizaron con la herramienta Spss versión 16.0, donde se obtuvieron los resultados

estadísticos de la muestra de 63 personas, de los cuales el 79.4 % eran 50 mujeres y el 20 % fueron 13 hombres.

La confiabilidad fue analizada con el Alpha de Cronbach y los resultados para cada clima fue: egoísmo 0,52; benevolencia 0,73 y principios 0,63. La confiabilidad total fue de 0,75.

A continuación se describen los resultados del clima de egoísmo, benevolencia y principios.

El análisis descriptivo de los tres climas indicó que el clima de egoísmo obtuvo un promedio de 48,57 y una desviación estándar de 5,71; el clima de benevolencia obtuvo un promedio de 42,39 y una desviación estándar de 5,71 y el clima de principios con un promedio de 47,21 y una desviación estándar de 4,55.

La tabla 2, 3 y 4 muestran el porcentaje de acuerdo con cada ítem, el cual es la suma de las res-

puestas con puntuación 4 y 5, mientras que el de desacuerdo suma la puntuación 1 y 2.

Con relación al clima de egoísmo tabla 2, los resultados arrojan puntajes por encima del 85 % de un grado de acuerdo a los ítems correspondientes al centro de análisis cosmopolita indicando un clima de eficiencia y el de mayor grado de acuerdo obtuvo el 96 %. Los ítems relacionados con el centro de análisis individual y local no obtuvieron un porcentaje por encima del 80 % de acuerdo.

Los resultados del clima de benevolencia descritos en la tabla 3, en cuanto al centro de análisis individual no se obtuvo un porcentaje de nivel de acuerdo por encima del 80 %. En el centro de análisis local se obtuvo en dos ítems un nivel de acuerdo superior al 80 %. Con respecto al nivel cosmopolita ningún ítem obtuvo índice de acuerdo por encima del 80 %.

Tabla 2.
 Porcentaje de índices de acuerdo con ítems de clima de egoísmo.

Centro de análisis	Ítem	Porcentaje índice de acuerdo		
		Desacuerdo*	Ni acuerdo ni desacuerdo	Acuerdo**
Individual	En esta Institución, las personas buscan más que todo su propia conveniencia	50,8	25,4	23,8
	En esta Institución cada persona decide qué es correcto y qué es incorrecto	52,4	7,9	39,7
	En esta Institución protegen sus propios interés por encima de otras consideraciones	49,2	25,4	25,4
	Las personas se preocupan por los intereses de la Institución, excluyendo todo lo demás	39,7	30,2	30,2
	En esta Institución las personas se guía por su ética personal	6,3	14,3	79,4
	Las personas en esta Institución se preocupan mucho por lo que sea mejor para ellas mismas	38,1	36,5	25,4
	En esta institución se espera que cada individuo sea tenido en cuenta a la hora de tomar decisiones	14,3	27,0	58,7
Local	Se espera que las personas hagan cualquier cosa para favorecer los intereses de la Institución	31,7	15,9	52,4
	El trabajo se considera de inferior calidad solo cuando perjudica los interés de la Institución	42,9	22,2	31,7
	Las decisiones en esta Institución, son evaluadas principalmente en términos de su contribución a lograr utilidades	4,8	38,1	57,1
Cosmopolita	La principal responsabilidad para las personas en esta Institución es considerar primero la eficiencia	1,6	7,9	90,5
	En esta Institución la manera más eficiente es siempre la manera correcta	3,2	11,1	85,7
	En esta Institución, se espera por encima de todo, que cada persona trabaje eficientemente	4,8	4,8	90,5
	En esta Institución siempre se buscan decisiones eficientes a los problemas	1,6	1,6	96,8

Nota. *Equivale a la sumatoria de porcentajes de puntuaciones de los valores 1 y 2.

**Equivale a la sumatoria de porcentajes de puntuaciones de los valores 4 y 5.

Tabla 3.
Porcentaje de índice de acuerdo con ítems de clima de benevolencia.

Centro de análisis	Ítem	Porcentaje índice de acuerdo		
		Desacuerdo*	Ni acuerdo ni desacuerdo	Acuerdo**
Individual	En esta Institución las personas siempre buscan el bien de los demás	12,7	30,2	57,1
	Lo más importante para nosotros en esta Institución es lo que sea mejor para la otra persona	28,6	34,9	36,5
	En esta Institución una preocupación central es lo que es mejor para cada individuo	27,0	31,7	41,3
Local	Lo más importante para nosotros es lo que sea mejor para todos en la Institución	1,6	7,9	90,5
	La preocupación más importante es procurar el bien de todas las personas de la Institución	11,1	12,7	76,2
	En esta Institución las personas se preocupan mucho por lo que es generalmente mejor para los empleados	7,9	27,0	65,1
	Las personas en esta Institución consideran importante el espíritu de equipo	1,6	9,5	88,9
Cosmopolita	En esta Institución se espera que usted siempre haga lo que es correcto para el usuario	12,7	7,9	79,4
	Las personas en esta Institución tienen un fuerte sentido de responsabilidad hacia la comunidad externa	4,8	20,6	74,6
	Las personas en esta Institución se preocupan activamente por los interés de los usuarios	0,0	25,4	74,6
	El efecto de las decisiones de los usuarios es un asunto de interés prioritario en esta Institución	6,3	38,1	54,0

Nota. *Equivale a la sumatoria de porcentajes de puntuaciones de los valores 1 y 2.

**Equivale a la sumatoria de porcentajes de puntuaciones de los valores 4 y 5.

Con respecto al clima de principios de la tabla 4, Los resultados respecto al criterio de análisis individual, evidencian un ítem con un alto grado de desacuerdo del 95 %. Respecto al centro de análisis local, hay un porcentaje alto de acuerdo con todos los ítems por encima del 80 %. Igualmente,

en este centro de análisis hay un ítem en el que todos los participantes estuvieron de acuerdo al 100 %. Respecto a los ítems de análisis cosmopolita, los participantes estuvieron de acuerdo desde un 71,4 % hasta un 98 %.

Tabla 4.
Porcentaje índice de acuerdo con ítems del clima de principios.

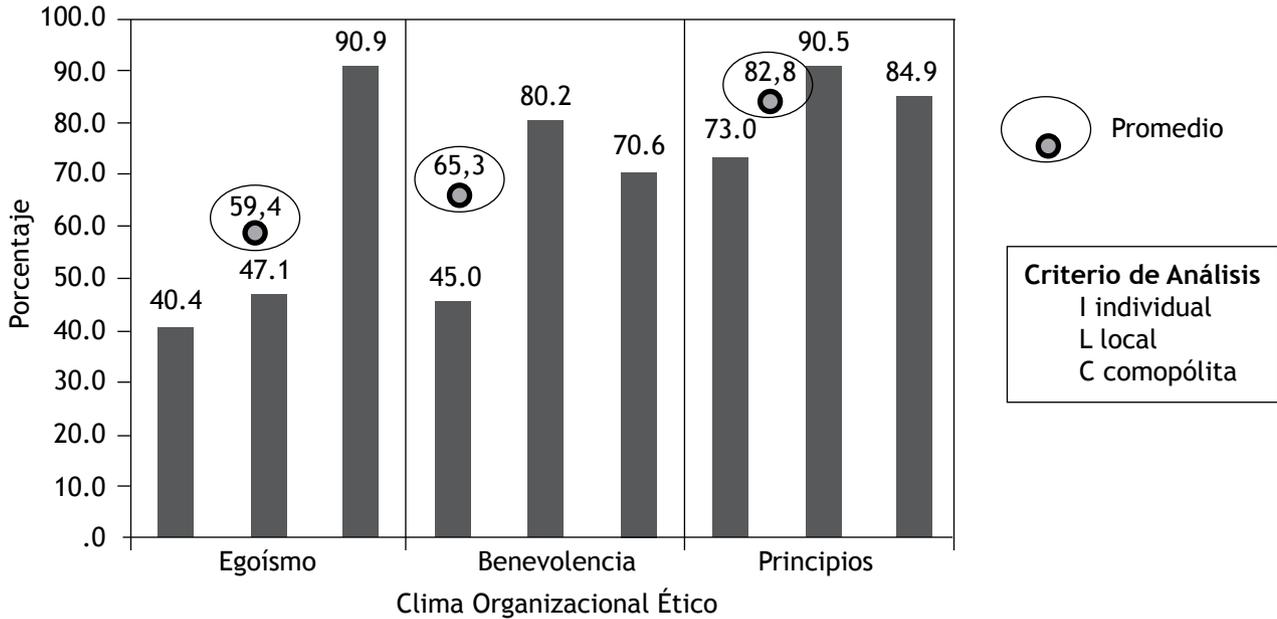
Centro de análisis	Ítem	Porcentaje índice de acuerdo		
		Desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Acuerdo
Individual	En esta Institución, se espera que las personas sigan sus propias creencias morales y personales	17,5	17,5	65,1
	En esta Institución no hay espacio para la moral o la ética personal	95,2	1,6	3,2
	En esta Institución la consideración más importante es el sentido que cada persona tiene sobre lo que es correcto y lo que es incorrecto	19,0	22,2	58,7
Local	Aquí es muy importante seguir las reglas y procedimientos de la Institución	1,6	0	98,4
	Se espera que todos se ciñan a las reglas y procedimientos de la Institución	0,0	0	100,0
	Las personas exitosas en esta Institución se rigen estrictamente por las reglas	9,5	6,3	82,5
	Las personas exitosas en esta Institución obedecen estrictamente las políticas institucionales	4,8	14,3	81,0
Cosmopolita	En esta Institución la principal consideración es si una decisión viola alguna ley	9,5	19,0	71,4
	Se espera que las personas cumplan con la ley y con los estándares profesionales por encima y más allá de otras consideraciones	1,6	14,3	84,1
	En esta Institución se espera que las personas cumplan estrictamente con los estándares legales y profesionales	0,0	1,6	98,4
	En esta Institución, la ley o código de ética profesional es la consideración principal	6,3	7,9	85,7

Nota.*Equivale a la sumatoria de porcentajes de puntuaciones de 1 y 2.

**Equivale a la sumatoria de porcentajes de puntuaciones de 4 y 5.

Figura 1.

Comparativo entre los índices de acuerdo de los tipos de clima.



El gráfico indica los índices de acuerdo de los nueve tipos de clima ético, el clima de egoísmo, benevolencia y principios respectivamente, con el centro de análisis individual, local y cosmopolita.

En la figura 1 se observa que los puntajes en relación al clima de principios obtuvieron un mayor promedio con un valor de 82,8 %. Luego, el clima de benevolencia obtuvo un promedio de 65,3 % y el clima de egoísmo un valor de 59,4 %.

Discusión

Esta investigación planteó describir el clima ético de una entidad del estado, a partir del clima de egoísmo, benevolencia y principios de acuerdo con Cullen y Victor (1988). Asimismo, evidenciar la existencia de prácticas organizacionales coherentes con las normas morales propuestas y que estas fueran una fuente de razonamiento moral para sus integrantes.

Los resultados arrojan un panorama de percepciones compartidas entre los participantes. Los ítems

descritos representan en términos generales la forma en que los empleados hacen su razonamiento en el proceso de juicio y toma de sus decisiones dentro de la organización.

Los resultados evidencian la capacidad de la organización para influir en los comportamientos de tipo ético y moral de sus empleados (Tshuridu, 2006). En este sentido, los empleados presentan índices de acuerdo con ítems relacionados con los tres tipos de clima: egoísmo, benevolencia y principios, que en conjunto forman la estructura para guiar el proceso de razonamiento moral, juicio y toma de decisiones.

En relación con el clima ético de egoísmo los participantes están de acuerdo con ítems relacionados con el análisis cosmopolita, caracterizado por la eficiencia de las personas en la organización, la cual se relaciona con una visión macro-social ya que a través de la eficiencia pretende hacer notar su presencia en el contexto sin la intención de compartir sus logros con otras organizaciones (Coutinho y Ferrato, 2005). Se percibe un clima en donde cada persona aporta para el logro de

los objetivos de la Institución e internamente se promueven prácticas para un buen desempeño, responsabilidad y eficiencia, para que la organización sea exitosa dentro de su contexto social. La visión macro-social de sus integrantes refleja percepciones sobre la importancia de la organización en la sociedad, por lo que sus integrantes son conscientes que sus decisiones impactan el contexto social y organizacional. Los ítems del clima de egoísmo en los que están de acuerdo la mayoría de las personas afirman que “en la Institución siempre se busca las mejores decisiones eficientes a los problemas”. Así como también, que “la principal responsabilidad para las personas es considerar primero la eficiencia”. Igualmente “en esa Institución la manera más eficiente es siempre la manera correcta”. De esta forma se contempla en esta Institución que ser eficiente es ser responsable en tomar las mejores decisiones que encaminen al cumplimiento de lo promovido por la organización.

De esta forma, hay coherencia con la visión planteada por esta entidad, la cual aspira a ser reconocida por su modernidad, eficiencia y su alto compromiso con el estado y la sociedad. Así, dentro de sus principios se promueve explícitamente una ética pública, basada en que cada integrante debe estar al servicio de la sociedad, y dentro de su misión está lograr que cada integrante sea un agente activo de cambio en su entorno social, siendo responsable del impacto de sus acciones y decisiones.

En los resultados de los ítems de benevolencia, los participantes demostraron estar de acuerdo con el ítem referido a que “lo más importante para nosotros es lo que sea mejor para todos en la Institución”. Al respecto, la entidad promueve dentro de sus valores, actitud de compromiso, refiriéndose a la vocación constante por actuar en bien de los intereses de la Institución. Adicionalmente, este compromiso implica la disposición permanente de servicio y antepone siempre el fin público institucional sobre los intereses particulares.

Asimismo, existen percepciones de un clima de responsabilidad social. Los integrantes, sienten obligación y compromiso para con ellos y la socie-

dad. El estar de acuerdo con los ítems: “en esta Institución se espera que usted siempre haga lo que es correcto para el usuario”, y “las personas en esta Institución tienen un fuerte sentido de responsabilidad hacia la comunidad externa”, y “las personas en esta Institución se preocupan activamente por los interés de los usuarios”, demuestra que entre los integrantes es importante la consideración del impacto de las decisiones que se toman en la organización y consecuentemente en la sociedad. Además, la organización promueve dentro de sus valores la solidaridad, enfatizando en que los individuos deben darse a los demás a través del servicio, implicando el reconocimiento de las necesidades del otro y apoyar la realización de los demás. Por parte de la entidad, se promueven acciones que favorezcan la efectividad y perfeccionamiento de la dignidad humana de cada ser humano, sea dentro de la organización o fuera de esta.

En relación con el clima de principios, se destaca el clima de reglas y procedimientos de la organización, ya que todos los participantes estuvieron de acuerdo con los ítems referidos al cumplimiento estricto a las leyes y procedimientos propuestos por la entidad, y a su vez se presenta como guía para la toma de sus decisiones. Las personas esperan que todos los integrantes se ciñan a lo que la organización promueve por medio de sus reglas. En general, demuestran convencimiento en que el cumplimiento de estos procedimientos propuestos los encamina a alcanzar el bien y lograr ser efectivos en la Institución. Asimismo, el cumplimiento y seguimiento de sus políticas representa ser el camino para el éxito personal, de la organización y la sociedad. Esta percepción de los funcionarios corrobora lo hallado en el estudio de Despande et al. (2011) en donde los participantes le dieron mayor relevancia al clima de “reglas” que era determinante para establecer la fuerte relación positiva entre éxito y conducta ética.

Adicionalmente, se observaron características de un clima de leyes y códigos profesionales en donde la fuente de razonamiento de sus integrantes no solo se basa en lo propuesto por la Institución sino en consideraciones universalmente aceptadas, las cuales todos los individuos están de acuerdo.

Las personas demostraron estar de acuerdo con que “se espera que las personas cumplan con la ley y con los estándares profesionales por encima y más allá de otras consideraciones”, y que “en esta Institución se espera que las personas cumplan estrictamente con los estándares legales y profesionales”, también que “en esta Institución, la ley o código de ética profesional es la consideración principal”. Esto sugiere que las políticas y estándares establecidos en la Institución conlleven a la consideración de principios morales universales. Dentro de la organización se promueven los principios y reglas relacionados con eficiencia, el individuo es un agente activo de cambio y responsable frente a la entidad y la sociedad, esto es promovido en las leyes que invitan a seguir valores universales, como lo son la dignidad humana, la justicia, el compromiso, la solidaridad y transparencia. Estos valores representan lo que hoy son las percepciones de los integrantes respecto a los ítems de egoísmo y de benevolencia, y demuestra que la organización lleva a los integrantes al cumplimiento de sus reglas y procedimientos que están basadas en leyes y principios profesionales. Los empleados consideran a la Institución como guía para la toma de decisiones y acciones, confían en que la Institución busca las mejores decisiones para sus integrantes y el bien de la sociedad a la que pertenece.

De esta forma se observa una coherencia entre la ética de los empleados y la ética de la organización. Se percibe desarrollo personal e institucional, facilitando el mantenimiento de la existencia de un clima ético organizacional (Ambrose et al. 2008).

En términos generales se puede afirmar que existen prácticas organizacionales que promueven este tipo de clima y el cumplimiento de los códigos y leyes propuestos, generando en los empleados compromiso y facilitando el deseo de involucrarse con la organización, ya que se identifican con los principios y valores (Arias y Tejada, 2004). Asimismo, se evidencia en el comportamiento de las personas representando lo que la organización verdaderamente valora (Kapp y Partboteeah, 2008), por lo tanto, se muestra una coherencia entre la ética de la organización, la estrategia de

la misma y la ética de los colaboradores, favoreciendo una mayor efectividad del clima (Cullen et al. 1989)

Se evidencia que las prácticas organizacionales fomentan un razonamiento ético y favorece la formación de la identidad moral estimulando la fuerza motivacional de los colaboradores para actuar de forma correcta y de acuerdo a la organización (Ceranic y Reynolds, 2007) dando forma y perfección a la precisión de los juicios, y aumentado la probabilidad de un desempeño correcto (Ceranic y Reynolds, 2007). Los colaboradores logran entender el comportamiento moral que se espera de ellos y la responsabilidad e impacto de sus decisiones (Bunderson, 2001) a partir del razonamiento ético (Kidwell y Valentine, 2009). El identificarse e involucrar a los empleados con los principios y leyes entre sus integrantes ayuda a mantener este tipo de clima por medio de sus interacciones, compartiendo un ambiente de racionalidad y ética (Bennis y O’toole, 2009), y entre los colaboradores proporciona espacios para la interacción entre el grupo (Kidwell y Valentine, 2009). Incluso, se facilita la transparencia de información y una vez se ha interiorizado el comportamiento y decisiones que se esperan dentro de la organización, aumenta la probabilidad de que las personas enfrenten exitosamente los problemas que se les presenten (Arias et al. 2000) e impulsen el crecimiento de la organización así como el desarrollo de las personas (Clemenza y Ferrer, 2007).

Por otro lado, en relación con los resultados del instrumento y el índice de confiabilidad del Alpha de Cronbach, se sugiere que quienes quieran seguir evaluando el clima ético el instrumento de Victor y Cullen (1988), validado por Beltran, Fuquene y Zabaleta (2009) deben analizar los ítems de la sub-escala de egoísmo para lograr una mayor confiabilidad.

Referencias

- Ambrose, M., Arnaud, A., y Schminke, M. (2008). Individual moral development ethical climate: The Influence of person-organization fit on job attitudes. *Journal of Business Ethics*, 77, 323-333.

- Alpkan, L., y Elçi, M. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 84, 297-311.
- Arias, G., Beláustegui, I., y Mercado, P. (2000). El compromiso personal hacia la organización y el clima organizacional, la búsqueda de empleo, la intención de permanencia y el esfuerzo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 19, 4-15.
- Arias, F., y Tejada, J. (2004). Administración de calidad: prácticas organizacionales percibidas y compromiso de los trabajadores hacia la organización. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 23, 59-70.
- Beltran, P., Funquene, y Zabaleta, K. (2009). *Validez facial y validez de contenido del instrumento diseñado por Víctor y Cullen para medir el clima ético en profesionales de la salud de instituciones hospitalarias de Bogotá*. Trabajo de grado no publicado. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Bennis, W., y O'toole, J. (2009). What's next: A culture of candor. *Harvard Business Review*, 54-61.
- Bunderson, J. (2001). Normal injustices and morality in complex organizations. *Journal of Business Ethics*, 33, 181-190.
- Caldwell, D., y Moberg, D. (2007). An exploratory investigation of the effect of ethical culture in activating moral imagination. *Journal of Business Ethics*, 73, 193-204.
- Ceranic, T., y Reynolds, S. (2007). The effects of moral judgment and moral identity on moral behavior: an empirical examination of the moral individual. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1.610-1.624.
- Cohen, D. (1995). Moral climate in business firm: a framework for empirical research. *Academy of management journal*, 386-390.
- Corredor J., Pacheco L., y Yañez, J. (2009). La sabiduría y la psicología del desarrollo moral. *Diversitas: perspectiva psicológica*, 5(2), 255-268.
- Coulter, M. y Robbins, S. (2005). *Administración, octava edición*. México: Pearson.
- Coutinho, M. y Ferrato, E. (2005). Clima ético corporativo: una aplicación de Víctor y Culle en las empresas del estado de São Paulo. *Cuad. Difus*, 10, 137-153.
- Cullen, J., Parboteeah, K., Sakano, J., y Víctor, B. (2005). National culture and ethical climates: a comparison of U.S and Japanese accounting firms. *Management International Review*, 45, 459-481.
- Cullen, J., Stephens, C., y Víctor, B. (1989). An ethical weather report: Assessing the organization's ethical climate. *Organizational dynamics*, 50-62.
- Cullen, J. y Víctor, B. (1988). The organizational bases of ethical work. *Administrative science quarterly*, 33, 101-125.
- Dabić, M. (2009). Croatian employees' behavior and attitudes with respect to ethical norms for business practices. *Tržište*, 1, 55-68.
- Despande, S., Joseph, J., y Shu, X. (2011). Ethical climate and managerial success in China. *Journal of Business Ethics*, 99(4), 527-534.
- Drake, B., y Duchon, D. (2009). Organizational narcissism and virtuous behaviour. *Journal of Business Ethics*, 85, 301-308.
- Dubbink, W., Graafland, J., y Liedekerke, L. (2008). CSR, transparency and the role of intermediate organisations. *Journal of Business Ethics*, 82, 91-406.
- Feldman, S. (2007). Moral memory: why and how moral companies manage tradition. *Journal of Business Ethics*, 72, 395-409.
- Ferrer, J., y Clemenza, C. (2007). Responsabilidad social frente al cumplimiento de la estrategia: cimientos éticos en la empresa de producción social Venezolana. *Tendencias Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Nariño*, 1, 87-113.

- González, E. (2002). Defining a post-conventional corporate moral responsibility. *Journal of Business Ethics*, 29, 101-108.
- Hernández, R. (2001). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw Hill.
- Kaplow, L., y Shavell, S. (2001). Moral rules and moral sentiments: Toward a theory of an optimal moral system. *Proceedings of the working paper 8688 of the National bureau of economic research*, 1-58.
- Kapp, E., y Partboteeah, K. (2008). Design better programs, improve compliance and foster participation. *Professional Safety*, 28-31.
- Keep, W. (2009). Furthering Organizational Priorities with Less Than Truthful Behavior: A Call for Additional Tools. *Journal of Business Ethics*, 86, 81-90.
- Kidwell, R. y Valentine, S. (2009). Positive group context, work attitudes, and organizational misbehavior: the case of withholding job effort. *Journal of Business Ethics*, 86, 15-28.
- Kim, N., y Millar, G. (2008). Perceptions of the ethical climate in the Korean tourism industry. *Journal of Business Ethics*, 82, 941-954.
- Littlewood, H. (2003). Metanálisis del apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en organizaciones Mexicanas. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 22, 45-56.
- Moore, C. (2008). Moral disengagement in processes of organizational corruption. *Journal of Business Ethics*, 80, 129-139.
- Nyberg, D. (2008). Morality of everyday activities: not the right, but the good thing to do. *Journal of Business Ethics*, 81, 587-598.
- Robbins, S. (2002). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2005). *Administración*, 8ª edición. México: Pearson.
- Toro, F. (2003). Incidencia del clima organizacional sobre el apoyo organizacional percibido. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 22, 77-83.
- Tsahuridu, E. (2006). Anomie and ethics at work. *Journal of Business Ethics*, 69, 163-174.
- Zerpa, C., y Ramírez, J. (2013). Moralidad, empatía, inteligencia emocional, y liderazgo transformacional: un modelo de rutas en estudiantes de postgrados gerenciales en una universidad venezolana. *Diversitas: perspectiva psicológica*, 9(1), 10-18.