

Derechos de autor por  
Wilson Javier Bernal Herrera  
2015

**MODELO ORIENTADO AL RELACIONAMIENTO DE LOS FACTORES DE LA  
CALIDAD DEL TRABAJO Y DE LAS ACTITUDES NO ÉTICAS EN EL SECTOR  
PRODUCTIVO DE LA COSTA ATLÁNTICA COLOMBIANA**

**Por**

**Wilson Javier Bernal Herrera**

**Proyecto de Grado**

Presentado al Profesorado del Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad del Norte  
en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar por el título de

**Magister en Ingeniería Industrial**

Directora: Carmenza Luna Amaya

Ingeniera Industrial, Ph.D

**UNIVERSIDAD DEL NORTE**

**Septiembre, 2015**

**“.....se depende siempre de mucha gente diferente. Cada uno lleva consigo la marca de las elecciones diarias de otras tantas personas.”**

**Gonzaguinha**

Quiero agradecer sinceramente a todas aquellas personas que compartieron sus conocimientos conmigo para hacer posible la conclusión de esta tesis y que de alguna forma, participaran de este proyecto de vida que me hizo aprender y desarrollarme como persona.

Un agradecimiento especial está dirigido a mi familia: A mi madre: **Blanca Alicia**, a mi padre: **Jairo Ernesto** y a mis hermanos: **Jorge y Julio** por el apoyo que siempre me ofrecieron.

A mi tutora de tesis a la **Ing. Carmenza Luna** por su asesoría siempre dispuesta y el aprendizaje de la investigación con rigor metodológico.

Gracias al **Ing. Oscar Oviedo Trespalacios** por sus recomendaciones respecto a esta investigación, aun en la distancia.

Finalmente, gracias por la amistad de mis compañeros de maestría entre los cuales destaco a **Laura, Ethel, Sandra, Jaime y Julio**.

## RESUMEN

La presente investigación consistió en modelar relacional y estadísticamente el impacto de los criterios de la Calidad del Trabajo y las Actitudes No Éticas en los trabajadores del sector productivo en la Costa Atlántica Colombiana, mediante el diseño de un instrumento metodológico el cual será aplicado en PYMES y Grandes Empresas del sector, con el fin de generar desde la dinámica científica del área de estudio aportes importantes que motiven el fortalecimiento sobre el ambiente laboral propicio para garantizar la transparencia y credibilidad de los trabajadores en su toma de decisiones hacia la organización y la sociedad.

El estudio contempló una duración aproximada de 12 meses, en los cuales se recopiló información proveniente de publicaciones académicas en torno al tema y de entrevistas dirigidas a 518 trabajadores pertenecientes al sector, a quienes se les aplicarán la herramienta diseñada. Los resultados de los análisis factoriales, correlaciones y regresiones, que corroboraron la influencia predictiva de los criterios de la Calidad del Trabajo en las Actitudes No Éticas fueron validados en el tiempo en el cual se llevó a cabo la recolección y análisis de los datos.

Finalmente, se discutió sobre las implicaciones de los hallazgos en la investigación, para directivos, profesionales del talento humano y para la investigación futura.

**Palabras claves:** Actitudes No Éticas, Calidad del Trabajo, Correlación de datos, Modelos de regresión.

## ABSTRACT

This research is aimed at modeling relational and statistically the impact of the criteria of quality of work and Attitudes Unethical on workers of the productive sector in the Colombian Atlantic Coast, through the design of a methodological tool which will be implemented in SMEs and large companies, in order to generate from the scientific dynamics of the study area that motivate important contributions to strengthening the enabling environment for ensuring the transparency and credibility of the workers in their decision-making to the organization and society work environment .

The study considered duration of 12 months, in which information is collected from academic publications on the subject and interviews conducted with 518 workers belonging to the sector, who will apply the tool designed. Results of the factorial analyses, correlations and regressions, which corroborated the predictive influence of the quality of work' criterias in the Attitudes Unethical will be validated at the time which carried out the collection and analysis of data. Finally, the implications of the findings for research, for executives, for professional talent and future research were discussed.

**Keywords:** Attitudes Unethical, Quality of Work, Data Correlations, Regression Models.

## LISTA DE PUBLICACIONES

La tesis se compone de 3 artículos para ser presentados para publicación en revistas científicas como se listan a continuación

Capítulo 2: Bernal Herrera, W., Oviedo Trespalacios, O., & luna Amaya, C. (2015). Calidad del trabajo y actitudes no éticas en empresas de bienes y servicios: revisión de literatura (1982-2014). Enviado

Capítulo 3: Bernal Herrera, W., Oviedo Trespalacios, O., & Luna Amaya, C. (2015). Diseño y validación de herramienta para medir el impacto de las actitudes no éticas. Enviado

Capítulo 4: Bernal Herrera, W., Oviedo Trespalacios, O., & Luna Amaya, C. (2015). Análisis correlacional y regresiones logísticas del impacto de la calidad del trabajo en las actitudes no éticas. Caso sector productivo de la costa atlántica colombiana. Enviado

## TABLA DE CONTENIDO

<b>RESUMEN</b> .....	<b>4</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>5</b>
<b>LISTA DE PUBLICACIONES</b> .....	<b>6</b>
<b>CAPITULO 1: GENERALIDADES DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>14</b>
<b>1.1 Antecedentes del problema</b> .....	<b>14</b>
<b>1.2 Pregunta e Hipótesis de Investigación</b> .....	<b>17</b>
<b>1.3 Objetivo de Investigación</b> .....	<b>18</b>
1.3.1 Objetivo General .....	18
1.3.2 Objetivos específicos.....	18
<b>1.4 Contribución de la Investigación</b> .....	<b>19</b>
1.4.1 Contribución de Aplicación.....	19
1.4.2 Contribución de Método.....	20
<b>1.5 Alcance y Limitaciones de la Investigación</b> .....	<b>20</b>
<b>1.6 Estructura de la Tesis</b> .....	<b>21</b>
<b>1.7 Referencias</b> .....	<b>21</b>
<b>CAPITULO 2: CALIDAD DEL TRABAJO Y ACTITUDES NO ÉTICAS EN EMPRESAS DE BIENES Y SERVICIOS: REVISIÓN DE LITERATURA (1982-2015)</b> .....	<b>25</b>
<b>2.1 Preámbulo</b> .....	<b>25</b>
<b>2.2 Introducción</b> .....	<b>26</b>
<b>2.3 Metodología de la investigación</b> .....	<b>29</b>

2.3.1 Análisis de Contenido .....	29
<b>2.4 Esquema Conceptual de Clasificación (ECC).....</b>	<b>31</b>
2.4.1 Terminología utilizada .....	33
2.4.2 Sector de aplicación.....	34
2.4.3 Dimensiones de la CT .....	34
2.4.4 Enfoques de actitudes no éticas (ANE's) .....	35
2.4.5 Herramientas estadísticas para análisis de datos .....	37
2.4.6 País de origen de la investigación .....	37
<b>2.5 Resultados .....</b>	<b>38</b>
2.5.1 Clasificación de los artículos según el año de publicación .....	38
2.5.2 Clasificación de los artículos según el título de la revista científica .....	39
2.5.3 Clasificación de los artículos según el Esquema Conceptual Clasificadorio (ECC) propuesto. ....	43
<b>2.6 Discusión y futuras direcciones .....</b>	<b>47</b>
2.6.1 Terminología de la Calidad del Trabajo (CT) .....	47
2.6.2 Sectores de investigación .....	50
2.6.3 Dimensiones de la CT .....	52
2.6.4 Enfoque de las actitudes no éticas (ANE'S).....	59
2.6.5 Herramientas estadísticas para análisis de datos .....	61
2.6.6 País de origen de la investigación .....	62
<b>2.7 Conclusión.....</b>	<b>64</b>
<b>2.8 Referencias.....</b>	<b>66</b>



<b>CAPITULO 3: DISEÑO Y VALIDACIÓN DE HERRAMIENTA PARA MEDIR EL IMPACTO DE LAS ACTITUDES NO ÉTICAS .....</b>	<b>76</b>
<b>3.1 Preámbulo .....</b>	<b>76</b>
<b>3.2 Introducción.....</b>	<b>77</b>
<b>3.3 Actitudes No Éticas (ANE’S).....</b>	<b>80</b>
<b>3.4 Metodología.....</b>	<b>86</b>
3.4.1 Participantes .....	86
3.4.2 Variables de estudio .....	88
3.4.3 Diseño del instrumento.....	89
3.4.4 Análisis de datos.....	89
<b>3.5 Resultados .....</b>	<b>90</b>
3.5.1 Análisis de fiabilidad.....	90
3.5.2 Validez de constructo .....	91
<b>3.6 Discusión .....</b>	<b>95</b>
<b>3.7 Referencias .....</b>	<b>99</b>
<b>CAPITULO 4: ANÁLISIS CORRELACIONAL Y REGRESIONES LOGÍSTICAS DEL IMPACTO DE LA CALIDAD DEL TRABAJO EN LAS ACTITUDES NO ÉTICAS. CASO SECTOR PRODUCTIVO DE LA COSTA ATLÁNTICA COLOMBIANA .....</b>	<b>108</b>
<b>4.1 Preámbulo.....</b>	<b>108</b>
<b>4.2 Introducción.....</b>	<b>109</b>
<b>4.3 Calidad del Trabajo. ....</b>	<b>112</b>
<b>4.4 Actitudes No Éticas (ANE’s). ....</b>	<b>115</b>
<b>4.5 Metodología.....</b>	<b>118</b>

4.5.1 Procedimiento.....	118
4.5.2 Participantes. ....	119
4.5.3 Instrumentos.....	120
4.5.4 Variables del Modelo.....	123
4.5.5 Análisis.....	125
<b>4.6 Resultados. ....</b>	<b>126</b>
4.6.1 Análisis de correlación. ....	126
4.6.2 Modelo del Impacto de la CT en las ANE's.....	130
<b>4.7 Discusión. ....</b>	<b>137</b>
<b>4.8 Limitaciones y futuras investigaciones.....</b>	<b>142</b>
<b>4.9 Referencias.....</b>	<b>142</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>152</b>
<b>ANEXO 1: DISEÑO DEL INSTRUMENTO CALIDAD DEL TRABAJO (CT) .....</b>	<b>152</b>
<b>ANEXO 2: DISEÑO DEL INSTRUMENTO ACTITUDES NO ÉTICAS (ANE'S).....</b>	<b>167</b>

## LISTA DE TABLAS

Tabla 2-1 de clasificación formulados en la metodología ECC propuesto .....	31
Tabla 2-2. Criterios de clasificación formulados en la metodología ECC propuesto (Continuación) .....	32
Tabla 2-3. Distribución de artículos revisados según título de revistas científicas y año de publicación ...	41
Tabla 2-4 Distribución de artículos revisados según título de revistas científicas y año de publicación ....	42
Tabla 2-5. Distribución de los artículos revisados de acuerdo a las bases de datos .....	43
Tabla 2-6. Indexación de los artículos revisados (1982-2015).....	44
Tabla 2-7. Indexación de los artículos revisados (1982-2014) Continuación .....	45
Tabla 2-8. Resumen de artículos revisados de acuerdo a los criterios de clasificación (1982-2015) .....	46
Tabla 2-9. Resumen de artículos revisados de acuerdo a los criterios de clasificación (1982-2015) Continuación .....	47
Tabla 3-1. Relación entre el nivel de estudios culminado contra el tiempo de permanencia en el trabajo .	87
Tabla 3-2. Valores del estadístico Alphade Cronbach –Escala ANE’S .....	91
Tabla 3-3. Análisis factorial por componentes principales y rotación VARIMAX .....	92
Tabla 3-4. KMO y prueba de Bartlett.....	93
Tabla 4-1. Relación entre el nivel de estudios culminado contra el tiempo de permanencia en el trabajo .....	120
Tabla 4-2. Correlación de Pearson-VARIABLES de CT.....	127
Tabla 4-3. Correlaciones de Pearson-VARIABLES de Actitudes no éticas .....	128
Tabla 4-4. Correlaciones de Pearson-VARIABLES de CT vs ANE’s .....	129
Tabla 4-5. Análisis de la Curva ROC-ANE’s .....	131
Tabla 4-6. Modelo de regresión logística para ANE.....	133
Tabla 4-7. Pruebas de comparación de modelos .....	134

Tabla 4-8. Pruebas de Normalidad multivariada .....135

Tabla 4-9. Matriz de Correlación de Sperman .....136

## LISTA DE FIGURAS

Figura 2-1. Artículos publicados anualmente durante el período entre 1982 y 2015 .....	39
Figura 4-1. Clasificación de las variables.....	125
Figura 4-2. Curva ROC para la variable condiciones no éticas.....	131

# **CAPITULO 1: GENERALIDADES DE LA INVESTIGACIÓN**

## **1.1 Antecedentes del problema**

En la última década, aspectos como la globalización, la información tecnológica, la competitividad de los mercados mundiales y el aprovechamiento limitado de los recursos naturales han impulsado diferentes cambios en la visión de los trabajadores respecto a cómo está definida una gran compañía. Mientras en el pasado, las cifras financieras era el mayor factor en definir “una gran compañía”, en años recientes, el término de la calidad del trabajo (CT) ha aparecido con frecuencia siendo identificado como un indicador relacionado a la función y sostenibilidad de las organizaciones empresariales (Koonmee et al., 2010), aun cuando en los años setenta existía una aproximación conceptual por Walton (1974). Por otra parte, la gestión empresarial reconoce la ventaja competitiva que la fuerza de trabajo productiva les proporcionará las organizaciones (Bohlet al., 1996; lau, 1993). En consecuencia, la composición de la fuerza de trabajo continua fluctuando a lo largo de los años, las compañías ofrecen mejores beneficios y apoyo en los ambientes de trabajo con el fin de asegurar la contratación y conservación de los individuos de gran potencial (Lau& May, 1998).

Por esta razón, las organizaciones de hoy establecen políticas y numerosos programas para contribuir con el alto nivel en la Calidad del Trabajo (CT) de la comunidad laboral, y esta filosofía de gestión busca mejorar la dignidad del trabajador, realizar cambios culturales y brindar oportunidades de desarrollo y progreso personal incrementando el desempeño y logro de

la organización. En este sentido, los programas de Desarrollo Organizacional permiten a cualquier trabajador mejorar la calidad de vida en el trabajo debido a la satisfacción de numerosas necesidades personales y de esa manera conducir hacia la efectividad organizacional.

No obstante, este modelo contrasta con numerosos países del mundo en donde existe una vasta evidencia de organizaciones que brindan condiciones de trabajo que para los gerentes son apropiados para el desarrollo profesional de los individuos, pero muy diferente es la percepción de los trabajadores cuando su reciprocidad ante ciertas condiciones son negativas (ACFE, 2012), de los cuales se pueden encontrar varias situaciones: [1] los trabajadores tienen diversas formas y oportunidades de hacer trampa a sus jefes o empleadores (Jacob & Levitt, 2003), algunas de estas hacen parte: el fraude de nómina; la falsificación de cifras de ingresos; la facturación falsa o infladas; las reclamaciones de gastos falsos; comprobar la manipulación indebida; robo de servicios de inventario o de teléfono; robo de la identidad del cliente; y el robo de la propiedad intelectual; [2] las empresas suelen utilizar la compensación basada en la prima de forma aleatoria que para la percepción de los trabajadores las consideran como injusta, proporcionando una justificación de su actuar negativa en forma de trampa, [3] Promover el favoritismo con la obtención de ciertos privilegios y dádivas brindadas a colegas, amigos y/o conocidos, [4] formas en las que los empleados pueden mentir en sus informes de auto-reporte de hora trabajadas, por ejemplo, es común en los servicios profesionales, tales como la auditoría, consultoría y la ley, entre otros.

En Colombia, el desarrollo de las actividades económicas en diferentes sectores, puede jugar un papel relevante en la calidad de vida de una comunidad, no solo por la generación de empleos que es uno de sus principales aportes, sino por la responsabilidad que adquiere con la

sociedad y que le posibilita el desarrollo de su actividad por medio de una relación interdependiente que conlleva a la empresa a adoptar un entorno para que los trabajadores se desarrollen de forma comprometida, eficiente y ética, logrando el beneficio general. Sin embargo, también tiene la tendencia de experimentar una serie de conflictos que afectan el nivel de vida de las personas, las cuales, en muchos de los casos, son resueltos por medio de acciones no éticas que contribuyen a empeorar tal situación. Esas acciones se evidencian no solamente en los grupos más vulnerables de la sociedad, sino en las organizaciones y grupos sociales de alta importancia en la actividad económica nacional.

Por su parte, la Costa Atlántica enfrenta los mayores riesgos de conductas no éticas como el fraude (Gamarra, 2006) especialmente en el desarrollo y la funcionalidad institucional y por tal la ética no efectúa con eficiencia y eficacia numerosos roles de liderazgos en el desempeño de las empresas en términos de supervivencia, de seguridad colectiva, de protección del interés público y de construcción del tejido social.

Por último, el monitoreo de la CT y las actitudes no éticas en los trabajadores se han ido posicionado principalmente para incrementar la efectividad y a su vez proteger los intereses organizacionales. En la práctica, son numerosas herramientas que mediante un análisis estadístico validan el impacto significativo de las condiciones de trabajo para efectuar acciones de mejora sobre la CT, paralelamente, las metodologías para medir las distintas acciones indebidas en la organización. Sin embargo, un estudio particular acerca de un posible relacionamiento de la CT con las actitudes indebidas llevadas a cabo por los trabajadores no ha sido registrado en la literatura.



## 1.2 Pregunta e Hipótesis de Investigación

La globalización, la innovación tecnológica y la reconversión industrial son algunos aspectos de la política económica mundial que ejercen importantes cambios y a la vez desafíos para las empresas como el efectuar cambios trascendentales en su interior con el fin de asegurar su productividad, competitividad, credibilidad y permanencia en el mercado a largo plazo. Para ello, es importante, por ejemplo, que las condiciones y expectativas de trabajo que ofrecen a todo el personal favorezcan a su protección y a la de su familia, a mejorar su desarrollo personal y estimular su integración a la sociedad (Lasso &Frasser, 2014). Sin embargo, esto no podría ser exitoso, sin que el ambiente organizacional garantice cierto factores, contextuales e individuales, claramente influyente y que conduce a los individuos a desarrollar ciertas actitudes que ponen en juego los valores y la moralidad.

***Pregunta de Investigación:*** *¿Cómo modelar el relacionamiento de los factores de la calidad del trabajo y de las actitudes no éticas en el sector productivo de la Costa Atlántica Colombiana?*

***Hipótesis:*** *Los factores que componen la calidad del trabajo se relacionan significativamente en las actitudes no éticas del sector productivo de la Costa Atlántica Colombiana.*

## **1.3 Objetivo de Investigación**

### 1.3.1 Objetivo General

Diseñar y validar un modelo relacional que permita evaluar el impacto de los factores determinantes de la calidad del trabajo en las actitudes de los trabajadores orientadas a la participación en actividades no éticas en el sector productivo de la Costa Atlántica Colombiana.

### 1.3.2 Objetivos específicos

#### 1.3.2.1 Objetivo Específico 1: Revisión de literatura

Construir un estado del arte mediante la revisión en la literatura científica para identificar los diferentes aportes sobre efectos de la CT y las actitudes no éticas (ANE's) en el sector productivo.

#### 1.3.2.2 Objetivo Específico 2: Diseño de instrumento para determinar variables de actitudes no éticas.

Diseñar y Validar el instrumento que definirá los factores de actitudes no éticas (ANE's) que afectan los valores y principios de la organización del sector productivo.

1.3.2.3 Objetivo Específico 3: Modelo relacional para evaluación de impacto los factores de la calidad del trabajo (CT) y las actitudes no éticas (ANE's).

Evaluar el impacto de las relaciones de los factores de la CT obtenidos por Martínez (2013) en las actitudes no éticas (ANE's) de los trabajadores, basado en modelos relacionales estadísticos y en modelos de regresión logísticos.

## **1.4 Contribución de la Investigación**

Esta investigación puede ser considerada principalmente bajo la corriente de investigación en productividad y competitividad. Particularmente, contribuye al desarrollo a la modelación de análisis correlacional y multivariado para evaluar el impacto que genera factores de la calidad del trabajo (CT) y actitudes no éticas (ANE's) en trabajadores del sector productivo de la Costa Atlántica colombiana. Las contribuciones de la investigación cualitativa y cuantitativa de la incidencia de la calidad del trabajo sobre el comportamiento no ético se clasifica en dos grades aspectos, aplicación y método.

### 1.4.1 Contribución de Aplicación

Transferencia y aplicación de un modelo con parámetros variables para el monitoreo del impacto generado por factores de calidad del trabajo (CT) en las actitudes no éticas (ANE's) de los trabajadores a través de la aplicación de modelos relacionales. El Capítulo 3 se dedica a estudiar el desarrollo de un diseño y validación psicométrica del constructo de Escala: *Actitudes*

*No Éticas*. Se realiza una implementación de la escala con una muestra importante para conocer la opinión de los trabajadores sobre algunas condiciones y relevancia que le dan a los valores y principios éticos. El capítulo 4, se realiza una evaluación de impacto de la calidad del trabajo (factores tomados de la investigación de Martínez, 2013) en las actitudes no éticas (ANE's) con modelos relacionales estadísticos y modelos de regresión logísticos como soporte su validación.

#### 1.4.2 Contribución de Método

El desarrollo de un modelo relacional, basado en herramientas estadísticas que permita evaluar factores de incidencia de la calidad del trabajo en las acciones indebidas de los trabajadores en el sector productivo de la Costa Atlántica Colombiana, corresponde a la principal contribución de método de esta investigación. Su formulación toma como punto de partida una aproximación conceptual, la validación de un constructo y la evaluación de impacto.

### **1.5 Alcance y Limitaciones de la Investigación**

Como fue explicado en los objetivos, con este trabajo se busca responder específicamente a los retos para realizar de forma precisa y metodológica el análisis relacional de las variables en que las observaciones no sean independientes entre ellas a través de la correlación de datos. La investigación que hay sobre el análisis de la calidad del trabajo en el sector productivo es amplia mientras que la documentación de factores relacionados de la calidad del trabajo en las actitudes no éticas (ANE's) es escasa.

En el contexto de la calidad del trabajo o de la calidad de vida laboral en las empresas, hay otros sectores, problemas, métodos, escenarios, herramientas que no fueron consideradas en el desarrollo de esta tesis y que pueden ser utilizadas en futuras investigaciones.

## **1.6 Estructura de la Tesis**

Este trabajo está estructurado en formato de publicación, en el sentido de que los objetivos de investigación han sido concebidos en una serie de componentes que se presentan como artículos independientes sometidos a evaluación o publicados por revistas científicas. Estos artículos son presentados en los Capítulos del 2 al 4. Cada capítulo tiene su propia revisión literaria, marco conceptual y referencias, siendo en algún momento necesaria cierta superposición entre capítulos. Las referencias de todos los capítulos se encuentran recopiladas al final de la tesis.

## **1.7 Referencias**

- ADHIKARI, D., HIRASAWA, K., TAKAKUBO, Y. & LAL PANDEY, D. (2012). Decent work and work life quality in Nepal: an observation. *Employee Relations*, Vol. 34 Iss: 1 pp. 61 – 79.
- ACFE, (2012). Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse: 2012 Global Fraud Study. Association of Certified Fraud Examiners, Austin, TX.
- BOHL, D.L., J.W. SLOCUM, JR., F. LUTHANS & R.M. HODGETTS. (1996). Ideas that will shape the future of management practice. *Organizational Dynamics*, 25(1): 6-13

- BOTH, J., NASCIMENTO, J., SONOO, C. & FOGLIARINI, C. (2010). Condições de vida do trabalhador docente: Associação entre estilo de vida e qualidade de vida no trabalho de professores de Educação Física. (Portuguese). *Worker's life conditions in the teaching profession: Association between lifestyle and quality of life at work among physical education teachers.* (English), 6(3), 39-51.
- CHEUNG, F. T.&TANG, C. S-K. (2009). Quality of Work Life as a Mediator between Emotional Labor and Work Family Interference. *Journal of Business and Psychology*, 24(3), 245-255.
- CHISHOLM, R. (1983). Quality of Working Life: Critical Issue for the 80s. *Public Productivity Review*, 7(1), 10-25.
- COHEN, B., KINNEVY, S. &DICTER, M., (2007). The quality of work life of child protective investigators: A comparison of two work environments. *Children and Youth Services Review*, 29(4), 474-489.
- FERRERIA, R., FERREIRA, M., ANTLOGA, C. & BERGAMASCHI, V. (2009). Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. *Revista de Administração-RAUSP*, vol 44 (2), pp. 147-157.
- GAMARRA, J. (2006). Pobreza, Corrupción y participación política: una revisión para el caso colombiano. Banco de la República. Centro de Estudios Económicos Regionales (CEER) – Cartagena. ISSN 1962–3715.
- GILL, D., PROWSE, V., VLASSOPOULOS, M. (2013) cheating in the workplace: An experimental study of the impact of bonuses and productivity. *Journal of Economic Behavior & Organization*. Vol. 96, pp.120–134.
- GARRIDO, J., URIBE, A. & BLANCH, J. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de Psicología* 14(2): 27-34.
- GORODNICHENKO, Y. &SABIRIANOVA, P. K. (2007).Public sector pay and corruption: Measuring bribery from micro data. *Journal of Public Economics*, 91(5–6), 963-991.
- HAMID, R., HAMED, S. & EBRAHIM, E.( 2012). The analysis of organizational diagnosis on based six box model and its relationship with quality of work environment (qwe) in universities. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(12), 234-247.
- JACOB, B.A., LEVITT, S.D., 2003. Rotten apples: an investigation of the prevalence and predictors of teacher cheating. *Quarterly Journal of Economics* 118 (3),843–877

- KOONMEE, K., SIGHAPAKDI, A., VIRAKUL, B. & LEE, D.J. (2010). Ethics institutionalization, quality of work life and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. *J. Business Res.*, 1-7:20-26
- LANDSMAN, M. (2001). Commitment in Public Child Welfare. *Social Service Review*. Vol 75, No.3, pp 386-419.
- LISSO, F.J., FRASSER, C.C.(2014). Quality of employment and well-being: An equivalence-scale analysis. *Ensayos sobre Política Económica*.
- LAU, R.S.M. (1993). Competitive manufacturing getting back to the basics. *S.A.M. Advanced Management J.*, 58(4): 26-31.
- LAU, R. S. M., & MAY, B. E. (1998). A Win-Win Paradigm for Quality of Work Life and Business Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 9(3), 211-226.
- LUNA, C., OVIEDO, O., VARGAS, S., & VENDRIES, A. (2012). Diseño y validación de un instrumento para medir la calidad del trabajo en el sector productivo del Caribe Colombiano.
- LUPULEAC, Z., LUPULEAC, S. & RUSU, C. (2012). Changing ethical behavior in times of economic crisis in organizations. *Procedia Economics and Finance* 3 ( 2012 ) 921 – 927.
- MARTÍNEZ BUELVAS, L., OVIEDO TRESPALACIOS, O., BELLO-VILLANUEVA, A. & LUNA AMAYA, C. (2013). Herramienta de Evaluación del Impacto de las Condiciones Salariales y Subjetivas en la Calidad de Vida Laboral: Caso Sector Manufacturero de la Región Caribe Colombiana. *Terapia Psicológica*.
- RODRIGUES, S. & SPADOTI, R. (2006). Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidades do bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, vol. 14, núm. 1, pp. 54-60.
- ROBERTSON, C.J., 2008. An analysis of 10 years of business ethics research in strategic management journal: 1996-2005, *Journal of Business Ethics*, vol. 19 No. 4, pp. 393-401.
- TANEJA, G. & KUMARI, L., (2012). Quality of Work Life and Its Relation with Job Satisfaction among Indian Banks. *International Journal of Research in Commerce and Management*, 3(2), 97-106.
- TAVEIRA, A., JAMES, C. A. & KARSH, B., (2003). Quality management and the work environment: an empirical investigation in a public sector organization. *Applied Ergonomics*, 34(4), 281-291.
- WALTON, R (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 52(3), 12-155.

WATSON T., 2007. The Media School, Bournemouth University, Poole, UK, *Journal of Communication Management*, Vol. 11 No. 4, pp. 371-384.

WESTOVER, J. (2012). Comparative International Differences in Intrinsic and Extrinsic Job Quality Characteristics and Worker Satisfaction, 1989-2005. *International Journal of Business & Social Science*, 3(7), 1-15.

ZARE, H., HAGHGOOYAN, Z. & ASL, Z. (2012). Determining and Prioritizing the Criteria and Scales of Quality of Work Life (QWL) by AHP Method. *European Journal of Social Science*, 27(2-4), 346-359.



# **CAPITULO 2: CALIDAD DEL TRABAJO Y ACTITUDES NO ÉTICAS EN EMPRESAS DE BIENES Y SERVICIOS: REVISIÓN DE LITERATURA (1982-2015)**

## **2.1 Preámbulo**

Este artículo presenta un esquema de clasificación conceptual (ECC) basado en la metodología de Ngai et al. (2008); Lage&Godinho (2010);Hachicha&Ghorbel (2012), con el fin de analizar la información encontrada en la literatura acerca de la calidad del trabajo (CT) y su relacionamiento con las actitudes no éticas (ANE's) de los trabajadores en las organizaciones. Se estudió a detalle, 50 artículos científicos comprendidos en el período de 1982 -2015, de manera que, se formularon 6 criterios con relación a: [1] Terminología utilizada en la CT, [2] Sectores de aplicación, [3] Dimensiones, [4] Herramientas estadísticas para el análisis de datos, [5] Enfoques de actitudes no éticas, y [6] País de origen de la investigación. En el período 2009 - 2015, el incremento de artículos publicados es notorio, lo que muestra el interés que tienen los investigadores para desarrollar el tópico de la calidad del trabajo (CT), marcando un hito durante el año 2012 donde se publican un total de 15 artículos. El total de los artículos revisados aplican numerosos factores de la calidad del trabajo (CT) por lo que su concepto contiene un carácter multidimensional, amplio y diverso para su estudio y comprensión. El incremento de los estudios de la calidad (CT) se ha enfocado hacia el impacto de las condiciones de trabajo y riesgos

psicosociales asociados a los individuos, pero ninguno de los artículos analizados tiene relación en los enfoques de las actitudes no éticas (ANE's) propuestas en la investigación.

## **2.2 Introducción**

Durante las últimas tres décadas el interés por la Calidad del Trabajo, que en adelante se llamará CT, ha provocado un análisis sobre las condiciones de la realidad laboral que intervienen en la forma como cumplen los objetivos organizacionales y a su vez ve resguardadas sus necesidades personales a través del trabajo (González et al, 2010). La CT constituye uno de los retos más importantes dentro de las organizaciones debido a que éste es un elemento que garantiza la productividad de todo tipo de empresas dispuestas a tener una visión más competitiva y global. Así mismo, ha sido un tema de interés a estudiar desde diferentes disciplinas (Ferreira et al, 2009) con el fin de analizar, como la satisfacción del trabajador se ve afectado dentro del entorno laboral. Una de estos estudios, por ejemplo, va enfocado en como los diversos conflictos laborales surgen a partir de la fuertes medidas de supervisión y control, y establecen una organización más rígida lo que conlleva a que los empleados tengan serios problemas de bienestar que muchas veces se ven agravados por presiones externas. Para algunos trabajadores la improcedencia de su situación muestra perturbaciones en los comportamientos a nivel profesional y personal que pueden afectar la productividad y el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Ruiz & Ruiz, 2011:31)

Otros estudios también surgen con la intención de conocer, comparar y analizar diferentes variables positivas y/o negativas en el ambiente laboral de una organización y las consecuencias generadas por cambios en su estructura y política (Alonso & Pozo, 2002). La

mayoría de estos tópicos se han compilados en documentos, revistas científicas, manuales, leyes, normas, entre otros, que han mostrado un creciente valor hacia la evaluación de programas de vida laboral implementados en organizaciones de diferente sectores.

Dado lo anterior, existe un buen número de investigaciones dirigida a la CT en términos globales donde describen, factores que inciden en la productividad y en el bienestar del trabajador (Somarriba et al, 2010). Existe otras investigaciones dirigidas a sectores más específicos como las organizaciones de servicio (Carmeli, 2004), especialmente, en las áreas de la salud (EurofoundWorkingConditionsSurvey, 2012), de la educación (Mirkamali&Thani, 2011), de la función pública (Aziz et al, 2011; Golembiewski& Ben-Chu, 1991; Taveira et al, 2003), entre otros.

La CT de los empleados les permite colocar en marcha el pleno desarrollo de sus habilidades, la estabilidad salarial, la reducción del estrés laboral y la mejora de la comunicación organizacional. No obstante, existen condiciones en el ambiente laboral que pueden generar no sólo riesgos psicosociales que afectan el bienestar y la salud de los individuos (Peiró, 2004) sino en los patrones de cohesión como la solidaridad, la atracción, el buen clima, el sentido de comunidad y la ética; que resultan importantes para el pleno conocimiento de los factores que influyen en el comportamiento de los trabajadores para la toma de decisiones correctas y dirigidas hacia el beneficio de una sociedad (Musaraj&Gerxhi, 2008, 2012; Lagerspetz&Rikmann, 2009; Ruiz & Ruiz, 2011).

A partir de estos, es de gran interés estudiar la interacción que puede existir directamente entre la CT y las actitudes de los individuos para participar o permitir actividades no éticas en las

empresas, que de ahora en adelante se llamará ANE's. Autores como Boada et al. (2005) han encontrado evidencia que sustenta como un conjunto de variables organizacionales pueden ocasionar una tensión en el trabajo, riesgos laborales y la cultura corporativa, y estos a su vez se constituyen como antecedentes a una serie de comportamientos no éticos como el ausentismo, el terror psicológico u hostigamiento generados en el trabajador. Además, Vartia (1996) agrega otros factores como la insatisfacción, la monotonía laboral, la envidia, la inseguridad en el trabajo, la competición por las tareas, la debilidad ante los superiores, el ser diferente de otros individuos por la raza, sexo, religión, etc.

Elaborar un marco clasificatorio para una revisión y clasificación de literatura sobre las variables de la CT con relación alguna a los modos conductuales de los trabajadores que participen o permitan actividades no éticas en las organizaciones, sería el punto de partida para entender y medir su impacto. Las variables relacionadas con la CT manteniendo como eje la ética, será pieza clave para comprobar si las actitudes indebidas son provenientes de una serie de factores dados en el entorno de la organización causando la desmotivación y la insatisfacción laboral y posteriormente el fracaso para cumplir con los deberes y los objetivos organizacionales.

Bajo estas premisas, el propósito de este estudio es revisar, clasificar y analizar la información encontrada en la literatura acerca de la calidad del trabajo (CT) y su interacción con las actitudes no éticas (ANE's) en las organizaciones de diferentes sectores. Para ello, utilizaremos los modelos de esquemas clasificatorios de Ngai et al. (2008); Lage&Godinho (2010);Hachicha&Ghorbel, (2012). Se espera que este trabajo sea un importante recurso para cualquier investigador interesado en seguir aportando conocimiento al tema, para quienes desean

un acceso más rápido y para simplificar la tarea de responder a la pregunta de cómo la CT influye en las actitudes de los trabajadores para participar o permitir actividades no éticas.

Finalmente, el artículo está estructurado de la siguiente forma: la Sección 3 describe la metodología de investigación seleccionada; la Sección 4 presenta la revisión de literatura bajo el esquema de clasificación conceptual propuesto que en adelante se denominará ECC; la Sección 5 contiene los resultados de la revisión de la literatura, la Sección 6 expone las discusiones y análisis de la literatura encaminada a limitaciones y futuras líneas de investigación; y finalmente la Sección 7 expone las conclusiones producto de la compilación sistemática y su respectivo análisis.

## **2.3 Metodología de la investigación**

La revisión de la literatura es un método usual para investigar a fondo los diferentes enfoques de un tema de estudio. Este artículo utiliza la metodología de revisión de la literatura propuestas por Ngai et al. (2008); Lage&Godinho (2010);Hachicha&Ghorbel (2012). La metodología utilizada en este estudio se resume a continuación.

### **2.3.1 Análisis de Contenido**

El principal objetivo de este método de investigación consiste en identificar documentalmente el contenido de todas las formas de comunicación acerca del objeto de este

estudio, y evaluar sistemáticamente los principales aportes científicos al campo y presentarlos de forma descriptiva. En términos generales, la metodología se basa en dos principales pasos:

[1] Definición de fuentes y procedimientos para la búsqueda de artículos a analizar: Los artículos fueron relacionados a través de diversas revistas científicas teniendo en cuenta áreas de conocimiento acordes a la investigación. Las palabras claves utilizadas para seleccionar los mismos fueron: calidad del trabajo, actitudes no éticas, comportamientos indebidos y satisfacción laboral. La literatura proviene de distintas fuentes electrónicas pero para la relevancia del estudio se le da mayor peso a las siguientes bases de datos: ScienceDirect, Redalyc, ProQuest, JSTOR, Emerald y EBSCO, relacionando los artículos con publicaciones indexadas en el ISI. Seguidamente, cada artículo será seleccionado una vez analizado su contenido, respecto a, variables estudiadas, metodología utilizada, lugar de aplicación, investigaciones futuras, evidencie un aporte valioso para la investigación.

[2] Definición de las categorías de clasificación de los artículos seleccionados (Ngai et al, 2008; Lage&Godinho, 2010; Hachicha&Ghorbel, 2012). Para esta revisión sólo se aceptan artículos de revistas científicas indexadas en el ISI. Otras publicaciones como informes no oficiales, conferencias, trabajos no publicados, entre otras, no fueron incluidas. La búsqueda aplica para un periodo de 23 años, desde 1982 – 2015 donde se consideraron un total de 85 artículos extraídos de las bases de datos anteriormente definidos de los cuales 35 se excluyeron debido a que no cumplían con la mayoría de los criterios de selección, quedando un total de 50 artículos para analizar con detalle y que fueron clasificados en las siguientes categorías:

[A] Año de publicación

[B] Título de la revista científica

[C] Base de datos a la que pertenece

## 2.4 Esquema Conceptual de Clasificación (ECC)

El ECC propuesto (ver Tabla 2-1 y Tabla 2-2) está orientado a la revisión de la literatura de la CT de los trabajadores y su relacionamiento con las actitudes no éticas (ANE's) o indebidas. Los 43 artículos seleccionados fueron clasificados mediante la formulación de cinco (5) criterios con relación a:

- I. Terminología utilizada
- II. Sectores de aplicación para el estudio de la CT de los trabajadores
- III. Dimensiones de la CT
- IV. Enfoques de actitudes no éticas (ANE's)
- V. Herramientas estadísticas para el análisis de datos
- VI. País de origen de la investigación

**Tabla 2-1 de clasificación formulados en la metodología ECC propuesto**

---

**[1] Terminología utilizada**

- I. Calidad de Vida Laboral (CVL)
- II. Calidad del Trabajo (CT)
- III. Calidad del empleo (CE)

**[2] Sectores de aplicación para el estudio de la CT de los trabajadores**

- I. Salud
- II. Educación
- III. Servicios
- IV. Bienes

**[3] Dimensiones de la CT**

- I. Dimensión objetiva de la CT
    - A. Medioambiente físico:
      - A.1. Condiciones de confort
- 

*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 2-2. Criterios de clasificación formulados en la metodología ECC propuesto (Continuación)**

- 
- A.2. Funcionalidad
  - A.3. Seguridad (higiene, manejo de productos peligrosos, contagios, seguridad y salud laboral)
  - B. Medioambiente tecnológico:
    - B.1. Adecuación de equipos e instrumentos
    - C. B.2. Mantenimiento y suministros. Medioambiente contractual:
      - C.1. Salario (objetivo y subjetivo)
      - C.2. Estabilidad laboral
      - C.3. Cobertura jurídica.
    - D. Medioambiente productivo:
      - D.1. Horarios
      - D.2. Recursos: (sobrecarga cuantitativa y cualitativas-positiva y negativa del cargo)
    - E. Medioambiente profesional:
      - E.1. Promoción y carrera profesional
      - E.2. Formación e investigación

**II. Dimensión subjetiva de la CT**

- A. Esfera privada y mundo laboral (Interacción afectiva entre lo privado y lo laboral)
- B. Individuo y actividad laboral: (Satisfacción con el propio trabajo, autonomía, implicación y reputación del puesto)Individuo y grupo laboral
  - C.1. Plano social (Relaciones de compañerismo y amistad)
  - C.2. Plano técnico (Cohesión y apoyo/soporte mutuo)
  - C.3. Plano organizativo (Comunicación horizontal)
  - C.4. Plano jerárquico (Liderazgo, comunicación ascendente/descendente, organización del trabajo, control e incentivos)
  - C. Individuo, grupo laboral e institución
    - D.1. Apoyo y colaboración entre unidades
    - D.2. Institución y función directiva
    - D.3. Percepción de estar dirigidos

**[4] Herramientas estadísticas para el análisis de datos**

- I. Modelo de correlación de datos
- II. Modelos de regresión.
  - A. Simple
  - B. Múltiple
- III. Análisis de varianza
- IV. Otras pruebas estadísticas (Estadística descriptivas, indicadores, entre otros.)
  - Ninguna

**[5] Enfoques de actitudes no éticas (ANE's).**

- I. Locus interno/externo de control
- II. Maquiavelismo
- III. Corrupción
- IV. Malversación de activos
- V. Fraude

**[6] País de origen de la investigación**

- I. Sur y Centro América
- II. Norte América
- III. África
- IV. Europa
- V. Asia
- VI. Oceanía

---

*Fuente: elaboración propia*



#### 2.4.1 Terminología utilizada

Para efectos de utilizar la terminología de la Calidad del Trabajo (CT) se presentaron varias dimensiones relevantes que merecen ser estudiadas. De esta forma, la literatura centra su atención desde un principio en las siguientes definiciones conceptuales:

[1] Calidad de Vida Laboral (CVL): Sirgy et al. (2001); se refiere a la percepción subjetiva de una persona con el espacio social de una determinada empresa y determina el grado de bienestar y satisfacción que puedan encontrar los trabajadores en la misma tales como: oportunidades de compensación y desarrollo, entorno físico adecuado, entorno social de la organización, sistema administrativo estructurado, el equilibrio entre el trabajo y la vida (Che Rose et al., 2006), entre otros.

[2] Calidad del trabajo (CT): La Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo define la CT como “un conjunto de ámbitos propicio para la organización del trabajo y las actividades de trabajo; la formación, las capacidades y la empleabilidad; la salud, la seguridad y el bienestar, así como los horarios de trabajo y el equilibrio entre el trabajo y la vida privada”.

[3] Calidad del empleo (CE): Martínez (2012) define la calidad del empleo como “el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores”.

#### 2.4.2 Sector de aplicación

Para el estudio de la CT y las ANE's de los trabajadores, la literatura se enfocó en los siguientes sectores de estudios:

- [1] Salud: Comprenden todos aquellos profesionales que practican o laboran en el área de la medicina, de la psicología, entre otros.
- [2] Educación: Comprenden áreas de estudios en colegios y universidades públicas y privadas.
- [3] Servicios: Orientado a empresas prestadoras de servicios como bibliotecas, bancos, entidades públicas, entre otros.
- [4] Bienes: Comprende aquellas organizaciones relacionadas a las actividades industriales, de construcción, de comercio, entre otros.

#### 2.4.3 Dimensiones de la CT

La literatura enfoca su análisis en las dimensiones objetivas y subjetivas que condicionan la CT planteadas por Casas et al. (2002) y que están determinadas en términos físicos y psicológicos de los trabajadores:

- [1] Dimensión objetiva: involucra condiciones medioambientales de trabajo como físico, tecnológico, contractual, productivo, profesional,

[2] Dimensión subjetiva: relaciona aspectos afectivos tanto de la esfera privada como laboral en términos del individuo, de la actividad laboral, del grupo laboral y del plano institucional.

#### 2.4.4 Enfoques de actitudes no éticas (ANE's)

El análisis de la literatura enfocó el impacto que tiene la CT en las ANE's entre los trabajadores, para ello la revisión se realizó bajo los siguientes enfoques:

[1] Locus de control (LOC): se refiere al grado en que las personas se consideran capaces de controlar los acontecimientos que les afectan en sus vidas. Dicho factor se presenta a través de una orientación interna y externa (Treviño & Nelson, 2004). El LOC interno se considera de que los resultado que obtienen son causados por sus conductas o por sus propias características personales (Linares, 2001). Los sujetos con un LOC externo, piensa que los acontecimientos de sus vidas son determinados por factores ajenos a su control dados por el destino, la suerte u otras personas. Por lo general, no concibe una conexión entre su comportamiento y los resultados. No reconoce en sí, la capacidad de alterar el curso de los eventos y de influir con sus acciones en el control de las contingencias de refuerzo que seguirá a su comportamiento.

[2] Maquiavelismo: derivada por Christie & Geis (1970); a partir de la caracterización de Niccolò Machiavelli enfocado en (a) creencias frías, misantrópicas, cínicas, pragmáticas e inmorales; (b) falta de afecto y empatía; (c) estrategias de planeación a largo plazo; (d) motivos egocéntricos (e.g; poder, dinero, etc.) y metas para el beneficio propio; y (e)

manipulación, explotación, duplicidad y tendencias antisociales (Fehr et al. 1992; Jones & Paulhus, 2009, 2010; Rautmann & Will, 2011).

[3] Corrupción: se refiere a pagos ilegales como sobornos en dinero, regalos viajes, favores, entre otras formas en dinero realizados a funcionarios de compañías privadas para obtener o retener algún contrato o cualquier otro beneficio personal o para un tercero (Gamarra, 2006). Existen otros tipos de actos de corrupción como la extorsión, la colusión (propósito de obtener recursos y beneficios ilícitos, a través de concursos amañados), tráfico de influencias y especialmente todo acto que no conduzca al cumplimiento de los valores de la organización, es decir, la falta de honestidad, responsabilidad, profesionalismo, espíritu de servicio, solución de conflicto, entre otros.

[4] Malversación de activos: se refiere como el acto intencional o accidental de disponer de forma indebida, los recursos o activos de la organización mediante para obtener beneficios propios o a terceros no autorizados. Se considera como activos: dinero, materia prima, maquinaria o productos terminados (Greenlee et al, 2007). La malversación de activos causa un detrimento significativo y una distorsión de los estados financieros comprendidas a la apropiación físicas de bienes sin la respectiva autorización, apropiación de dineros, títulos, representativos de valor o similares así sea de manera temporal, realización de gastos no autorizados en beneficio propio o de terceros y el robo directo de dinero en efectivo, certificados, inventarios o activos fijos, la evasión de controles y procedimientos de la empresa de nómina u otros asuntos de tipo adquisitivos.

[5] Fraude financiero: Se refiere a un acto indebido en el que los empleados aprovechan el cargo o la oportunidad para el enriquecimiento personal a través del mal uso o mala aplicación de los recursos dentro de una organización. Este ilícito se refiere a la

alteración, modificación o manipulación de información contable o financiera de una compañía con el propósito de reflejar una situación económica o financiera equivocada o engañosa lo que genera un serio perjuicio para las organizaciones. Albrecht et al. (2004); afirma que el 95% de los fraudes dentro de las organizaciones se deben a asuntos financieros o adicciones, dado a aspectos como presiones particulares en la vida de las personas, la codicia o relacionado con el mismo trabajo realizado.

#### 2.4.5 Herramientas estadísticas para análisis de datos

Para el caso de estudio, los tipos de herramientas más utilizados son (1) el modelo de correlación de datos, (2) los modelos de regresiones simples o multivariadas, (3) análisis de varianzas, (4) otras herramientas estadísticas como indicadores y estadísticas descriptivas que por medio de la observación generan las conclusiones pertinentes del caso, y (5) ninguna. Esto con el fin de establecer el nivel de profundidad con el cual se pretende abordar el tema de investigación seleccionado.

#### 2.4.6 País de origen de la investigación

En el desarrollo de la investigación referente a la CT y las ANE's entre los trabajadores, conocer el lugar donde se desarrolló estos estudios brinda un conocimiento global de la población, su cultura y los diferentes contextos a nivel político, social y económico.

## 2.5 Resultados

Para la revisión de la literatura relacionada con el tema de la calidad del trabajo se desarrolló un marco clasificatorio con el fin de agrupar los artículos de acuerdo al año de publicación, la revista en la que fue publicada, la base de datos en la que fue extraída y el esquema de clasificación conceptual para el enfoque y análisis de la investigación propuesta por cada uno de sus autores y coautores.

Para la aplicación de la metodología se identificaron 85 artículos donde recibieron un filtro de revisión y clasificación previa debido a que el tema de la calidad del trabajo ha sido muy profundo en las organizaciones. Como el interés de esta revisión de literatura está dirigido hacia las organizaciones, del total de los artículos revisados, se definieron 50 artículos de investigación como los apropiados para su respectivo análisis en un período de 1982 al 2015. Este período de 23 años se estipuló por la limitación a los accesos de revistas que permitían hacerle una revisión de literatura a los artículos.

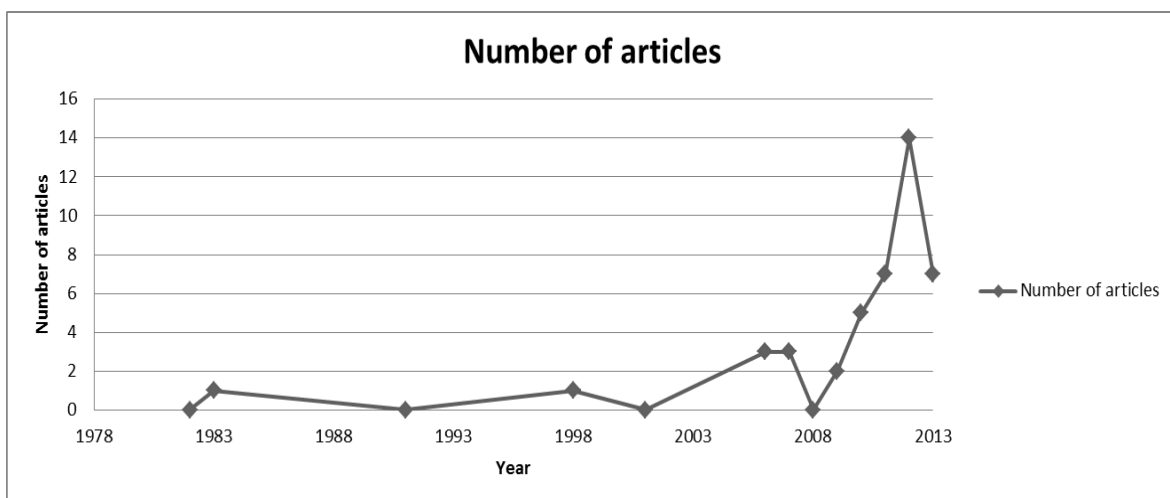
### 2.5.1 Clasificación de los artículos según el año de publicación

En la figura 2-1., muestra el número de artículos publicados anualmente durante un período de 23 años (1982 – 2015). Se puede observar que en los años comprendido entre el 2009 al 2015, fue donde se encontró más artículos publicados disponibles en las bases de datos visitados. Esta distribución no muestra la tendencia progresiva real de todos los artículos

publicados en las revistas especializadas debido a la disponibilidad de acceso, sólo se tuvieron en cuenta aquellos artículos disponibles en las bases de datos para su análisis y discusión.

No obstante, se puede observar en este mismo período (2009 -2015) el incremento de artículos publicados lo que nos muestra el interés que tienen los investigadores para desarrollar el tema de calidad del trabajo, marcando un hito durante el año 2012.

**Figura 2-1. Artículos publicados anualmente durante el período entre 1982 y 2015**



*Fuente: Elaboración propia*

### 2.5.2 Clasificación de los artículos según el título de la revista científica

Como se ilustra en la Tabla 2-3 y Tabla 2-4, la clasificación de los artículos revisados en las revistas científicas a las que fueron publicados. En total los artículos fueron publicados en 35 revistas relacionadas con temas de ciencias sociales, ciencias económicas, administración

pública, humanidades, entre otros. La mayoría de los artículos revisados no están relacionados con revistas similares, un total de 38 artículos de los 50 tienen relación con la Revista Journal Business Research con el 4%, la revista Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business con el 4%, la revista de International Journal of Research in Commerce and Management con el 4%, la revista de Employee Relations con el 6%, la revista de Administração – RAUSP con el 4%, la revista Journal of Hospitality Management con el 4% y la revista Social Behavioral Sciences con el 16%.

En esta distribución se observa que no existe una revista especializada que recopile el mayor número de investigaciones experimentales e inductivas sobre la CT. La tendencia de este análisis está enfocada a diferentes disciplinas o áreas de investigación especialmente en áreas de ciencias sociales, ciencias económicas, psicología, ingenierías, administración pública, comercio, entre otros, lo cual diversifica su alcance. La distribución de artículos de acuerdo al título de revistas científicas muestra que la mayoría solo han publicado 1 artículo relacionado a la calidad del trabajo.

El período de estudio de 1982 – 2015 para los artículos revisados se dividió en 3 cortes (dos de 10 años y uno de 13 años) con el fin de identificar la tendencia por décadas en el interés y la evolución de la investigación relacionado con la CT. En términos generales, el número de artículos fue incrementándose, 2 artículos en el corte 1982-1991, 1 artículo en el período 1992 - 2001, 47 artículos en el período 2002 - 2015.

En los períodos comprendidos de 1982 a 1991 y 1992 a 2001, se encontraron artículos importantes que podían aportar a esta investigación pero se encuentran con acceso limitado lo



cual impidieron realizar un análisis más profundo. Cabe señalar que el aumento proporcional en los cortes propuestos es apenas lógico entendiendo el interés de los investigadores en la actualidad sobre temas de la calidad del trabajo. El interés de los investigadores en evaluar la CT en la última década ha sido de gran interés ya que representa uno de los grandes desafíos que tiene este tipo de investigación para conocer más a fondo la satisfacción, compromiso y responsabilidad que sientan los trabajadores con respecto a su entorno laboral.

**Tabla 2-3. Distribución de artículos revisados según título de revistas científicas y año de publicación**

Revista Científica (Journal)	Período de observación				
	82-91	92-01	02--15	Total	Porcentajes
Public Administration Quarterly	1	-	-	1	2,00
Human Resource Development Quarterly	-	1	-	1	2,00
Journal Of Social Sciences	-	-	1	1	2,00
Revista Motricidade	-	-	1	1	2,00
Journal of Business Research	-	-	2	2	4,00
Nursing & HealthSciences	-	-	1	1	2,00
Acta Medica Iranica	-	-	1	1	2,00
European Journal of Social Sciences	-	-	1	1	2,00
Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business	-	-	2	2	4,00
International Journal of Business & Social Science	-	-	1	1	2,00
International Journal of Research in Commerce and Management	-	-	2	2	4,00
EmployeeRelations	-	-	3	3	6,00
Public Productivity Review	1	-	-	1	2,00
Journal of Business and Psychology	-	-	1	1	2,00
Social service review	-	-	1	1	2,00
A Journal for the Australian Nursing Profession	-	-	1	1	2,00
Revista Latino-Americana de Enfermagem	-	-	1	1	2,00
Revista de Administração – RAUSP	-	-	2	2	4,00
Cuadernos de Administración	-	-	1	1	2,00
Ciencia y Sociedad	-	-	1	1	2,00
Nómada	-	-	1	1	2,00

*Fuente: Elaboración propia*

**Tabla 2-4 Distribución de artículos revisados según título de revistas científicas y año de publicación**

Revista Científica (Journal)	Período de observación				Porcentajes
	82-91	92-01	02--15	Total	
Acta Colombiana de Psicología	-	-	1	1	2,00
CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa	-	-	1	1	2,00
Estudios de Economía Aplicada	-	-	1	1	2,00
Gaceta Laboral	-	-	1	1	2,00
Children and Youth Services Review	-	-	1	1	2,00
Journal of Hospitality Management	-	-	2	2	4,00
Social and Behavioral Sciences	-	-	8	8	16,00
The International Information & Library Review	-	-	1	1	2,00
International Journal of Educational Development	-	-	1	1	2,00
Public Relations Review	-	-	2	2	4,00
Industrial Marketing Management	-	-	1	1	2,00
Journal of Organizational Behavior	-	-	1	1	2,00
The Social Science Service	-	-	1	1	2,00
Scandinavian Journal of Management	-	-	1	1	2,00
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>47</b>	<b>50</b>	<b>100,00</b>

*Fuente: Elaboración propia*

Dado lo anterior, en la Tabla 2-3 y Tabla 2-4 muestran la distribución de los 50 artículos revisados, extraídos de las bases de datos electrónicos y citados como parte de la metodología de la investigación. Se puede observar una representación de las bases de datos EBSCO, Redalyc y ScienceDirect del 26%, 20% y 36% respectivamente. Estos son las bases de datos electrónicas de mayor accesibilidad para adquirir los artículos que posteriormente serán revisados. Son fuentes de información confiables que son utilizados por casi todos los investigadores dados al contenido multidisciplinar. Lo interesante es extraer el tema principal e indagar la existencia de

investigaciones publicadas acerca de la CT de los trabajadores pertenecientes a diferentes sectores de aplicación.

**Tabla 2-5. Distribución de los artículos revisados de acuerdo a las bases de datos**

Academic data base	82-91	92-01	02--15	Total	Percentage
EBSCO	1	1	11	13	26
Emerald	-	-	3	3	6
JSTOR	1	-	4	5	10
ProQuest	-	-	1	1	2
Redalyc	-	-	10	10	20
ScienceDirect	-	-	18	18	36
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>47</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

*Fuente: Elaboración propia*

### 2.5.3 Clasificación de los artículos según el Esquema Conceptual Clasificadorio (ECC) propuesto.

A continuación se muestra la distribución detallada de los 50 artículos revisados que se listaron de acuerdo a las propuestas realizadas por los diferentes investigadores (Ver Tabla 2-6 y Tabla 2-7). Las columnas [1] Terminología utilizada, [2] Sector de aplicación, [3] Dimensiones de la CT, [4] Enfoques de actitudes no éticas, [5] Herramientas estadísticas para análisis de datos y [6] País de origen de la investigación con los criterios del ECC planteados en la sección. La tabla contiene una columna de los autores y coautores de los artículos seleccionados y revisados y una columna del año que se refiere a la fecha en que se publicó el artículo(s). Los guiones (-) en la columna [4] significa aquellos artículos revisados donde no se pudo constatar una

percepción o enfoques en cuanto a comportamientos o actitudes no éticos de los trabajadores en las organizaciones en el contexto de la CT.

**Tabla 2-6. Indexación de los artículos revisados (1982-2015)**

Literature review	Year	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]
Adhikari, D. et al	2012	I	IV	I A-1-3 C-2; II B	-	V	V
Ahmadi, F. et al	2012	I	IV	I A C-1 D-1; II B D-3	-	I-II	V
Akranavičiūtė, D., & Ruževičius, J.	2007	I	IV	I A-1-3 C-2 D-2 E; II A B C-1-2-3	-	IV	IV
Alexopoulos, E. et al	2012	II	IV	I A; II A B C	-	I	IV
Aziz, R. et al.	2011	I	III	I B C D-1-2; II A B C-4 D-3	-	I-III	V
Azril, M. et al	2010	I	IV	I A-2 C-1-3; II B D-2-3	-	II	V
Bellé, N	2013	II	IV	I C D E; II A B C	-	I	II
Carbonell, P & Rodríguez, A	2013	II	IV	I A C D; II A B C D	-	I	IV
Cheung, F. Y.-L., & Tang, C. S.-K.	2006	I	IV	I A; II A	-	I	V
Chisholm, R. F.	1983	I	IV	I C-1 E-2; II B C-2 D	-	V	II
Cohen, B. et al.	2007	I	IV	I A C-2 E-1; II B C-1-3-4 D-1-2	-	V	II
Dargahi, H. et al.	2012	I	I-II	I A C-1-2 D-2 E-1-2; II A B C-1-2-4	-	III	V
Drobnič, S. et al.	2010	I	IV	I C-1-2; II B	-	IV	I
Farid, H. et al	2015	I	II	I A B C-2; II A B C-2	-	I	V
Ferreira, R. et al.	2009	I	IV	I A; II D-2	-	V	I
Garrido, J et al,	2011	I	I-II-IV	I A C-1-2 D-2	-	III	I
Golembiewski, R. T., & Ben-Chu, S.	2010	I	IV	I A-1-3 C-1 D-1 E-2; II B	-	I	II
Gómez, M	2010	I	IV	I A C-1-2 D-1 E-1; II A B D-2-3	-	IV	I
González, G. et al.	2010	I	I	I C-2 D-2 E-1; II C-1	-	IV	I
Hamid, R. et al.	2012	II	II	II C-4 D-1-2	-	I-II-III	V
Hannif Z & Vo A.	2011	I	IV	II C-4 D-1-2	-	IV	VI
Jiang, H.	2012	I	IV	I C-1 E-2; II A B D-3	-	III	II
Jokinen, E & Heiskanen, T	2013	III	IV	I B C D; II A B C D	-	I-III	IV
Kabak, K E. et al	2014	II	IV	I C D E; II A B C D E	-	I	V
Kalleberg, A. et al.	2015	II	IV	I C D-1	-	I-II-III	IV
Kandasamy, I., & Ancheri, S.	2009	I	IV	I A B-1 D-1-2 E-2; II A B C-1	-	V	V
Landsman, M.	2011	II	IV	I C-2-3 D-1; II B C-1-2 D	-	I	II
Lau, R. S. M., & May, B. E.	1998	I	IV	I C-1 D-1; II A B C-1	-	III	II
Martínez, A.	2011	III	IV	I A C-2-3 D-1 E; II A B	-	IV	I
Mattar, D. M.	2012	I	III	I A B	-	V	V

*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 2-7. Indexación de los artículos revisados (1982-2014) Continuación**

Literature review	Year	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]
Merino, M. et al.	2012	II	IV	I A-2-3 C-1-2 D-2 E-1; II B C-1	-	I-III	IV
Mirkamali, S. M., &Thani, F. N.	2011	I	II	I A C E-1; II C-2	-	I	V
Moreira, D. et al	2007	I	IV	I A-1-3 C-1 E-1; II B C-1-4 D-1-3	-	III	I
Nayeri, N. D. et al	2011	I	I	I C-1 E-1; II B C-1	-	I	V
Narehan. et al	2014	I	II	I B	-	I-III	V
Parsa, B. et al	2014	I	II	I A C-1-2 E-1; II A C	-	I	V
Penny, Y. & Joanne, S.	2013	I	III	I A-1 C-1-2 D-1 E; II C-2-3 D-3	-	V	V
Rodrigues, S.	2006	I	I	I C-1-3; II B C-4	-	I	I
Singhapakdi, A. et al.	2015	I	III	I A B C-I-2; II A B C	-	I-II	V
Somvir, &Kaushik, S.	2012	I	III	I A D-1; II B	-	III	V
Sutela, H.	2006	II	IV	I A-3 C-1-2 E-1; II B	-	IV	V
Tajera, G &Kumari, L.	2012	I	IV	I C-1-2 D-1 E-1; II B	-	III	V
Terán, A.	2012	I	II	I A-1-3 C-2-3; II A B C-1-4	-	I	I
Tlaiss, H	2013	II	IV	I C D E; II A B C D	-	I	V
Trivellas, P. et al	2013	II	I	I A; II A B C	-	I	IV
Vagharseyyedin S	2012	I	I-II	I A-3 C-1 E-1; II A B C-2-4 D-1	-	III	V
Vodopivec, J. &Hmelak, M	2015	II	II	II C-1-2-3	-	III	IV
Westover, J. H.	2012	III	IV	I A-3 C-1-2 D-1-2; II A B	-	III	II
Wilkin, C	2013	II	IV	I C D E; II A B	-	I	II
Zare, H. et al	2012	I	IV	I A-1-3 C D; II B C-2-3-4 D-2-3	-	III	V

*Fuente: elaboración propia*

Los resultados obtenidos en el ECC de los 50 artículos revisados con detalle, se resume en la Tabla 2-8 y Tabla 2-9. teniendo en cuenta el criterio de selección, números de artículos y el peso porcentual de la revisión total

**Tabla 2-8. Resumen de artículos revisados de acuerdo a los criterios de clasificación (1982-2015)**

Criterio de Clasificación (50 artículos revisados)				Numero de artículo	Porcentaje	
[1]. Terminología utilizada	I. Calidad de vida laboral			34	79,1	
	II. Calidad del trabajo			13	30,2	
	III. Calidad del empleo			3	7,0	
[2]. Área de estudio	I. Salud			7	16,3	
	II. Educación			10	23,3	
	III. Servicios			5	11,6	
	IV. Bienes			32	74,4	
[3]. Dimensiones categóricas	I. Condiciones objetivas	A. MA físico	1. Condiciones de confort	25	58,1	
			2. Funcionalidad	21	48,8	
			3. Seguridad - Higiene	29	67,4	
		B. MA Tecnológico	1. Adecuación de equipos e instrumentos	7	16,3	
			2. Mantenimiento y suministros.	7	16,3	
		C. MA Contractual	1. Salario (objetivo y subjetivo)	31	72,1	
			2. Estabilidad laboral	30	69,8	
			3. Cobertura jurídica.	15	34,9	
		D. MA Productivo	1. Horarios	20	46,5	
	2. Recursos		15	34,9		
	E. MA Profesional	1. Promoción y carrera profesional	17	39,5		
		2. Formación e investigación	9	20,9		
	II. Condiciones subjetivas	A. Esfera privada y mundo laboral			24	55,8
		B. Individuo y actividad laboral			37	86,0
		C. Individuo y grupo laboral	1. Plano técnico	22	51,2	
			2. Plano social	19	44,2	
			3. Plano organizativo	15	34,9	
			4. Plano jerárquico	18	41,9	
D. Institución y función directiva		1. Apoyo y colaboración entre unidades	11	25,6		
		2. Institución y función directiva	14	32,6		
		3. Percepción de estar dirigidos	16	37,2		

*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 2-9. Resumen de artículos revisados de acuerdo a los criterios de clasificación (1982-2015)**  
**Continuación**

	Criterio de Clasificación (50 artículos revisados)	Numero de artículo	Porcentaje
[4]. ANE's	I. Locus de control	-	-
	II. Maquiavelismo	-	-
	III. Corrupción	-	-
	IV. Malversación de activos	-	-
	V. Fraude	-	-
[5]. Herramientas estadísticas	I. Correlación de datos	25	58,1
	II. Regresión	5	11,6
	III. ANOVA	17	39,5
	IV. Otras	7	16,3
	V. Ninguna	7	16,3
[6]. País de origen	I. Sur y Centro América	10	23,3
	II. Norte América	9	20,9
	III. Africa	-	-
	IV. Europa	7	16,3
	V. Asia	22	51,2
	VI. Oceanía	2	4,7

\*MA. Significa Medio ambiente o entorno en que las condiciones objetivas son estudiadas.

*Fuente: Elaboración propia*

## 2.6 Discusión y futuras direcciones

Esta sección presenta una discusión sobre los resultados obtenidos en la revisión de la literatura respecto a los criterios de análisis propuestos en el ECC.

### 2.6.1 Terminología de la Calidad del Trabajo (CT)

En la tres últimas décadas, son variadas las definiciones de los programas de calidad de vida de los trabajadores, prevaleciendo términos enfocados hacia al desarrollo profesional, psicosocial y el grado de satisfacción (Cohen et al, 2007), como consecuencia de una serie de

factores que se despliega desde un ambiente organizacional. El objetivo de este ítem es aclarar la terminología de la CT en la evolución de los distintos significados atribuidos a los diferentes términos.

En el período comprendido entre 1982 y 2015 se encontró que la concepción de la Calidad de Vida Laboral (CVL) se presenta ampliamente como se muestra en la Tabla 2-7, con un uso genérico del 79% lo que lo ubica con la terminología más utilizada por los investigadores. En los años setenta, nace la primera definición de CVL percibida como “criterios” (Walton, 1974) en torno a eventos laborales relacionados con la compensación justa y adecuada; condiciones laborales seguras y saludables; oportunidad inmediata para utilizar y desarrollar las capacidades humanas; oportunidad para la estabilidad laboral y el crecimiento continuo; integración social en el entorno laboral; el trabajo, el espacio de vida total y la relevancia social de la vida laboral (Farid, H. et al, 2015).

También se encontró que en el mismo período, el concepto de la Calidad del Trabajo (CT) es la segunda terminología más utilizada por los investigadores con una participación del 30% como se muestra en la tabla 2.7. Diferentes autores, entre ellos Reygadas (2002); plantea que para la consecución por un trabajo de calidad se debe definir un modelo ideal con variables multidimensionales enfocados a [1] las condiciones de trabajo, donde se comprende la autonomía de los trabajadores, la exigencia de una cualificación, la ausencia de riesgos laborales y psíquicos en el puesto de trabajo; [2] las condiciones de empleo que abarca factores como el salario, la seguridad y estabilidad laboral del mismo; y [3] las condiciones en las relaciones que contempla la negociación y la participación, no solo de los agentes de alto plano jerárquico, sino



de los trabajadores para la toma de decisiones; su acceso y uso a la información y el trabajo en equipo.

Bagtasos (2011); también encuentra que la CT es un término con construcciones multidimensionales provocadas por la variación del interés de los investigadores en diferentes entornos. Los estudios planteados por los investigadores básicamente están enfocados a analizar y evaluar las condiciones físicas, tecnológicas, productivas y profesionales de los trabajadores seguido de las interrelaciones que tienen con otros compañeros de trabajo, con los jefes y con la empresa.

Para el término referente a la Calidad del Empleo (CE) fue utilizado por los investigadores con un margen del 7,0%; debido a que el concepto no cuenta con una teoría explícita por organismos ni autores internacionales (Posso, 2010). La aplicación de esta definición está dado por autores latinoamericanos que han buscado aproximaciones empíricas sobre el uso de este concepto para tratar de hacer algunas mediciones y observar algunas de las características que podrían determinarlo (Rodgers & Reinecke, 1998, Farné, 2003; Carrasco, 2003; Infante & Sunkel, 2004).

Algunos autores, entre ellos Martínez, A. (2012) afirma que el término CE es equivalente a “trabajo decente”. Este concepto fue dado a conocer por primera vez en el año de 1999 en la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada por la OIT<sup>1</sup> y se define como políticas enmarcadas en cuatro elementos principales [1] el empleo, [2] la protección social, [3] los

---

<sup>1</sup>Organización Internacional del Trabajo

derechos de los trabajadores y [4] el diálogo social (Ghai, 2003). Su concepto incluye ideas como la existencia de empleos suficientes, la remuneración, la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales saludable.

A raíz de la revisión de la literatura se observó que el significado de los términos utilizados por los investigadores es igual asumiendo para algunas de las investigaciones su contexto en inglés y para efectos de contenido de este trabajo se validó el uso del término de la CT ya que representa mayor afinidad para LA investigación. Así, La CT se define como un conjunto de factores y condiciones laborales adecuado, equitativo y articulado que permiten el desarrollo autónomo e integral de los trabajadores con un ambiente laboral propicio para el logro de los objetivos organizacionales y la satisfacción personal.

#### 2.6.2 Sectores de investigación

En los últimos años, la CT se ha constituido como un modelo de carácter integral (Duro, 2008) para explicar simultáneamente la percepción de los trabajadores en cuanto a su desarrollo, promoción y seguridad laboral en diferentes sectores del mercado (Garrido et al., 2011). En consecuencia, son diversas transformaciones que ha tenido el concepto de la calidad de vida de los trabajadores, y que paralelamente ha sido aprovechado para que numerosas disciplinas como la Economía, la Sociología, la Medicina, o la Psicología (Somarriba et al, 2010) utilicen la potencialidad de éste tópico para plantear aproximaciones conceptuales y proponer indicadores o modelos ideales con el fin de contribuir a la productividad y competitividad de las organizaciones (Rodgers & Reinecke; 1998; Posso, 2010;

Martínez,2012).El objetivo de éste ítem es analizar los diferentes sectores del mercado que han sido de interés por los investigadores para exponer sus fundamentos o resultados descriptivos de la CT.

Teniendo en cuenta la Tabla 2.8., se ilustra en primer lugar que el 74% de las investigaciones, los autores aproximaron sus estudios de la CT de tipo experimental o descriptivo al sector de bienes. Autores como Adhikari et al (2012), Akranavičiūtė & Ruževičius (2007) y Carbonell & Rodríguez (2013) , enfocaron sus experimentos descriptivos con base a las condiciones físicas del trabajo y las condiciones de bienestar y satisfacción por el mismo, la cual involucra factores como el confort, seguridad, salario, estabilidad laboral, estados psicosociales y, equilibrio de vida laboral y familiar.

Paralelamente, otras investigaciones comprobaron que la satisfacción laboral que percibe los trabajadores en el sector como el de la salud es afectada por las condiciones de trabajo de carácter físico y psicosocial. Para ello, miden factores como horarios de trabajo, sobrecarga laboral, autonomía, funcionalidad, higiene, contagios, acoso laboral, entre otros (Gonzalez et al, 2010; Nayeri N.D. et al., 2011; Bellé, 2013). Así mismo, existen investigaciones en otros sectores como el educativo en la cual miden la satisfacción profesional como condición primordial en la CT teniendo en cuenta factores como: Relaciones de compañerismo y amistad, cohesión y apoyo, comunicación en el plano organizativo, liderazgo, incentivos, implicación y reputación del puesto (Garrido et al., 2011; Hamid et al., 2012; Mirkamali&Thani, 2011; Jiang, 2012;; Terán, 2012).

Otros sectores de servicios (Gómez, 2010) de los que se destacan los bancarios (Taneja & Kumari, 2012), las organizaciones estatales (Carmeli, 2004; Azril, 2010; Ahmadi, 2012; Bellé, 2013; Alexopoulos et al., 2014) y los call centers (Connell & Hannif, 2009; Hannif, & Vo, 2011; Kalleberg, A. et al., 2015). Los servicios de call centers, fue el sector que más aplicaron factores para medir la CT, a saber: Condiciones de confort, seguridad, salario, estabilidad laboral, horarios, promoción y carrera profesional, interacción afectiva entre lo privado y lo laboral, satisfacción del trabajo, plano social y jerárquico, y percepción de estar dirigidos.

En definitiva, se pudo constatar que en la literatura existen numerosos estudios que examina la CT de los empleados en diversos sectores del mercado y que buscan medir criterios relacionados principalmente con la compensación justa y adecuada; condiciones laborales seguras y saludables; oportunidad al corto plazo para utilizar y desarrollar las capacidades humanas; oportunidad para la estabilidad laboral y el crecimiento continuo; integración social en el entorno laboral; el trabajo, el espacio de vida total y la relevancia social de la vida laboral. La mayoría de los resultados coinciden que, los niveles de percepción de los trabajadores frente a la CT depende de las condiciones físicas y el desarrollo psicosocial que una organización les pueda proporcionar.

### 2.6.3 Dimensiones de la CT

Actualmente, la sociedad y las organizaciones se están interesando cada vez más de los estudios que potencien la CT de sus trabajadores, representado generalmente por el sentimiento de satisfacción y la oportunidad de un mayor desarrollo profesional (Garrido et al. 2011). Por

consiguiente, son numerosos los factores que se encuentran directamente relacionados con el plano del trabajo lo que hacen de la CT un concepto multidimensional, amplio y diverso para su estudio y comprensión. A raíz de eso, numerosos autores coinciden que para integrar dicho concepto, agrupan los diferentes factores a partir de dos aspectos fundamentales del trabajo: la dimensión objetiva y la dimensión subjetiva (Peiró, 2004).

La dimensión objetiva de la CT corresponde a todas aquellas condiciones que comprenden el medio ambiente físico, tecnológico, contractual, profesional y productivo, identificando así lo tangible de la realidad laboral. Por su parte, la dimensión subjetiva de la CT, hace referencia a la interacción afectiva entre lo privado y lo laboral, satisfacción con el propio trabajo y consigo mismo, percepciones con el grupo laboral de carácter técnico, social, organizativo y jerárquico, y percepciones relacionadas al apoyo entre las unidades, funciones directivas y liderazgo de los jefes. El objetivo del presente ítem es analizar las condiciones de trabajo más utilizadas en las investigaciones y los factores claves para la CT. La Tabla 2.7 muestra los resultados de las investigaciones de literatura con respecto a las dimensiones de la CT.

Desde el punto de vista de la dimensión objetiva de la CT, los autores tuvieron afinidad en sus investigaciones para analizar las condiciones que constituye al medio ambiente físico, contractual, productivo y profesional. Solo autores como Kandasamy & Ancheri (2009); Azril et al. (2010); Ahmadi et al. (2012); Mattar (2012); Kalleberg, A. et al.(2015); Singhapakdi, A. et al. (2015) analizaron la CT desde el medio ambiente tecnológico considerando los suministros, la adecuación y el mantenimiento de sus equipos e instrumentos como factores fundamentales para el desarrollo y la satisfacción de sus actividades. Así mismo, Narehan et al. (2014) adoptó

criterios de estudios en que el uso de redes sociales motiva e incrementa la CT entre los trabajadores debido a la transferencia de conocimiento y el desarrollo social del personal basados en las siguientes consideraciones: i) la relación interpersonal y ii) la salud y el bienestar del personal; además de iii) la búsqueda de información y entretenimiento iv) la interacción social, v) la identidad personal y la vi) auto-divulgación.

Autores como Golembiewski & Ben-Chu (1991); Azril et al. (2001); Moreira et al. (2007); Terán (2011); Mirkamali & Thani (2011); Adhikari et al. (2012); Alexopoulos et al. (2014); Singhpakdi et al. (2015); analizaron el medio ambiente físico teniendo en cuenta factores de confort en los puestos de trabajo, la seguridad industrial, higiene y salud laboral. Ellos coinciden que las condiciones de trabajo les permiten a los trabajadores propiciar relaciones laborales que puede repercutir sobre el bienestar, el confort, la salud y la seguridad. Así mismo, autores como Garrido et al. (2011), Gómez et al. (2010), Kandasamy & Ancheri (2009); Ferreira et al. (2009); contemplaron en sus investigaciones criterios de funcionalidad y dinamismo en los puestos de trabajo como condiciones del medio ambiente físico y que para muchos trabajadores les genera satisfacción en términos de productividad.

El medio ambiente contractual es otra condición de la dimensión objetiva de la CT encontradas en las investigaciones. Factores como el salario obtuvo una participación del 72% por parte de los autores que lo incluían como tema para medición y análisis. El tema salarial de acuerdo a Walton (1974), corresponde a un criterio que influye en la calidad de vida del trabajador y que logra generar un sentimiento de bien o mal pagado; este criterio puede ser considerado objetivo si se desea conocer la percepción del individuo respecto a su remuneración (Nayeri, et al, 2011).

La estabilidad laboral como factor de las condiciones contractuales de la CT, también tuvo mayor interés con el 70%, los autores plantearon estudiar este factor como criterio que funciona como plataforma para llevar a cabo el desarrollo profesional (Singhapakdi et al., 2105) dentro de una organización y cubrir las expectativas del trabajador (Adhikari et al, 2012). Este rasgo se hace más fuerte en la medida que los trabajadores celebren contratos indefinidos lo que conlleva una mayor seguridad frente al evento de ser despedidos (Azril et al, 2010). Por eso se tuvo en cuenta una variable adicional en el método clasificatorio relacionado con la cobertura jurídica algunos autores analizaban posibles escenarios a fin de tener una seguridad de mantener el empleo o el riesgo de perder el trabajo o el evento de tener contrato indefinido, sobre ese aspecto hubo un 35% de las investigaciones en la que analizaron la situación legal de los trabajadores y como afecta esto a su CT.

No obstante a lo anterior, Kalleberg et al. (2015), afirma en su estudio de la CT en empleados de agencias de ayuda temporales, que los trabajadores se sienten satisfechos de trabajar en contratos temporales al ser considerados como un valioso activo para las organizaciones en el momento de resolver algún tipo de reclamo o inquietudes por parte del cliente y que a la vez lo conlleva al desarrollo de autonomía y recompensas intrínsecas a la atención del cliente, pero está supeditado a la aparición de algún tipo de demanda conflictiva con los clientes. Todas las recompensas de trabajo mejoran la satisfacción laboral y en múltiples investigaciones sobre este tema lo colocan como un indicador del bienestar de los trabajadores en general.

Seguidamente, el medio ambiente productivo relacionado al horario laboral y de recursos, tuvo un interés en las investigaciones con el 47% y el 35% respectivamente. En este contexto,

Connell & Hannif (2009) vieron el interés en analizar la CT de acuerdo a los horarios laborales especialmente a jornadas extendidas que supone un gran conflicto en su vida familiar y social. Generalmente los trabajadores tienden a sentir incomodidad por el aislamiento social. Por otro lado, es necesario considerar la falta de tareas durante la jornada laboral lo que causa insatisfacción (Zare et al, 2012). Por su parte, Kalleberg et al. (2015) aporta que la CT y la satisfacción del trabajo es mayor en empleados temporales que puedan controlar su tiempo y por la dinámica del tipo de negociación con el empleador, ellos mismos son los responsables de la formación, la contratación o el despido; no obstante, este tipo de trabajadores no experimentan sentimientos de ambigüedad o el síndrome de *Burnout* cuando se trabaja permanentemente y en largas jornadas de trabajo.

Finalmente, el medio ambiente profesional como condición de la dimensión objetiva de la CT, define factores relacionados a oportunidades de promoción y ascenso a lo largo de la carrera profesional en las organizaciones (40% de las investigaciones realizadas), en otras palabras, se conciben como factores motivacionales, por cuanto garantiza un mayor desarrollo del trabajador (Landsman, 2001). En cuanto al factor de formación e investigación (21% de las investigaciones realizadas), las organizaciones han estimulado actividades de capacitación y actualización dentro de las organizaciones con el fin de mejorar el desempeño en los puestos de trabajo (Merino et al., 2012). El interés de estos factores a través de la literatura, muestra las aproximaciones de comprender la carrera profesional del trabajador en la medida que la autonomía laboral aumente y la posibilidad de realizar nuevas tareas sean más interesantes y significativas, esto acompañado en algunas ocasiones por la compatibilidad con la investigación.



En cuanto a la dimensión subjetiva de la CT, se encontró que la condición del “individuo y su actividad laboral” obtuvieron gran interés en las investigaciones con una participación del 86%. Las oportunidades que el puesto de trabajo pueda ofrecer a los trabajadores es crucial para el desarrollo autónomo de una serie de potenciales propias del individuo y que genera autosatisfacción de logro. (Casas et al, 2002;Nayeri et al, 2011;Kalleberg, A. et al., 2015). No obstante, autores como Jiang (2012); Terán (2012) concuerdan que la actividad profesional experimentan emociones contrarias que deterioran la CT, especialmente en aquellos trabajadores que prestan sus servicios y ayudan a otras personas como es el caso del sector salud y educación, llegando a expresar sentimientos de frustración, agotamiento emocional y estrés, en consecuencia al trato con clientes o usuarios que presentan conflictos social de índole personal, familiar, entre otros.

Un segundo plano de las dimensiones subjetivas de la CT se encuentra la condición “esfera privada y mundo laboral” con el 56%. Autores como Vagharseyyedin (2011), Tlais (2013); Trivellas et al. (2013) plantean que dicha condición se relaciona con factores de bienestar físico-afectivo. El trabajador adherido a su actividad laboral interpreta momentos de confort siempre y cuando proyecte la adecuada manutención a la familia y el vínculo social. Por otro lado, las exigencias del trabajo pueden suponer el distanciamiento a su círculo cercano. La posibilidad de armonizar los aspectos personales con lo laboral debe ser atendidos cuando considera la CT (Wilkin, 2013).

Otra condición en la dimensión subjetiva de la CT que mostró gran interés, fue referente al “individuo y el grupo laboral”, el cual fue analizado a través de 4 planos. [1] El plano social, contó con una participación del 44% de los artículos revisados, estudian las condiciones

emocionales del trabajador en cuanto a las relaciones de compañerismo y amistad (Lau & May, 1998; Kandasamy & Ancheri, 2009). Para Chisholm (1983), un puesto de trabajo que permita la interacción con otros trabajadores garantiza la unidad organizacional y en consecuencia, la reducción de niveles de estrés y de tensión entre los miembros del grupo es significativo y muestra un alto nivel de confianza para trabajar en equipo (Dargahi et al, 2012). [2] el plano técnico (51% de las investigaciones realizadas), define la cohesión y el “apoyo/soporte mutuo” como uno de los criterios predominantes del trabajo en equipo y la importancia de conocer sus roles (Vodopivec & Hmelak, 2015; Terán et al, 2011). Para Moreira & Bruno (2007); Landsman (2001), las relaciones personales es un factor importante a la hora de comprender el éxito de los resultados por objetivos donde es crucial el grupo de trabajo; [3] el plano organizativo, garantiza una comunicación horizontal en toda la organización. No obstante, el interés de la investigación de este tipo de factor fue en menores proporciones (35% de las investigaciones); [4] el plano jerárquico (42% de las investigaciones realizadas) en el que el trabajador se relaciona con el jefe directo. Este factor es tan importante y motivador para los trabajadores y los equipos de trabajo en la consecución de los objetivos (Moreira & Bruno, 2007). Situación de liderazgo, comunicación ascendente/descendente, organización del trabajo, control, reconocimiento e incentivos son algunas características que tuvieron en cuenta los autores en sus investigaciones (Parsa et al., 2014)

La última condición que se refiere al “individuo y función directiva” fueron analizados detenidamente por autores como Chisholm (1983); Landsman (2001); Cohen et al. (2007); Penny, Y. & Joanne, S. (2013). Este factor de la CT donde el trabajador al sentirse apoyado y dirigido por supervisores, tener el soporte para la toma de decisiones, la buena actitud y la

colaboración general de toda la organización para alcanzar objetivos comunes, favorece el logro de una percepción de satisfacción con el trabajo y su bienestar psicológico (Zare et al, 2012). Penny & Joanne (2013), en su investigación manifiesta que los trabajadores querían más atención y apoyo de sus jefes o altos directivos, y/o comunicarse con ellos de una manera más informal y amistoso, son factores de importante fuente de aliento o de inyección de moral.

Como se ha visto, todas las investigaciones realizadas en este artículo hace entrever que el concepto de la CT es multidimensional y está relacionado con condiciones y factores dirigidos a la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores. Es importante anotar que la calidad intrínseca del trabajo en un empleado se da cuando se garantiza la integralidad de factores como la formación continua, el desarrollo de la trayectoria profesional, la flexibilidad, el diálogo social, la participación, la salud laboral, la organización y la conciliación entre lo laboral con la vida privada (Gómez et al. 2010) de manera que el absentismo y la tasa de rotación de los trabajadores se reduce y proporcionalmente a esto la eficacia de la organización y el compromiso organizacional se incrementa.

#### 2.6.4 Enfoque de las actitudes no éticas (ANE'S)

Como se puede observar en la Tabla 2.7, ninguna de las investigaciones realizadas sobre las dimensiones de la CT, obtuvieron información experimental respecto al relacionamiento puntual con los enfoques de ANE'S propuestos en este artículo. La forma de clasificación de la información que se determinó en esta sección, fue cruzar algunos factores que se deriva de la CT con cinco variables de ANE'S, a saber: [1] Locus de control, [2] Maquiavelismo, [3] Corrupción,

[4] Malversación de activos, y [5] Fraude. El propósito del cruce de las variables de la CT en las ANE'S consistía en analizar la posibilidad de impacto de la CT en los comportamientos indebidos que comúnmente se han registrados en todos los niveles dentro de la organización.

Por consiguiente, ante la carencia de iniciativa para analizar una posible y significativa influencia de la CT en las ANE'S entre los trabajadores puede ser un inicio para crear un modelo de decisión con el fin de evaluar y comparar factores de la calidad de vida laboral desde un enfoque ético. Treviño et al. (1998), manifiesta que el entorno en que el individuo se encuentra, influye sobre su comportamiento y actitudes. Por tanto, son capaces de crear diferentes características cognoscitivas o de personalidad que puedan alterar, controlar o manipular el normal desarrollo laboral con el fin de lograr sus intereses. Estos comportamientos contraproducente por el trabajo son concebidos generalmente por i) el agotamiento de recursos; ii) licencias moral; iii) la injusticia y la ira; iv) presión de la comunidad laboral; y v) la gerencia estratégica (Bolino & Klotz, 2015). Así mismo, las implementaciones no éticas se hacen visible especialmente a una serie de funciones relacionadas al enfoque de liderazgo, conductas de los trabajadores, sanciones generadas por bajo rendimiento laboral, la formación, las políticas y la presión hacia el logro del éxito (Kaynak et al. 2015)

Desde este punto de vista, las empresas hacen parte de la vida de los trabajadores donde permanecen el mayor tiempo del día, es inevitable que siembren valiosas relaciones de tipo técnico, social, organizativo o jerárquico, además de las amistades; en efecto, las instituciones deben crear de alguna forma condiciones, escenarios y situaciones propicios de trabajo para influir sobre un actuar prodigioso en los trabajadores (Fontrodona et al. 2010) y permitirles el desarrollo vital como individuo, como familia y como institución. Para ello, La Organización

para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD, por sus siglas en inglés), establecen políticas y normas morales proyectadas como base en el código de ética en las organizaciones y que inciden en el comportamiento de los trabajadores dentro y fuera de ellas, especialmente para proteger la integridad del individuo y de la institución.

#### 2.6.5 Herramientas estadísticas para análisis de datos

Las herramientas estadísticas que los investigadores utilizaron para analizar la información recopilada sobre las dimensiones de la CT son: correlación de datos con un 58% (Cheung, & Tang, 2009; Ferreira et al, 2009; Martínez, 2011; Rodrigues, 2006), de los modelos de regresión que utilizaron autores como Ahmadi et al (2010); Azril et al. (2010); Hamid et al. (2012) coinciden en la aplicación de modelos simples con un 12%, análisis de la varianza (ANOVA) con un 40% (Dargahi et al, 2012; Garrido et al., 2011; Jiang, 2012), el 16% de las investigaciones concuerdan en el uso de otras herramientas o modelos básicos de estadística (Drobnič et al, 2010; González et al, 2010; Mirkamali & Thani, 2011), y por último, se encontró que el 16% de las investigaciones realizadas, no utilizaron ningún tipo de herramientas para la medición, y deciden, por medio de la observación, generar resultados cualitativos (Tlais, 2013; Trivellas et al, 2013; Wilkin, 2013).

## 2.6.6 País de origen de la investigación

Como se puede observar en la Tabla 2.8, Asia fue el continente que más investigaciones ha llevado a cabo en temas referentes a la CT de los trabajadores con el 51%, siendo Irán y Malasia los países con mayor aporte de estudio. El sector de la educación fue el área que mostró mayor interés y concentración de investigaciones sobre la CT. Autores como, Hamid et al. (2012); Mirkamali (2011); Dargahi et al. (2012); Vagharseyyedin (2011) analizaron en los miembros administrativos y cuerpo docente de las diferentes facultades universitarias públicas y privadas, la percepción de satisfacción al puesto de trabajo, al entorno laboral, al trabajo en equipo y a la institución. El objetivo de las investigaciones era comprobar ventajas y desventajas para trabajar en sus universidades. Esto permitió identificar ciertos conflictos que generaban riesgos como ausentismo, desmotivación y baja productividad, criterios que deterioraban la CT de estos profesionales.

Así mismo, la salud fue el segundo sector deseado por las investigaciones iraníes. La CT de los profesionales específicamente en el área de enfermería, han sido los más afectados como consecuencia de los cambios dinámicos en el entorno de trabajo; largas jornadas laborales y condiciones deficientes del lugar de operación, son temas centrales de conflicto que buscan analizar su relacionamiento frente a la productividad (Nayeri et al., 2011).

Siguiendo con los lugares de aplicación con mayor interés en el tópico de la CT, se encuentra Sur y Centroamérica con el 23% de las investigaciones analizadas. Países como Colombia, evaluaron los riesgos psicosociales desde la perspectiva de la CT en trabajadores de diferentes instituciones. Los aportes más importantes obtenidos en estos estudios se basan en las

condiciones laborales y sus diversas consecuencias para la salud de los trabajadores (Gómez, 2010; Garrido et al, 2011).

Por otro lado, Europa fue otro lugar de interés para la aplicación del tema de investigación con el 16%, donde países como España ponen en manifiesto diversos análisis dinámicos de la CT frente a su crisis económica. En este sentido, Meriño et al. (2012), argumenta que factores como la salud y la seguridad, reflejan aspectos relacionados con las condiciones de trabajo en las que los individuos desarrollan sus actividades, por tanto, es trascendental la percepción de bienestar que los trabajadores puedan tener en su centro de trabajo con el fin de generar una mayor motivación y, por consiguiente, en una mayor productividad. Finlandia, por su parte, tiene otra visión de la CT en los trabajadores, los resultados de Jokinen & Heiskranen (2013), indica que las políticas regionales de ese país y la administración de los recursos humanos en las distintas organizaciones están interconectados e incide en el alto nivel de la CT de los individuos que actualmente tiene este país.

El resto de las investigaciones (4,7% aproximadamente) en el tópic de la CT se destaca Oceanía, en donde autores como Connell & Hannif. (2009), miden el impacto que tiene diversos factores entorno a las funciones del cargo, al horario laboral y a las estrategias y estilos de supervisión y/o de autoridad) para medir la percepción de satisfacción, el ausentismo, el stress, el sentimiento relacionado a la participación y el control, la confianza y, el sentimiento de ser valorado y reconocido.

Finalmente, se puede observar que las investigaciones aplicadas en diferentes lugares y que han contribuido en materia de la CT, ha sido aportes significativos para desarrollar

estrategias en busca del bienestar y la productividad de los trabajadores a nivel mundial. Sin embargo, no se encontró investigación alguna donde la CT de los trabajadores se relacionara con estados comportamentales de los mismos para permitir o participar en ANE'S. Por tal razón, se pone de manifiesto la importancia de una línea de investigación fuerte para aplicar una herramienta con el fin de medir dicho impacto en Latinoamérica y de esta manera llegar a ser la primera investigación con una aproximación en el tema.

## **2.7 Conclusión**

En la presente investigación, se llevó a cabo una metodología de identificación, clasificación y análisis utilizada por Ngai et al. (2008); Lage&Godinho (2010);Hachicha&Ghorbel (2012), respecto a las dimensiones de la CT y su relacionamiento con las ANE entre los empleados en sectores especialmente de la salud, de la educación, de servicios y de bienes. Se obtuvieron como resultado un esquema detallada de condiciones, enfoque conductuales, herramientas utilizadas, lugar de aplicación y hallazgos importantes encontrados en la revisión de la literatura. Para la metodología, se revisaron exhaustivamente un total de 75 artículos; posteriormente, pasaron por un proceso de filtrado para quedar finalmente con un total de 43 artículos que tuvieron relación con el tema de la CT; el enfoque de las ANE'S hizo parte de una categoría dentro del esquema de clasificación conceptual con el fin de analizar su relacionamiento con la CT.

Para esta investigación hubo limitaciones muy importantes. Un primer plano es la interpretación de los resultados obtenidos ya que los artículos publicados fueron extraídos



especialmente de revistas académicas y profesionales. En segundo plano, algunos artículos importantes y reconocidos, pudieron ser pasados por alto de acuerdo con las palabras claves utilizadas, mientras que otros fueron identificados con base a sus títulos y resúmenes.

Se encontraron diferentes instrumentos de medición de la CT en el que se utilizaron diversos factores de análisis y objetivos de estudios. La mayoría de los artículos fueron inspirados en los criterios de CT propuesto por Walton (1974), relacionados con la compensación justa y adecuada, condiciones laborales seguras y saludables, oportunidad inmediata para utilizar y desarrollar las capacidades humanas, oportunidad para la estabilidad laboral y el crecimiento continuo, integración social en el entorno laboral, el trabajo y el espacio de vida total y la relevancia social de la vida laboral.

Conforme a las investigaciones revisadas, se demuestra claramente el gran bagaje del estado del arte frente a la temática de la CT de los trabajadores basados en conceptos de carácter multidimensional para su estudio y que para su comprensión los autores plantearon diversas herramientas estadísticas y/o descriptivas, de tal forma que se logró apreciar el alto nivel cuantitativo para correlacionar factores que medían la percepción de los trabajadores en torno a la satisfacción, motivación y rendimiento dentro de las organizaciones.

No obstante, de las investigaciones revisadas, ninguno se encontró algún relacionamiento con enfoques de ANE'S. Es claro que durante los últimos años el campo de la CT ha estado enfocado específicamente en evaluar las condiciones y riesgos psicosociales a las cuales los individuos están expuestos. Dado lo anterior, se hace atractivo, definir herramientas que permitan construir un modelo relacional basados en herramientas estadísticas que permita

evaluar el impacto de los factores que dimensiona la CT en las conductas comportamentales de los trabajadores que los llevan a participar en actividades no éticas.

Y por último, los lectores deben ser prudentes en la interpretación de los resultados de este estudio, debido a que las conclusiones obtenidas se conciben de artículos publicados en el ámbito académico y profesional, omitiendo otro tipo de publicaciones que podrían aportar a la calidad de las investigaciones y que es finalmente dada a conocer por medio de revistas indexadas nacionales e internacionales. Por esta razón, se propone como segunda parte del trabajo, el diseño instrumental para medir los factores de la ANE'S no sin antes ser analizadas y validadas en términos de sus propiedades psicométricas para posteriormente evaluar el impacto con los factores de la CT.

## 2.8 Referencias

- ADHIKARI, D., HIRASAWA, K., TAKAKUBO, Y. & LAL PANDEY, D. (2012). Decent work and work life quality in Nepal: an observation. *Employee Relations*, Vol. 34 Iss: 1 pp. 61 – 79. <http://dx.doi.org/10.1108/01425451211183264>
- AHMADI, F., SALAVATI, A. & RAJABZADEH, E. (2012). Survey relationship between quality of work life and organizational commitment in public organization in Kurdistan province. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(1), 235-246.
- AKRANAVIČIŪTĖ, D., & RUŽEVIČIUS, J. (2007). Quality of Life and its Components' Measurement. *Gyvenimo kokybė ir jos sudedamųjų dalių vertinimas.*, 52(2), 44-49.
- ALBRECHT, STEVEN W. & CHAD, ALBRECHT. 2004. *Fraud Examination & Prevention*. EUA : Thomson Learning, 2004. 0-538-72689-X.
- ALEXOPOULOS, E., PALATSIDI, V., TIGANI, X. & DARVIRI, C. (2014). Exploring Stress Levels, Job Satisfaction, and Quality of Life in a Sample of Police Officers in Greece. *Safety and Health at Work*, 5(4), 210-215.

- ALONSO, E. & POZO, C. (2002): “La satisfacción laboral como indicador de calidad” en *Capital Humano*, 151, pp. 38-42.
- AZIZ, R.A., NADZAR, F.M. & HUSAINI, H. (2011). Quality of work life of librarians in government academic libraries in the Klang Valley, Malaysia. *The International Information & Library Review*, 43(3), 149-158.
- AZRIL, M. (2010). Can Quality of Work Life Affect Work Performance among Government Agriculture Extension Officers? A Case from Malaysia, 6, a9h 64-73, *Journal of Social Sciences (15493652)* (Science Publications 2010).
- BANCO INTERAMERICANO PARA LA RECONSTRUCCION Y FOMENTO. (2013). Informe sobre el desarrollo mundial. 1818 H Street NW, Washington DC 20433. sitio web: [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)
- BAGTASOS, M.R. (2011). Quality of Work Life: A Review of Literature. *DLSU Business & Economics Review*, 20(2), 1-8.
- BELLÉ, N. (2013). Experimental Evidence on the Relationship between Public Service Motivation and Job Performance. *Public Administration Review*, 73(1), 143-153.
- BOADA, J., VALLEJO, R.A., ESTEBAN, M.(2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema Journal*. Vol. 17, No. 2, pp. 212-218.
- BOLINO, M., KLOTZ, A.(2015). The paradox of the unethical organizational citizen: the link between organizational citizenship behavior and unethical behavior at work. *Current Opinion in Psychology*, 6, 45-49.
- BOTH, J., NASCIMENTO, J., SONOO, C., FOGLIARINI, C. (2010). Condições de vida do trabalhador docente: Associação entre estilo de vida e qualidade de vida no trabalho de professores de Educação Física. (Portuguese). Worker's life conditions in the teaching profession: Association between lifestyle and quality of life at work among physical education teachers. (English), 6(3), 39-51.
- CARRASCO, E. (2003). “La calidad del empleo en el marco de la Constitución colombiana” (Cuadernos de Trabajo 3). Observatorio del Trabajo y la Seguridad Social, Universidad Externado de Colombia.
- CARBONELL, P., & RODRÍGUEZ-ESCUADERO, A. (2013). Management control, role expectations and job satisfaction of new product development teams: The moderating effect of participative decision-making. *Industrial Marketing Management*, 42(2), 248–259.

- CARMELI, A. (2004). Strategic human capital and the performance of public sector organizations. *Scandinavian Journal of Management*, 20(4), 375-392.
- CASAS, J. REPULLO, J. LORENZO, S. & CAÑAS, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración sanitaria*. Vol VI. Núm 23.
- CHEN ROSE, R., BEH, LS., ULI, J. & IDRIS, K. (2006). An analysis of quality of work life (QWL) and career-related variables. *American Journal of Applied Sciences*, 3 (12) (2006), pp. 2151–2159
- CHEUNG, F. Y-L. & TANG, C. S-K. (2009) Quality of Work Life as a Mediator between Emotional Labor and Work Family Interference. *Journal of Business and Psychology*, 24(3), 245-255.
- CHISHOLM, R. (1983). Quality of Working Life: Critical Issue for the 80s. *Public Productivity Review*, 7(1), 10-25.
- COHEN, B. J., KINNEVY, S. & DICHTER, M.E. (2007). The quality of work life of child protective investigators: A comparison of two work environments. *Children and Youth Services Review*, 29(4), 474-489.
- CONNELL, J. & HANNIF, Z. (2009). Call centers, quality of work life and HRM practices. *Employee Relations*, 31(4), 363-381.
- CHRISTIE, R., & GEIS, F. (1970). Implications and speculations. In R. Christie & F. Geis (Eds.), *Studies in Machiavellianism* (pp. 339–358). New York: Academic Press.
- DARGAHI, H., CHANGIZI, V. & GHARABAGH, E. (2012). Radiology Employees' Quality of Work Life. *Acta Medica Iranica*, 50(4), 250-256.
- DROBNIČ, S., BEHAM, B., & PRÄG, P. (2010). Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe. *Social Indicators Research*(2), 205. doi: 10.2307/40927588.
- DURO, A. (2008). Modelo conjunto de calidad de vida laboral y salud mental en el trabajo: valor explicativo del modelo y de sus escalas. *Cuadernos de administración*, num. 39, enero–junio, 2008, pp. 9–18.
- EUROFOUND WORKING CONDITIONS SURVEY. (2012). Human health sector: Working conditions and job quality. [http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1384en6.pdf](http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1384en6.pdf)
- FARID, H., IZADI, Z., ARIF, I. & ALIPOUR, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal*. 52(1), 54-61

- FARNÉ, S. (2003). Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia Lima, OIT / Oficina Subregional para los Países Andinos, 2003, 38 p.
- FEHR, B., SAMSOM, D., & PAULHUS, D. L. (1992). The construct of Machiavellianism: Twenty years later. In C. D. Spielberger & J. N. Butcher (Eds.). *Advances in Personality Assessment* (Vol. 9, pp. 77–116). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- FERRERIA, R., FERREIRA, M.C., ANTLOGA, C. & BERGAMASCHI, V. (2009). Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. *Revista de Administração-RAUSP*, vol 44 (2), pp. 147-157.
- FONTRODONA, F., GUILLEN, M. & RODRIGUEZ, A. (2010): *La ética en la encrucijada*, Ediciones Universidad de Navarra, EUNSA, Pamplona
- FRANCO, L. M., BENNETT, S. & KANFER, R. (2002). Health sector reform and public sector health worker motivation: a conceptual framework. *Social Science & Medicine*, 54(8), 1255-1266.
- FRITZSCHE, D. (1991): “A model of decision-making incorporating ethical values”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 10, pp. 841-852.
- GAMARRA, J. (2006). *Pobreza, Corrupción y participación política: una revisión para el caso colombiano*. Banco de la República. Centro de Estudios Económicos Regionales (CEER) – Cartagena. ISSN 1962–3715.
- GARRIDO, J., URIBE, A. & BLANCH, J. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de Psicología* 14(2): 27-34.
- GHAI, Dharam (2003). “Trabajo decente. Concepto e indicadores”. En: *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra. Organización Internacional del Trabajo. Vol. 122. No. 2. pp 125-159.
- GOLEMBIEWSKI, R.T. & BEN-CHU, S. (1991). Public-sector innovation and predisposing situational features: testing covariants of successful qwl applications (Vol. 15, pp. 106-132).
- GÓMEZ, M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá-Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, vol. 18, núm. 24, julio-diciembre, pp. 225-236
- GONZÁLEZ, G. G., GARCÍA, A. C., YUDEGO, R. R., LÓPEZ, A. A., PEÑA, C. D., & CERVELL, C. M. (2010). Original: Análisis de la calidad de vida laboral y de los factores relacionados con esta, en un área de

- atención primaria. Analysis of occupational quality of life and related factors in a primary health care unit (English), 25, 334-340. doi: 10.1016/j.cali.2010.07.001
- GORODNICHENKO, Y. & SABIRIANOVA P., (2007). Public sector pay and corruption: Measuring bribery from micro data. *Journal of Public Economics*, 91(5–6), 963-991.
- GREENLEE, J., FISCHER, M., GORDON, T. & KEATING, I. (2007). An investigation of fraud in nonprofit organizations: Occurrences and deterrents. *Nonprofit and Voluntary Sector*
- HACHICHA, W. & GHORBEL, A. (2012). A survey of control-chart pattern-recognition literature (1991 – 2010) based on a new conceptual classification scheme. *Computers & industrial Engineering* 63 (212) 204 – 222.
- HAMID, R., HAMED, S. & EBRAHIM, E. (2012). The analysis of organizational diagnosis on based six box model and its relationship with quality of work environment (qwe) in universities. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(12), 234-247.
- HANNIF, Z. & VO, A. (2011). Call centre job functions and the quality of work life: revisiting the job characteristics model. *International Journal of Business Research*, 11(2), 236-247.
- INFANTE, R. & SUNKEL, G. (2004). Chile: trabajo decente y calidad de vida familiar, 1990-2000. Santiago, OIT
- JIANG, H. (2012). A model of work–life conflict and quality of employee–organization relationships (EORs): Transformational leadership, procedural justice, and family-supportive workplace initiatives. *Public Relations Review*, 38(2), 231-245.
- JOKINEN, E., & HEISKANEN, T. (2013). Is the Measured Good Quality of Working Life Equivalent to Strategically Strong HRM System? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 81(28), 131–141.
- JONES, D. N., & PAULHUS, D. L. (2009). Machiavellianism. In M. R. Leary & R. H. Doyle (Eds.), *Handbook of individual differences in social behavior* (pp. 93–108). New York: Guilford.
- KABAK, K. E., ŞEN, A., GÖÇER, K., KÜÇÜKSÖYLEMEZ, S., & TUNCER, G. (2014). Strategies for Employee Job Satisfaction: A Case of Service Sector. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150(15), 1167-1176.
- KALLEBERG, A., NESHEIM, T. & OLSEN, K. (2015). Job quality in triadic employment relations: Work attitudes of Norwegian temporary help agency employees. *Scandinavian Journal of Management*, 31(3), 362-374

- KANDASAMY, I. & ANCHERI, S. (2009). Hotel employees' expectations of QWL: A qualitative study. *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), 328-337.
- KAYNAK, R., SERT, T., SERT, G. AKYUZ, B. (2015). Supply chain unethical behaviors and continuity of relationship: Using the PLS approach for testing moderation effects of inter-organizational justice. *International Journal of Production Economics*. Vol. 162, 83–91.
- KING, S.M. (2007). "Religion, Spirituality and the workplace: Challenges for Public Administration", *Public Administration Review*, Vol. 67, No. 1, pp. 103-114.
- LAGE, M. & GODINHO, M. (2010). Variations of the kanban system: Literature review and classification. *International Journal of Production Economics*, Volume 125 – No 1, pp. 13 -21.
- LAGERSPETZ, M. & RIKMANN, E. (2009). Ethics and Public Good in a Transforming estate: a study of Estonian civil servants. *Journal compilation © 2009 Nordic Political. Scandinavian Political Studies*, Vol 32 – No 4, pp. 402-420.
- LANDSMAN, M. (2001). Commitment in Public Child Welfare. *Social Service Review*. Vol 75, No.3, pp 386-419.
- LAU, R. S. M., & MAY, B. E. (1998). A Win-Win Paradigm for Quality of Work Life and Business Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 9(3), 211-226.
- LINARES J., E. (2001): Los juicios de control sobre los agentes de salud: variable moduladora de la calidad de vida de los enfermos de cáncer de pulmón avanzado sometidos a tratamiento paliativo.
- MACY, B. & MIRVIS, P. (1976). A Methodology for Assessment of Quality of Work Life and Organizational Effectiveness in Behavioral-Economic Terms (Vol. 21, pp. 212-226).
- MARTINEZ, A. (2012). Calidad del empleo en el mercado laboral venezolano: Un análisis para el período 1995-2005. *Gaceta laboral*, vol. 18, núm. 2, pp. 173-212.
- MARTÍNEZ BUELVAS, L., OVIEDO TRESPALACIOS, O., BELLO-VILLANUEVA, A. & LUNA AMAYA, C. (2013). Herramienta de Evaluación del Impacto de las Condiciones Salariales y Subjetivas en la Calidad de Vida Laboral: Caso Sector Manufacturero de la Región Caribe Colombiana. *Terapia Psicológica*.
- MARTEL, J-P. & DUPUIS, G. (2006). Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument. *Social Indicators Research*, 77(2), 333-368.

- MATTAR, D. (2012). Factors affecting the performance of public schools in Lebanon. *International Journal of Educational Development*, 32(2), 252-263.
- MERINO, M. SOMARRIBA, N. & NEGROMACHO, A. (2012) Un análisis dinámico de la calidad del trabajo en España. Los efectos de la crisis económica. *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 30, núm. 1, pp. 261-282. Asociación Internacional de Economía Aplicada
- MIRKAMALI, S. & THANI, F. (2011). A Study on the Quality of Work Life (QWL) among faculty members of University of Tehran (UT) and Sharif university of Technology (SUT). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29(0), 179-187.
- MIRIAM, L., (2001). Commitment in Public Child Welfare. *Social Service Review*, 75(3), 386-419.
- MOREIRA, L. & BRUNO, M. (2007). Qualidade de vida no trabalho: construção e validação de uma escala em organizações militares do Exército. *Revista de Administração - RAUSP*, vol. 42, núm. 4, pp. 431-442.
- MOSADEGHRAD, A., FERLIE, E. & ROSENBERG, D. (2011). A study of relationship between job stress, quality of working life and turnover intention among hospital employees. *Health Services Management Research*, 24(4), 170-181.
- MUSARAJ, A. & GERXHI, J. (2012). Communication and Ethical Behavior in the Public Service, From a moral choice toward a legal code. *Academius – International Scientific Journal*, 11-21.
- NADLER, D. & LAWLER, E. (1983). Quality of work life: Perspectives and Directions *Organizational Dynamics*, Winter, 20 – 30
- NAREHAN, A., HAIRUNNISA, M., NORFADZILLAH, R. & FREZIAMELLA, L. (2014). The Effect of Quality of Work Life (QWL) Programs on Quality of Life (QOL) among Employees at Multinational Companies in Malaysia. Original Research Article *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 112, (7), 24-34
- NGAI, E., MOON, K., RIGGINS, F. & YI, C. (2008). RFID research: an academic literature review (1995 – 2005) and future research directions. *International Journal of Production Economic*, Volume 112, issue 2, April 2008, Pages 510-520.
- NAYERI, N., SALEHI, T. & NOGHABI, A. (2011). Quality of work life and productivity among Iranian nurses. *Contemporary Nurse: a Journal for the Australian Nursing Profession*, 39(1), 106-118.



- PARSA, B., BIN IDRIS, K., BIN ABU SAMAH, B., BIN ABDUL, T., PARSA, P. (2014). Relationship between Quality of Work Life and Career Advancement among Iranian Academics. *Social and Behavioral Sciences*, 152, 108-111.
- PEIRÓ, J. (2004). The work system and its implications for prevention of psychosocial risks at work. *Universitas Psychologica*, 3 (2), 179-186
- PENNY, Y. & JOANNE, S. (2013). Casino employees' perceptions of their quality of work life. *International Journal of Hospitality Management*. 34, 348-358.
- PMAR, A., RASHID, W. & MAJID, A. (2014). Motivations Using Social Networking Sites on Quality Work Life. *Social na Behavioral Sciences*, 130, 524-531.
- POSSO, C. (2010). Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001 -2006. *Desarrollo y Sociedad*, núm. 65, pp. 191 – 234. Universidad de los Ande. Bogotá, Colombia.
- POULSEN, B. (2007). The question of roles and identities in public administration. *Journal compilation © 2007 Nordic Political Science Association. Scandinavian Political Studies*, Vol 32 – No 30, pp. 469-489.
- RAUTHMANN, J. F., & WILL, T. (2011). Proposing a multidimensional Machiavellianism conceptualization. *Social Behavior and Personality*, 39, 391–404.
- RAUTHMANN, J.( 2012). Towards multifaced Machiavellianism: Content, factorial, and construct validity of a German Machiavellianism Scale. *Personality and Individual Differences Review*, 52, pp.345-351.
- REYGADAS, L. (2002): *Ensamblando culturas: diversidad y conflicto en la globalización de la industria*, Barcelona: Ed. Gedisa.
- RUIZ, P. & RUIZ, C. (2011). Factores determinantes del comportamiento ético/no ético del empleado: una revisión de la literatura. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 17, núm. 3, pp. 29-45.
- RODGERS, G. & REINECKE, G. (1998). “La calidad del empleo: perspectivas y ejemplos de Chile y Brasil”, en *Reestructuración, integración y mercado laboral. Crecimiento y calidad del empleo en economías abiertas*. OIT.

- RODRIGUES, S. & SPADOTI, R. (2006). Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidades do bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação Revista Latino-Americana de Enfermagem, vol. 14, núm. 1, pp. 54-60
- SHAMIR, B. & SALOMON, I. (1985). Work-at-Home and the Quality of Working Life. The Academy of Management Review, 10(3), 455-464.
- SINGHAPAKDI, A., JIN LEE, D., SIRGY, J. & SENASU, K. (2015). The impact of incongruity between an organization's CSR orientation and its employees' CSR orientation on employees' quality of work life. Journal of Business Research, 68(1), 60-66.
- SIRGY, M., EFRATY, D., SIEGEL, P. & LEE, DJ. (2001). A new measure of quality of working life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. Social Indicators Research, 55 (3) (2001), pp. 241–302.
- SMITH, A., COATES, D. & DEIS, D.R. (1999). “Are Ethical Responses Linked to Locus of Control?”, Teaching Business Ethics, Vol. 2, pp. 249-260.
- SOMVIR/KAUSHIK, SUDHA(2012). Quality of Work Life among Library Professionals in Haryana State. International Journal of Research in Commerce and Management, 3(3), 131-134.
- SOMARRIBA, N., MERINO, M. C., RAMOS, G., & NEGRO MACHO, A. (2010). La calidad del trabajo en la Union Europea. (The Quality of Job in the European Union. With English summary.). Estudios de Economia Aplicada, 28(3). doi: <http://www.revista-eea.net>
- SPARKS, J. & HUNT, S. (1998). “Marketing researcher ethical sensitivity: Conceptualization, measurement and exploratory investigation”, Journal of Marketing, Vol. 62, pp. 92-109.
- SUTELA, H. (2006). Finnish survey measuring quality of work. Statistical journal of the United Nations Economic Commission for Europe, ISSN 0167-8000, Vol. 23, N°. 1, 2006, págs. 57-68
- TANEJA, G. & KUMARI, L. (2012). Quality of Work Life and Its Relation with Job Satisfaction among Indian Banks. International Journal of Research in Commerce and Management, 3(2), 97-106.
- TAVEIRA, A. D., JAMES, C.A. & KARSH, B-T. (2003). Quality management and the work environment: an empirical investigation in a public sector organization. Applied Ergonomics, 34(4), 281-291.
- TERÁN, A. & BOTERO, C. (2011). El capitalismo organizacional: una mirada a la calidad de vida laboral en la docencia universitaria. Cuadernos de Administración, vol. 27, núm. 46, pp. 9-21

- TLAISS, H. (2013). Determinants of job satisfaction in the banking sector: the case of Lebanese managers. *Employee Relations*, 35(4), 377 - 395.
- TREVIÑO, L., BUTTERFIELD, K. & MC CABE, D. (1998). "The ethical context in organizations: Influences on employee attitudes and behaviours", *Business Ethics Quarterly*, Vol. 8, pp. 447-476.
- TREVIÑO, L.K. & NELSON, K.A. (2004): *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right*, John Wiley & Sons, New York.
- TRIVELLAS, P., REKLITIS, P., & PLATIS, C. (2013). The Effect of Job Related Stress on Employees' Satisfaction: A Survey in Health Care. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 73(27), 718–726.
- VAGHARSEYYEDIN, S., VANAKI, Z. & MOHAMMADI, E. (2011). Quality of work life: Experiences of Iranian nurses. *Nursing & Health Sciences*, 13(1), 65-75.
- VARTIA, M. (1996). The sources of bullying-psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 203-214.
- VODOPIVEC, J., HMELAK, M. (2015). The Importance of Recognizing Roles in Teams for Higher-Quality Work in Preschools and Schools. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Vol. 186, pp 1064–1074.
- WALTON, R. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 52(3), 12-155.
- WESTOVER, J. (2012). Comparative International Differences in Intrinsic and Extrinsic Job Quality Characteristics and Worker Satisfaction, 1989-2005. *International Journal of Business & Social Science*, 3(7), 1-15.
- WILKIN, C. (2013). I can't get no job satisfaction: Meta-analysis comparing permanent and contingent workers. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 47-64.
- YENER, M., YALDIRAN, M. & ERGUN, S. (2012). The effect of ethical climate on work engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 58, pp. 724-733.
- ZARE, H., HAGHGOOYAN, Z. & ASL, Z.K. (2012). Determining and Prioritizing the Criteria and Scales of Quality of Work Life (QWF) by AHP Method. *European Journal of Social Science*, 27(2-4), 346-359.

## **CAPITULO 3: DISEÑO Y VALIDACIÓN DE HERRAMIENTA PARA MEDIR EL IMPACTO DE LAS ACTITUDES NO ÉTICAS**

### **3.1 Preámbulo**

El objetivo de este capítulo es realizar un estudio sobre las propiedades psicométricas de la Encuesta de Actitudes No Éticas (ANE'S) con el fin de utilizarla como una herramienta de evaluación de algunos enfoques comportamentales que pueden relacionarse con la Calidad del Trabajo (CT). Esta herramienta fue aplicada en una muestra de 518 empleados de diferentes empresas del sector productivo de la Costa Atlántica Colombiana, con edades comprendidas entre 17 y 68 años. El instrumento se construyó con el propósito de comprobar su confiabilidad y validez, mediante el estadístico de alfa de Cronbach, el análisis factorial exploratorio con un método de extracción de componentes principales con rotación VARIMAX. El estudio reportó que la escala de actitudes no éticas (ANE'S) presenta un alfa de  $\alpha=0,775$  y el estadístico por componente excede el 0.7, lo cual es un valor satisfactorio. En la adecuación de los datos a la matriz factorial, se obtuvo una medida de adecuación muestral  $KMO=0.84$ , lo cual es meritoria la validez en su diseño. La estructura factorial quedó representada por 14 ítems, éstos se explican en unos 77,18% de la varianza total escalonados en cinco sub-dimensiones: corrupción, maquiavelismo, malversación de activos, locus y fraude financiero. En definitiva, la herramienta maneja una confiabilidad adecuada y estabilidad estructural, útil en la medición de actividades y/o actitudes no éticas (ANE'S) en el plano organizacional, como un instrumento que contribuya

a la comprensión e implementación de estrategias de competitividad y productividad en las tomas de decisiones.

### **3.2 Introducción**

La ética ha pasado a formar parte fundamental en investigaciones académicas y empresarial durante las últimas dos décadas (Guillén, 2002; Frontrodona y De los Santos, 2004; Forrética, 2004; 2006; 2008). En la actualidad es posible obtener una amplia literatura e investigación orientada a los comportamientos éticos/no éticos en las organizaciones, pero la dispersión del conocimiento dificulta diseñar estrategias asertivas para promover la integridad y buenas prácticas conductuales en la organización. Prueba de ello, son literaturas encontradas respecto a factores determinantes del comportamiento no ético (Ruiz, 2011), escalas de medición como el maquiavelismo alemán (Rauthmann, 2012) o el locus de control (Brenlla & Vázquez, 2004) pero que son estudios aislados y poco integral al entorno dinámico de las empresas.

Los comportamientos indebidos y erróneos de los trabajadores en la vida laboral tal vez han ido apareciendo por una serie de condiciones laborales, teorías amorales de gestión empresarial, poco funcionales, llevando a posibles desempeños deficientes y fraudes frecuentes de acuerdo a la magnitud del interés del trabajador que lo ocasiona. En otras palabras, las conductas indebidas ponen en riesgo la gestión del conocimiento de la empresa y por ende su credibilidad y ventaja competitiva para los diferentes actores interesados (órganos principales de decisión, clientes, proveedores, entre otros), lo que actúa en detrimento de la misma. La cultura del egoísmo y la avaricia, por ejemplo, han ocasionados graves consecuencias de tipo social y económico en los contextos empresariales (Ruiz, P. et al. 2011)

En el escenario mundial, la participación de los profesionales en actitudes de comportamientos no éticos o ilegales es cada vez más común de acuerdo a las condiciones a las que están expuestos. En ese sentido, Craig et al. (2007) evaluó la toma de decisiones éticas de gerentes estadounidenses que trabajaron en grandes corporaciones y que fueron afectadas por acciones no éticas como el fraude. Empresas como Enron, WorldCom, ImClone, Adelphia, y Tyco (Sánchez et al., 2013; Huang & Hang, 2009; Arnedo et al., 2008; Venuti, 2004) experimentaron la gran oleada de escándalos corporativos por las ANE'S de sus gerentes que a pesar de fuertes reglamentos y aumento de sanciones, lograron sacar provecho de tipo económico. En este contexto, Mayer et al. (2013) analizó numerosas metodologías diseñados con el fin de evaluar el liderazgo en la supervisión para atender reportes de ANE'S denunciados por los propios empleados o colaboradores dentro de las organizaciones. En su estudio, consideró que para resolver eficazmente las denuncias de irregularidades de los empleados, dependía de las condiciones sociales en múltiples niveles de la organización (tanto a nivel de supervisión como compañeros de trabajo) con el fin de minimizar el riesgo o temor de que los empleados o colaboradores tuvieran represalias en su contra.

Otras ANE'S como el favoritismo, tienden a confundirse con las relaciones interpersonales necesaria entre colaboradores, jefes y subordinados, por privilegios y dádivas brindadas a colegas, amigos y/o conocidos, en diversos aspectos laborales (Arasli & Tunner, 2008) que dificulta el desarrollo y la promoción de normas y reglas, así como la confianza en la organización (Khatri & Tsang, 2003). En consecuencia, puede presentarse el caso de que existan talentos potenciales que no sean reconocidos dentro de la organización, por la falta de oportunidades lo que conlleva posteriormente la fuga de talento hacia otros horizontes. Para el

caso de Colombia, cuyo crecimiento económico sostenido sobre el 4.8%, una inflación que no alcanza al 3%, un aumento de las exportaciones del 24.6% (Torres, 2013), un equilibrio fiscal por un déficit de menos del 1% del PIB, la llegada de la inversión extranjera directa a sectores como la minería, telecomunicaciones, petróleo, infraestructura, entre otros, evidencia un país que está pasando por un buen momento; no obstante, todos estos logros se han visto opacados por varios escándalos de corrupción y fraudes en todos los sectores de la economía, como consecuencia el país corre el riesgo de perder el impulso emprendedor y expansionista que actualmente lo está caracterizando..

Es claro que durante los últimos años los avances realizados en las actitudes no éticas han dado frutos y actualmente se están perfeccionando metodologías y/o herramientas que permitan evaluar las acciones comportamentales negativas a las cuales los trabajadores están expuestos y de esta manera lograr definir transmitir ese buen hacer a todos los grupos de interés de la empresa, mejorando, a través de la imagen y del resultado con éstos, el buen funcionamiento y rendimiento de la empresa (Institute of Business Ethics, 2003). Sin embargo, es importante definir herramientas que permitan modelar las actitudes no éticas del talento humano, como soporte para el desarrollo de factores controlables de naturaleza organizacional y generar valor empresarial a través de estrategias que mejoren determinados aspectos en las actitudes de los empleados.

La presente investigación tiene como objetivo el proponer el diseño y la aplicación de la Encuesta de las ANE'S, como un instrumento confiable y validado para medir la percepción de diversos enfoques de conductas indebidas en el talento humano del sector productivo de la Costa Atlántica Colombiana. El contenido del constructo, incluye enfoques de corrupción,

maquiavelismo, malversación de activos, acoso laboral, locus de control y fraude financieros. Sabiendo que existe en la literatura una escasa información tangible respecto a un posible impacto de las ANE'S de los trabajadores del sector de estudio, es que surge la idea de investigar en torno al tema y proponer una aproximación conceptual como punto de partida para conocer las causas de las malas conductas, prácticas o la permisividad de las actividades no éticas con base a numerosos factores que rodea el entorno laboral.

### **3.3 Actitudes No Éticas (ANE'S)**

Numerosos términos se han utilizado para describir las ANE's del capital humano organizacional, centrado en la desviación de estados desfavorables en los trabajadores (Robinson & O'Leary-Kelly, 1998; O'Leary-Kelly et al., 1996; Robinson & Bennet, 1995) o los malos comportamientos laborales contraproducentes generados (Vardi & Weitz, 2004; Bennett & Robinson, 2000). Esto incluye conductas graves, como los comportamientos agresivos, violentos, o pasivos, tales como la intimidación, la manipulación, el asalto y el acoso. De allí que los empleados entran a la organización con una personalidad definida (maquiavelismo, narcisismo y psicopatía). Y sus personalidades tienen una fuerte influencia en su comportamiento en el trabajo (Elliot, 2010; Kish-Gephart et al., 2010; Hastings and O'Neill, 2009).

Por lo tanto, las ANE's implica formas comportamentales negativas a la luz de normas profesionales para hacer negocios, ser productivos o cumplir objetivos (Buckley et al., 2001).



Así, la comisión de una infracción de una norma de empresa como la deshonestidad, la malversación, el fraude, la corrupción, el acoso o la manipulación pueda utilizarse con el fin de obtener intereses particulares como beneficios, reconocimientos o logros por desempeño. En estas situaciones, es más usual que las prácticas profesionales no éticas se lleve a cabo de forma tácita, si no explícita, con la cooperación de terceros que durante un proceso organizacional rompa una regla de la compañía, una ley o principio ético que lleva a la mala conducta. Las actitudes no éticas es, en consecuencia, más un asunto de tipo organizacional que individual (Deshong et al., 2015).

Ha sido muy común que los investigadores supongan que las actitudes en el trabajo estén compuestas por tres componentes: cognición, afecto y comportamiento (Robbins&Judge, 2009), donde la actitud de un trabajador comienza con la creencia o el pensar de alguna situación laboral, luego sitúa un segmento emocional y por último establece una intención de comportarse de cierta manera. No obstante, existen incompatibilidades entre las actitudes de un trabajador, conocido como **disonancia cognitiva** y que puede resultar por comportamientos laborales contraproducentes que conducen a varios resultados negativos, como pérdidas financieras, pérdida de confianza para establecer y mantener relaciones positivas interpersonales, fracaso relacionados con el trabajo, afectación a la imagen reputacional de la organización, entre otros (Duffy et al., 2002). Consecuentemente, los actos indebidos que a menudo violan las expectativas sociales puede dañar la buena voluntad de una organización con los clientes, proveedores y otras partes importantes (Vogel, 2005).

Numerosos investigadores (Hopwood et al., 2009 ,Mullins-Sweatt & Widiger, 2010; Ozer& Benet-Martinez, 2006), concuerdan que las ANE'S es el producto de la relación entre sus

rasgos de personalidad con una serie de problemas, incluyendo el deterioro ocupacional. De ahí que, los modelos de personalidad se han utilizado para estudiar las construcciones relacionadas con el trabajo, incluyendo el acoso laboral (Lind, Glaso, Pallesen, y Einarsen, 2009), los accidentes de trabajo (Clarke y Robertson, 2008), los ingresos salariales (Nyhus y Pons, 2005), y la satisfacción en el trabajo (Jong, Velde, y Jansen, 2001). La presente investigación relaciona a cinco ANE'S para efectos de evaluar su relacionamiento en las organizaciones: Locus de control, maquiavelismo, corrupción, malversación de activos y fraude financiero.

El Locus de control (LOC) de acuerdo a Treviño & Nelson (2004), se refiere al grado en que las personas se consideran capaces de controlar los acontecimientos que les afectan en sus vidas. Dicho factor se presenta a través de una orientación interna y externa. El LOC interno se considera de que los resultado que obtienen son causados por sus conductas o por sus propias características personales (Linares, 2001). Los sujetos con un LOC externo, piensa que los acontecimientos de sus vidas son determinados por factores ajenos a su control dados por el destino, la suerte u otras personas. Por lo general, no concibe una conexión entre su comportamiento y los resultados. No reconoce en sí, la capacidad de alterar el curso de los eventos y de influir con sus acciones en el control de las contingencias de refuerzo que seguirá a su comportamiento. Dumitriu et al. (2014) afirma que numerosos investigadores han enfocado el LOC hacia la motivación individual, el aprendizaje, la adaptación al trabajo y compromiso con la organización, así como, la influencia que ejerce sobre el liderazgo en las organizaciones y las reacciones de los empleados sobre estos estilos de liderazgos.

Seguidamente, el maquiavelismo, derivada por Christie & Geis (1970); a partir de la caracterización de Niccolò Machiavelli enfocado en (a) creencias frías, misantrópicas, cínicas,

pragmáticas e inmorales; (b) falta de afecto y empatía; (c) estrategias de planeación a largo plazo; (d) motivos egocéntricos (e.g; poder, dinero, ect.) y metas para el beneficio propio; y (e) manipulación, explotación, duplicidad y tendencias antisociales (Rautmann&Will, 2011; Jones &Paulhus, 2009; Fehr et al. 1992). No obstante, se ha descubierto que los maquiavélicos prosperan cuando: i) interactúan cara a cara con otros en vez de hacerlo en forma indirecta, ii) la situación tiene un mínimo de reglas y regulaciones, lo que deja lugar para la improvisación; y iii) las personas poco maquiavélicas se distraen porque se involucran emocionalmente con detalles que no son relevantes para el triunfo. En otras palabras, el que los maquiavélicos se consideren buenos empleados depende del tipo de trabajo. En trabajos que requieren capacidad de negociación (como las situaciones laborales) o que ofrecen recompensas sustanciales si se gana (como en las ventas por comisión), los individuos maquiavélicos será productivo. No obstante, si los tres factores situacionales no son manifiestos, la capacidad de predecir un desempeño alto de los maquiavélicos se verá cuestionada seriamente (Robbins & Judge, 2009)

Para el caso de la corrupción, Arredondo et al. (2014) afirma que la corrupción es el antítesis de la transparencia y es un tema muy relevante en las organizaciones, dado que la corrupción es un elemento a considerar en la competitividad de los países y es un reflejo de la forma en que operan las organizaciones públicas y privadas, en cuanto a pagos ilegales como sobornos en dinero, regalos viajes, favores, entre otras formas en dinero realizados a funcionarios de compañías privadas para obtener o retener algún contrato o cualquier otro beneficio personal o para un tercero (Gamarra, 2006). Existen otros tipos de actos de corrupción como la extorsión, la colusión (propósito de obtener recursos y beneficios ilícitos, a través de concursos amañados), tráfico de influencias y especialmente todo acto que no conduzca al

cumplimiento de los valores de la organización, es decir, la falta de honestidad, responsabilidad, profesionalismo, espíritu de servicio, solución de conflicto, entre otros.

En ese sentido, Longinos et al. (2012) establecen un vínculo entre la responsabilidad social empresarial (RSE) y la transparencia, ya que además del cumplimiento estricto a las obligaciones legales, se integran a la gestión las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparente con los grupos de interés (stakeholders). Finalmente, se entiende que la transparencia es la antítesis de la corrupción, donde el acto corrupto es por naturaleza un acto no transparente. Con relación al vínculo entre transparencia y corrupción, de acuerdo con Argandoña (2003), este problema en el ámbito público ha sido ampliamente explorado en la literatura. Sin embargo, la corrupción en la relación en el ámbito privado-privado ha sido muy pocas veces estudiada. Se esperaría que en la búsqueda del propio interés y la eficiencia estas situaciones fueran poco frecuentes en el sector privado (Transparencia Internacional, 2014)

En cuanto a la malversación de activos, Greenlee et al. (2007) define el acto intencional o accidental de disponer de forma indebida, los recursos o activos de la organización mediante para obtener beneficios propios o a terceros no autorizados. Se considera como activos: dinero, materia prima, maquinaria o productos terminados. La malversación de activos causa un detrimento significativo y una distorsión de los estados financieros comprendidas a la apropiación físicas de bienes sin la respectiva autorización, apropiación de dineros, títulos, representativos de valor o similares así sea de manera temporal, realización de gastos no autorizados en beneficio propio o de terceros y el robo directo de dinero en efectivo, certificados, inventarios o activos fijos, la evasión de controles y procedimientos de la empresa de nómina u

otros asuntos de tipo adquisitivos. Sherwood (2005), afirma que muchas empresas se han arruinado de su complacencia cuando una investigación revela que los empleados u otros individuos han sido metódicamente malversar el dinero de la organización durante muchos años. Por lo general, las cantidades por incidente son muy pequeñas y, por lo tanto, pasar desapercibido hasta que los importes acumulados alcanzan un nivel lo suficientemente grandes como para causar una crisis financiera, como la quiebra..

El fraude financiero se refiere a un acto indebido en el que los empleados aprovechan el cargo o la oportunidad para el enriquecimiento personal a través del mal uso o mala aplicación de los recursos dentro de una organización. Este ilícito se refiere a la alteración, modificación o manipulación de información contable o financiera de una compañía con el propósito de reflejar una situación económica o financiera equivocada o engañosa lo que genera un serio perjuicio para las organizaciones. Albrecht et al. (2004); afirma que el 95% de los fraudes dentro de las organizaciones se deben a asuntos financieros o adicciones, dado a aspectos como presiones particulares en la vida de las personas, la codicia o relacionado con el mismo trabajo realizado. De acuerdo con un estudio de la Association of Certified Fraud Examiners (2012), las empresas sin control del fraude han experimentado pérdidas por fraude de aproximadamente un 45% por encima de la mediana de las empresas con los controles de fraude. En relación a esto, es importante para todas las empresas para colocar el control del fraude, en particular la estrategia de prevención, detección y respuesta frente al fraude de estados financieros.

Este fraude corporativo puede tener enormes costos para los accionistas, como se ha evidenciado en las investigaciones de Karpoff, Lee & Martin (2008), donde la mayoría de las empresas encuestadas, a través de incentivos y compensaciones no equitativos, son vulnerables

para llevar a cabo esta acción indebida por los trabajadores. Hab et al. (2015), en su investigación afirma la existencia de una brecha salarial, compensaciones basadas en el desempeño y la falta de control en la gestión empresarial vuelven sensibles a los todos los trabajadores en todos los niveles para cometer acciones fraudulentas mediante el sabotaje y el engaño. En síntesis, esta mala conducta tiene diferentes enfoques de investigación, por ejemplo, Cheng (2011) presenta evidencia analítica y empírica de como los gerentes inflan los ingresos para manipular y tener el control organizacional. Wang & Winton (2012) encuentran que el uso de evaluación del desempeño relativo en las decisiones de gestión de retención puede fomentar el fraude. Y por último, los datos experimentales obtenidos por Conrads et al. (2014)muestran evidencia de una asociación negativa entre el nivel de honestidad y capturados por los informes de los participantes de su propio rendimiento.

### **3.4 Metodología**

#### 3.4.1 Participantes

La información usada para el presente estudio se recopiló a partir de 518 encuestados de empresas de la Costa Atlántica, con edades entre los 17 y 68 años, con una media de 37,36 años (37 años, 4 meses y 10 días aproximadamente) y una desviación estándar de 11,75 años (Es decir, 11 años y 9 meses de incertidumbre con respecto a la media al escoger aleatoriamente un trabajador y preguntarle la edad). En lo referente a sexo y nivel socioeconómico<sup>2</sup>, se puede

---

<sup>2</sup>En este análisis se agruparon los Estratos 1 y 2, como nivel bajo. Estratos 3 y 4 como nivel medio y el 5 y 6 como nivel alto.

observar que el 32,4% son mujeres y el 67,6% son hombres y el 49,6% de los encuestados son de nivel bajo, el 42,7% de nivel medio y el 7,7% de nivel alto.

Respecto al tamaño de las empresas donde laboran los encuestados: un 32,4% son empresas grandes, otro 33,6% son mediana y un restante 34% son pymes. Ahora, en la Tabla 3-1 se muestra la relación del nivel de estudios culminado con el tiempo de permanencia en el trabajo donde se observa que existen encuestados con nivel de maestría culminado cuyos tiempos de permanencia en la empresa está entre 0 y 10 años de servicio, pero la cantidad de estos no supera el 1% de la muestra encuestada (Solamente 5 magísteres). De igual forma, existen especialistas en todas las categorías de tiempo de permanencia, pero éstos equivalen al 5,8% del total. Y, también es válido afirmar que la gran proporción de los empleados están con nivel de formación culminado de secundaria, técnico y profesional, en todas las categorías de tiempo de servicio prestado.

**Tabla 3-1. Relación entre el nivel de estudios culminado contra el tiempo de permanencia en el trabajo**

Nivel de estudios culminado	Tiempo de permanencia en el trabajo									
	Menos de un año		Entre 1-3 años		Entre 3-5 años		Entre 5-10 años		Más de 10 años	
	% de la fila*	% del N de la tabla	% de la fila	% del N de la tabla	% de la fila	% del N de la tabla	% de la fila	% del N de la tabla**	% de la fila	% del N de la tabla
Maestría	20,0%	0,2%	60,0%	0,6%	0,0%	0,0%	20,0%	0,2%	0,0%	0,0%
Especialización	20,7%	1,2%	20,7%	1,2%	20,7%	1,2%	13,8%	0,8%	24,1%	1,4%
Profesional	26,4%	6,6%	31,8%	7,9%	10,1%	2,5%	10,1%	2,5%	21,7%	5,4%
Tecnólogo	31,3%	1,9%	31,3%	1,9%	6,3%	0,4%	6,3%	0,4%	25,0%	1,5%
Técnico	25,6%	6,0%	28,1%	6,6%	14,9%	3,5%	13,2%	3,1%	18,2%	4,2%
Secundaria	17,4%	4,8%	27,8%	7,7%	18,1%	5,0%	17,4%	4,8%	19,4%	5,4%
Primaria	17,2%	1,9%	15,5%	1,7%	17,2%	1,9%	20,7%	2,3%	29,3%	3,3%

\*Es la frecuencia relativa por filas

\*\*Esta la frecuencia relativa tomando como referencia los 518 encuestados

*Fuente: elaboración propia*

### 3.4.2 Variables de estudio

Según el Ethics Resource Center (2005), una actitud no ética es cualquier conducta que viole la ley o las normas de ética de una organización. Pero, en lo relacionado con las causas de ocurrencia de dicho fenómeno, Ruiz. P & Ruiz. C, (2011), afirman que si bien el entorno o el individuo son influyentes en el comportamiento de un individuo, existen una serie de aspectos personales que pueden guiar a la ocurrencia o no de una actividad sea lícita o ilícita. Y, esos aspectos son un conjunto de atributos que pueden diferir entre una persona y otra en la manera de comportarse.

Existen muchos autores que han establecido aspectos que influyen en las formas de comportamientos de un empleado. Sin embargo, los componentes analizados en este estudio nacen de los aspectos analizados en trabajos como Collins. D (2000), que expone aspectos tanto de contexto como personales que influyen en la actitud ética o no ética de un individuo. Ermongkonchai. P (2010), asevera que a principal razón de la mala conducta del empleado fue identificado con el beneficio personal o financiera. Diversos son los factores de la mala conducta identificados dentro de la violación a las normas sociales, las ambigüedades de proceso, la deshonestidad en pequeña escala y la presión para el rendimiento. Y, en Al-Khatib. J, Malshe. A., y AbdulKade. M. (2008), la necesidad de comprender cómo la cultura puede afectar varias características individuales como el idealismo, el relativismo, el oportunismo y el maquiavelismo y la percepción de las prácticas poco éticas de negociación de los gerentes se vuelve muy importante para las negociaciones comerciales exitosas.



Entonces, las variables de estudio para el instrumento de ANE'S se agruparon en 5 componentes que son corrupción, acoso laboral, malversación de activos, locus de control y fraude financiero, que están alineadas a una validez teórica.

### 3.4.3 Diseño del instrumento

El instrumento estuvo constituido por 56 ítems distribuidos de la siguiente manera: 14 preguntas sobre condiciones demográficas y 42 relacionadas con ANE'S; todas las variables fueron construidas específicamente para este estudio con un nivel de entendimiento aplicado a todos los trabajadores. La percepción de los trabajadores no tiene un valor específico para ningún grupo de profesionales encuestado en particular, lo que asegura la generalidad de los resultados obtenidos en las diferentes organizaciones. El segundo grupo fue contestado mediante una escala tipo Lickert con valores comprendidos entre 1 y 10, teniendo en cuenta (1) Totalmente en Desacuerdo y (10) Totalmente de Acuerdo.

El instrumento fue elaborado en español y se utilizó la técnica de cuestionario cuya base conceptual proviene de las categorías propuestas por Casas et al. (2002), Amozorrutia & Ferrari (2011); Rauthmann (2012).

### 3.4.4 Análisis de datos

El análisis de fiabilidad se realizó mediante el Alfa de Cronbach que es un estadístico que sirve para instrumentos compuestos por ítems en escalas de Likert, es también conocida como

una prueba de consistencia interna que mide el grado de correlación entre las variables. La prueba de validez, se llevó a cabo por medio de un análisis factorial por componentes principales con una rotación de tipo Varimax. Esta, es también llamada como validez de constructo y lo que busca es reducir el número de variables a factores de variables para distinguir las dimensiones subyacentes que establecen las relaciones entre los ítems (Carvajal. A, Centeno. C, Watson. R, Martínez. M, & Sanz. A, 2011). Y, el procesamiento de los datos, se hizo con el paquete estadístico para ciencias sociales (SPSS, siglas en inglés) versión 20 para sistema operativo Windows de 32 bits.

### **3.5 Resultados**

#### 3.5.1 Análisis de fiabilidad.

La Tabla 3-2 muestra el modelo del estadístico de fiabilidad alfa de Cronbach donde se estimó la consistencia interna del instrumento previamente después de haber pasado por un proceso de depuración tomando como referencia el análisis de sensibilidad y las varianzas de la herramienta SPSS, arrojando un  $\alpha=0,775$  con 14 ítems escogidos. De igual forma, al observar el estadístico, pero por componente, es fácil visualizar que en la consistencia interna de cada componente excede el 0.7, lo cual es un valor aceptable.

**Tabla 3-2. Valores del estadístico Alphade Cronbach –Escala ANE’S**

Items	$\alpha$ de Cronbach
<b>Subdimensión: Corrupción</b>	
-Soy tolerante a los casos de conflictos de interés que se presenten en la organización donde trabajo.	0,992
-Los jefes carecen de conocimientos, experiencia y/o capacidades para ocupar sus cargos.	
-Los directivos actúan influenciados por los amigos y grupos de interés particulares.	
<b>Subdimensión: Maquiavelismo</b>	
-Encuentra situaciones en las que la mentira es el mejor curso de acción para resolver un conflicto.	0,725
-La mayoría de los empleados poseen una veta de falsedad en su personalidad, que aflora de vez en cuando.	
-Se identifica con la siguiente expresión "Estoy dispuesto a hacer lo que haga falta en el trabajo para conseguir mis objetivos".	
<b>Subdimensión: Malversación de activos</b>	
-Considera que los contratistas y proveedores pueden vulnerar las auditorías para evaluar la calidad de los servicios y el cumplimiento del mismo.	0,729
-La organización dispone de personal con problemas de adicción	
-Llegar a ser jefe depende de haber tenido la buena suerte de estar primero en el lugar correcto	
-Identifica la vulnerabilidad para que se muestren indicadores erróneas que exageran el rendimiento	
<b>Subdimensión: Locus de control</b>	
-Muchas veces podría decidir qué hacer, simplemente tirando una moneda	0,738
-Le da demasiada importancia a la opinión de los demás sobre una mejor manera para llevar a cabo una actividad o tarea.	
<b>Subdimensión: Fraude Financiero</b>	
-Se presentan abusos de tesorería, mediante el desvío y apropiación de fondos que intenta justificar.	0,722
-Se registran ingresos ficticios para sobredimensionar el comportamiento real de la empresa y presentar una mejor posición frente a otras compañías	

*Fuente: elaboración propia*

### 3.5.2 Validez de constructo

Como se observa en la Tabla 3-3, se realizó por medio de un análisis factorial en fase exploratoria para la validez del constructo con un método de extracción de componentes

principales y una rotación Varimax. A partir de esto, se obtuvo una medida de adecuación muestral o estadístico KMO (Estadístico de Kaiser-Meyer-Olkin) de 0,84, que según Díaz & Morales (2012) es meritorio. Este indicador, mide la adecuación de un conjunto de datos para el desarrollo de un análisis factorial sobre ellos.

**Tabla 3-3. Análisis factorial por componentes principales y rotación VARIMAX**  
**-Escala ANE'S**

Pregunta relacionada	F1	F2	F3	F4	F5
<b>Subdimensión: Corrupción</b>					
-Soy tolerante a los casos de conflictos de interés que se presenten en la organización donde trabajo.	0,994				
-Los jefes carecen de conocimientos, experiencia y/o capacidades para ocupar sus cargos.	0,992				
-Los directivos actúan influenciados por los amigos y grupos de interés particulares.	0,996				
<b>Subdimensión: Maquiavelismo</b>					
-Encuentra situaciones en las que la mentira es el mejor curso de acción para resolver un conflicto.			0,843		
-La mayoría de los empleados poseen una veta de falsedad en su personalidad, que aflora de vez en cuando.			0,824		
-Se identifica con la siguiente expresión "Estoy dispuesto a hacer lo que haga falta en el trabajo para conseguir mis objetivos".			0,718		
<b>Subdimensión: Malversación de activos.</b>					
-Considera que los contratistas y proveedores pueden vulnerar las auditorías para evaluar la calidad de los servicios y el cumplimiento del mismo.			0,743		
-La organización dispone de personal con problemas de adicción			0,799		
-Llegar a ser jefe depende de haber tenido la buena suerte de estar primero en el lugar correcto			0,809		
-Identifica la vulnerabilidad para que se muestren indicadores erróneas que exageran el rendimiento			0,541		
<b>Subdimensión: Locus de control</b>					
-Podría decidir qué hacer, simplemente tirando una moneda				0,816	
-Le da importancia a la opinión de los demás sobre una mejor manera para llevar a cabo una actividad o tarea.				0,813	
<b>Subdimensión: Fraude financiero</b>					
-Se presentan abusos de tesorería, mediante el desvío y apropiación de fondos que intenta justificar.					0,841
-Se registran ingresos ficticios para sobredimensionar el comportamiento real de la empresa y presentar una mejor posición frente a otras compañías					0,824

*Fuente: elaboración propia*

Seguidamente, se efectuó una prueba de esfericidad de Bartlett, en la cual se contrasta la hipótesis nula de que la matriz de correlación es una matriz idéntica contra la hipótesis nula de que no lo sea, en otras palabras, es mirar si el determinante de la matriz es 1 o no lo es. Lo que se traduce en verificar si las variables son independientes o no (Díaz et al., 2012). En el evento que no exista evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, no tiene sentido aplicar un análisis factorial, porque, es claro que las variables son independientes (Ver Tabla 3-4). Cabe resaltar, que en el evento de que en el contraste de hipótesis planteado haya un rechazo significativo de la hipótesis nula no implica que el determinante de la matriz de correlaciones debe ser cero, porque, esto hace que la matriz de correlaciones sea singular (No invertible) y se generan algunas indeterminaciones en los cálculos, y, también se puede afirmar que existe dependencia lineal entre las variables (Díaz & Morales, 2012).

**Tabla 3-4. KMO y prueba de Bartlett**

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		<b>,840</b>
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	5840,340
	Gl	91
	Sig.	0,000

*Fuente: elaboración propia*

Para este caso puntual el estadístico de prueba Chi-cuadrado es igual a 5840,34 con 91 grados de libertad y un P-Valor igual a cero. Lo cual indica que es menor al nivel de significancia que por defecto en el paquete estadístico que se usó es 0,05 y por lo tanto genera un rechazo significativo de la hipótesis nula. Luego el determinante de la matriz de correlaciones es

$1,10 \times 10^{-5}$ , que si bien es cercano a cero, no indetermina los cálculos. Luego, se extrajeron 4 factores que explican el 77,18% de la varianza total. Entonces, la estructura factorial queda definida por 14 ítems agrupados en 5 grupos denominados subdimensiones: [1] corrupción (3 ítems), [2] maquiavelismo (3 ítems), [3] malversación de activos (4 ítems) y, [4] locus de control y [5] fraude financiero con 2 cada uno. Estos, fueron agrupados, tomando como referencia las ponderaciones de la matriz de componentes rotados (Es la misma matriz de carga pero con la rotación Varimax) donde se encuentre el valor máximo por fila.

Existen una serie de factores, contextuales e individuales, claramente influyentes en los comportamientos de los empleados o colaboradores que los conllevan a tener ANE (Ruiz & Ruiz, 2011). Para las organizaciones es importante direccionar el interés en el diseño de estrategias efectivas para el fortalecimiento de la ética en el lugar del trabajo, estimulando y facilitando la puesta en marcha de líneas de acción para contra atacar la causa-raíz.

En este sentido, un país que experimenta una tendencia expansionista, como es el caso de Colombia, donde las organizaciones o corporaciones han tenido enormes cambios en diversos ámbitos (inversión, modelos administrativos, tecnología, ect.) de un proceso llamado globalización (Davidson, 2002; Thomas, 2008), son más sensibles a que los sectores económicos, sociales y políticos presenten problemas de orden ético y de integridad (Cortés, I. & Castillo, A. 2013). Para el caso del presente estudio, respecto a los datos presentados anteriormente, se concluye que para el talento humano del sector productivo de la Costa Atlántica Colombiana, las ANE'S asociadas con la corrupción, el maquiavelismo, la malversación de activos, el locus de control y el fraude, son más susceptibles de cometer.

Para concluir, las investigaciones confiables en Colombia sobre conductas indebidas de colaboradores, gerentes o subordinados teniendo como eje el plano empresarial son escasas; por esta razón, los resultados obtenidos en cuanto a los factores identificados por los empleados que a su conocimiento son ANE'S tienen validez en el sector de estudio.

### **3.6 Discusión**

Las Actitudes No Éticas (ANE'S) son enunciados de una evaluación desfavorable para las organizaciones pero ante todo para los trabajadores, puesto que materializan su sentimiento respecto a inequidades o desigualdades que desvían su buena labor y transparencia para lograr objetivos personales y organizacionales (Robbins & Judge, 2009). En ese sentido, hacer referencia al término “actitud no ética” implica una connotación negativa o situación no anhelada, resultado de la cognición, afecto y comportamiento indebido. Es decir, las diferencias individuales en el lugar de trabajo conlleva a la generación de mala conducta o comportamientos laborales contraproducentes (Elliot, 2010; Hastings and O'Neill, 2009 & Kish-Gephart et al., 2010) que conducen a varios resultados negativos, desde las pérdidas financieras por pagos o la aceptación de sobornos y fraudes hasta dañar la imagen de la empresa mediante la discriminación a los compañeros de trabajo (Deshong, 2014).

Trabajar con ANE'S incluyen una variedad de actos dirigidos hacia organizaciones o hacia sus miembros hasta tal punto de dañarlas (O'Boyle, Forsyth, & O'Boyle, 2011). En ese sentido, cabe destacar que una actitud no ética se considera un término que enfoca una relación similar a una conducta nociva en el trabajo, incluyendo la agresión, la desviación, la venganza, el

fraude, entre otros (Spector & Fox, 2010), considerados por algunas literaturas como conductas laborales contraproducentes (Cohen, 2015). Más aún, Berry, Carpenter & Barratt (2012) coinciden que las ANE'S fueron tratadas, hasta hace poco, como una serie de incidentes discretos, tales como el robo o el acoso, no obstante, existen una amplia clase de malos comportamientos medidos y analizados en estudios recientes (Spector & Fox, 2010).

En este sentido, el propósito general de esta investigación fue diseñar y validar un cuestionario que permitiera evaluar el impacto de las ANE'S, en el sector productivo de la Costa Atlántica Colombiana, teniendo en cuenta el análisis de la consistencia interna y validez del constructo, a través de enfoques comportamentales que pueden ocasionar conductas laborales nocivas para la organización. Para ello, se examinaron la percepción de 518 empleados del sector. Los resultados se sitúan en la línea de estudios previos (Cohen, 2015) en los cuales se señala que en los últimos años se han presentado avances con respecto al abordaje de esta temática, con miras no sólo a la observación de aquellos factores que se considera que estimulan las ANE'S en los empleados, sino también analizar desde diversas perspectivas las herramientas y/o metodologías que permitan mejorarla, y de esta manera cambiar la percepción que el trabajador tiene de la organización de un estado negativo a uno positivo. Así mismo, puede apoyarse para comprender la posible relación entre los rasgos de personalidad lo que puede permitir a las empresas a desarrollar mejores métodos de selección en la contratación, lo que permite a las empresas evitar potencialmente futuros conflictos y reducir las disminuciones de la productividad (Kish-Gephart et al., 2010).

Los resultados de correlación encontrados en esta investigación confirma que se obtuvo una herramienta que maneja validez de constructo y fiabilidad, teniendo en cuenta los enfoques



comportamentales i) Locus de Control, ii) maquiavelismo iii) corrupción, iv) malversación de activos y v) fraude financiero, con cifras que arrojaron en los estadísticos de KMO= 0,88; el alfa de Cronbach=0,775; y la prueba de esfericidad de Bartlett P-value= 0. Por otra parte, el procedimiento metodológico adoptado para su construcción avala su validez de contenido y de constructo. Aun cuando en la etapa de construcción inicial del instrumento, se estableció una subdimensión llamada acoso laboral, que después del análisis, no fue tomada en cuenta, debido que los datos que arrojó la matriz de correlaciones constaba de variables con dependencia lineal y determinante cercano a 1. En efecto, este resultado genera un impacto dentro del comportamiento estadístico del instrumento de forma global en lo relacionado con la validez y confiabilidad. Esto puede ser resultado de la alta variabilidad de los encuestados al contestar las preguntas de dicho componente debido a la ambigüedad conceptual sobre algunas ANE'S (Ates, 2012).

Cohen (2015) menciona que Bennet & Robinson (2000) quienes informaron que el 15% de los empleados en su estudio habían robado alguna vez y estima que el 33% y el 75% de todos los empleados han participado en conductas como el fraude, vandalismo, sabotaje, y el absentismo voluntario lo que conlleva a la organización a la desconfianza, una reputación disminuida, y el desempeño del empleado reducida (Galperin & Burke, 2006). En este sentido según Moore et al. (2012), the Association of Certified Fraud Examiners, estimó recientemente que las empresas globales sufren pérdidas anuales de US\$ 2900 millones, como resultado de la actividad fraudulenta. Esta es una cantidad enorme, lo que indica que las ANE'S es mucho más extendida de lo que sugiere el enfoque intenso en unos escándalos de alto perfil cubiertos por los principales medios de prensa. Por tal razón, el instrumento desarrollado y propuesto es sencillo

tanto en su aplicación como en la interpretación de los resultados, dado que se analizan y evalúan enfoques comportamentales complejos como son las ANE'S de los trabajadores que impactan significativamente en las organizaciones y en su productividad, en un ámbito de particular interés, como es el sector productivo en la Costa Atlántica Colombiana.

Así mismo, la medición de las ANE'S en los trabajadores, se considera una herramienta que contribuye al mejoramiento de la credibilidad ética en el sector empresarial de la región para contribuir en términos de competitividad y productividad, enfocando esfuerzos y estrategias hacia los individuos, con el fin de fortalecer la gestión organizacional. No obstante, este estudio da cuenta de las posibles relaciones existentes entre las diferentes instancias analizadas, con el fin de contribuir sin duda al fortalecimiento de condiciones que minimicen los comportamientos laborales contraproducentes de los empleados o perfeccionar los procesos de contratación de los nuevos trabajadores. En los últimos 25 años, los importantes cambios en las condiciones de trabajo, la globalización de las organizaciones y la inclusión de numerosas estrategias en la gestión del talento humano en contraposición a la concepción centrada del empleado, han impactado las formas en que se manifiestan las ANE'S (Witt & Spector, 2012). Pero los paradigmas adoptados por esos problemas, los rasgos de carácter, el atributo de los principios éticos y los motivos necesarios para reconocerlos, son todos esencialmente perturbados.

En términos generales, puede concluirse que para los profesionales en la postura de auditores u otras unidades de control, ya sea dentro o fuera de un entorno organizacional, los resultados presentados en esta investigación permite que el instrumento proporcione información a nivel de escala, una guía invaluable para analizar la conducta de la comunidad organizacional y los diversos liderazgos (Schyns, 2015; Boddy, 2014; Mathieu et al., 2014; Schyns & Schilling;

2013). Del mismo modo, con este estudio las organizaciones interesadas en la creación o el mantenimiento de un entorno ético sano podrían usar estos resultados para identificar los factores y corregir deficiencias individuales primero y en la organización después, con el fin de fortalecer y consolidar su credibilidad y ser más competitivos en el mercado.

### 3.7 Referencias

- ASSOCIATION OF CERTIFIED FRAUD EXAMINER (ACFE), (2012). Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse: 2012 Global Fraud Study.
- AL-KHATIB, J, MALSHE, A, ABDULKADE.M. (2008). Perception of unethical negotiation tactics: A comparative study of US and Saudi managers. *International Business Review*. 17. pp 78-102
- AMAZORRUTIA, J. & FERRARI, J. (2011). Favoritismo: una realidad en las organizaciones. Great Place to Work Institute Mexico.
- ANDREWS, K. R. (1989). Ethics in practice. *Harvard Business Review*(September–October), 99–104.
- ARGANDOÑA, A. (2003). Private-to-private corruption. *Journal of Business Ethics*, 47 (3), pp. 253–267
- ARNEDO, L., LIZARRAGA, F. & SANCHEZ, S. (2008). Going-concern uncertainties in prebankrupt audit reports: new evidence regarding discretionary accruals and wording ambiguity. *International Journal of Auditing*, 12 (1), pp. 25–44
- ARASLI, H & TUMER, M. (2008). Nepotism, favoritism and cronyism: a study of their effects on job stress and job satisfaction in the banking industry of North Cyprus. *Social Behavior and Personality: an International Journal*.
- ARREDONDO, F., DE LA GARZA, J. &VAZQUEZ, J. (2014).Transparency in organizations, an approach from the employee's perspective.*Estudiosgerenciales*. 30, (133), 408-418.
- ATEŞ.H, (2012).Ethical Perceptions of Public-Sector Employees and Citizens and their Impact upon Attitudes against Unethical Behavior.*Turkish Studies*. 13(1), pp 27-44

- BERRY, CM., CAPENTER, NC., BARRATT, CL. (2012). Do other-reports of counterproductive work behavior provide an incremental contribution over self-reports? A meta-analytic comparison. *Journal of Applied Psychology*, 97 (3) (2012), pp. 613–636
- BENNETT, RJ., ROBINSON, SL. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85 (3) (2000), pp. 349–360
- BODDY, CR. (2014). Corporate psychopaths, conflict, employee affective well-being and counterproductive work behavior. *Journal of Business Ethics*, 121 (1) (2014), pp. 107–121.
- BRENLLA, M. & VÁZQUEZ, N. (2004). Estudio de las propiedades psicométricas de la adaptación argentina de la escala de locus de control de rotter.
- BURTON, J. (2004). *Creating healthy workplaces*. Toronto: Industrial Accident Prevention Association.
- BURTON, J. (2010). *WHO Healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practices*. New York: World Health Organization.
- CARVAJAL, A., CENTENO, C., WATSON, R., MARTINEZ, M., & SANZ, A. (2011). ¿Cómo validar un instrumento de medida de la salud? *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 34(16) pp. 63-72
- CASAS, J., REPULLO, J., LORENZO, S., & CAÑAS, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración sanitaria*. Vol VI. Núm 23.
- CHENG, IH. (2011). Derrames del gobierno corporativo. Working paper available at SSRN 1299652.
- CLARKE, S. & ROBERTSON, I. (2008). An examination of the role of personality in work accidents using meta-analysis. *Applied Psychology: An International Review*, 57, pp. 94–108
- COHEN, A. (2015). Are they among us? A conceptual framework of the relationship between the dark triad personality and counterproductive work behaviors (CWBs). *Human Resource Management Review*. In Press, Corrected Proof — Note to users
- COLLINS, D. (2000). The Quest to Improve the Human Condition: The First 1 500 Articles Published in *Journal of Business Ethics*. *Journal of Business Ethics*. 26(1) pp 1-73.
- CONRADS, J., IRLENBUSCH, B., RIKE, R.M., SCHIELKE, A., & WALKOWITZ, G. (2014). Honesty in tournaments. *Econ.Lett.*, 123 (1), pp. 90–93

- CORTES, I., CASTILLO, A. (2013). Encuesta de fraude en Colombia. KPMG Advisory Services Ltda.. Bogotá, Colombia.
- CRAIG SMITH, SALLY S. SIMPSON & CHUN-YAO HUANG. (2007). Why managers fail to do the right thing: *Business Ethics Quarterly*, Volume 17. Issue 4. ISSN 1052-150X. pp. 633-667
- DARLEY, J. M., MESSICK, D. M., & TYLER, T. M. (EDS.).(2001). Social influences on ethical behavior in organizations. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- DAVIDSON, P. (2002). Globalization. *Journal of Post Keynesian Economics*, 24(3), 475–492.
- DESHONG, H., GRANT, D. & MULLINS-SWEATT, S. (2015). Comparing models of counterproductive workplace behaviors: The Five-Factor Model and the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*. 74, 55-60.
- DIAZ. M., GONZALEZ. A., HENAO. A. & DIAZ. M. (2013). Introducción al análisis estadístico multivariado. *Ediciones Uninorte*. Barranquilla.
- DÌAZ. L, MORALES. M. (2012). Análisis estadístico de datos multivariados. *Universidad Nacional de Colombia Facultad de Ciencias*. Bogotá.
- DICKSON, M. W., SMITH, D. B., GROJEAN, M. W., & EHRHART, M. (2001). Ethical climate: The result of interactions between leadership, leader values, and follower values. *Leadership Quarterly*, 12, 1–21.
- DUMITRIU, C., TIMOFTI, L., NECHITA, E. & DUMITRIU, G. (2014). The Influence of the Locus of Control and Decision-making Capacity upon the Leadership Style. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 141, 494–499.
- DOUGLAS, P. C., DAVIDSON, R. A., & SCHWARTZ, B. N. (2001). The effect of organizational culture and ethical orientation on accountants' ethical judgments. *Journal of Business Ethics*, 34, 101–121
- ELLIOT, R. T. (2010). Examining the relationship between personality characteristics and unethical behaviors resulting in economic crime. *Ethical Human Psychology and Psychiatry*, 12, 269–276.
- ERMONGKONCHAI, P. (2010). Understanding Reasons for Employee Unethical Conduct in Thai Organizations: A Qualitative Inquiry. *Contemporary Management Research*. 6(2) pp 125-140
- ETHICS RESOURCE CENTER.(2005). *National Business Ethics Survey*. Virginia: EthicsResource Center.

- FEHR, B., SAMSOM, D., & PAULHUS, D. L. (1992). The construct of Machiavellianism: Twenty years later. In C. D. Spielberger & J. N. Butcher (Eds.), *Advances in Personality Assessment* (Vol. 9, pp. 77–116). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- FONTRONDONA, J. & DE LOS SANTOS, J. (2004): Clima ético de la empresa española: grado de implantación de prácticas éticas. Documento de Investigación No. 538, IESE Business School, Universidad de Navarra.
- FORÉTICA (2006): Evolución de la Responsabilidad Social de las Empresas en España. Disponible en <http://www.foretica.org/biblioteca?lang=es> [Consulta: 14 de agosto de 2015].
- GALPERIN, BL., BURKE, RJ. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study. *The International Journal of Human Resource Management*, 17 (2), pp. 331–347
- GAMARRA, J. (2006). Pobreza, Corrupción y participación política: una revisión para el caso colombiano. Banco de la República. Centro de Estudios Económicos Regionales (CEER) – Cartagena. ISSN 1962 – 3715.
- GELLERMAN, S.W. (1986). Why do managers make bad ethical choice, *Harvard Business Review*, pp. 85-90
- GINO, F. & BAZEMAN, M. (2009). When misconduct goes unnoticed: The acceptability of gradual erosion in others' unethical behavior. *Journal of Experimental Social Psychology* 45, pp. 708–719
- GONZÁLEZ, R., HIDALGO, G., SALAZAR, J. & PRECIADO, M. L. (2009). Fundamentos teóricos de la calidad de vida laboral. En *Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo CVT- GOHISALO*. México.
- GREENLEE, J., FISCHER, M., GORDON, T. & KEATING, I. (2007). .An investigation of fraud in nonprofit organizations: Ocurrents and deterrents. *Nonprofit and Voluntary Sector*.
- GUILLÉN, M., MELÉ, D. & MURPHY, P. (2002): “European vs. American approaches to institutionalisation of business ethics: the Spanish case”, *Business Ethics: A European Review*, Vol. 11, pp.167-178.
- HAB, L., MULLER, M., VERGAUWE, S., (2015). Tournament incentives and corporate fraud. *Journal of corporate finance*. doi:10.1016/j.jcorpfin.2015.07.008
- HASTINGS, S. E., & O’NEILL, T. A. (2009). Predicting workplace deviance using broad versus narrow personality variables. *Personality and Individual Differences*, 47, 289–293.
- HAYES, B. E., PERANDER, J., SMECKO, T., & TRASK, J. (1998). Measuring Perceptions of Workplace Safety: Development and Validation of the Work Safety Scale. *Journal of Safety Research*, 29(3), 145-161.

- HOPWOOD, C.J., MOREY, L.C., ANSELL, E.B., GRILO, C.M., SANISLOW, C.A., MCGLASHAN, T.H., ET AL. (2009). The convergent and discriminant validity of five-factor traits: Current and prospective social, work, and recreational dysfunction *Journal of Personality Disorders*, 23, pp. 466–476
- HOSMER, L.T. (1987). The institutionalization of unethical behavior. *Journal of business ethics*, 6 (6), pp.439-447.
- HUANG, R. & HANG, L. (2009). Does the market dole out collective punishment? An empirical analysis of industry, geography, and Arthur Andersen's reputation. *Journal of Banking and Finance*, 33 (7), pp. 1255–1265
- JENKS, D., JOHNSON, L & MATTHEW, D. (2012). Examining Police Integrity: Categorizing Corruption Vignettes. *Geneva centre for the democratic control of armed forces coginta - for police reforms and community safety*.
- JONES, D. N. & PAULHUS, D. L. (2009). Machiavellianism. In M. R. Leary & R. H. Doyle (Eds.), *Handbook of individual differences in social behavior* (pp. 93–108). New York: Guilford.
- JONG, R.D., VELDE, M.E.G., JANSEN, P.G.W. (2001). Openness to experience and growth need strength as moderators between job characteristics and satisfaction. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, pp. 350–356
- JM KARPOFF, JM., LEE, DS., & MARTÍN, GS. (2008). The cost to firms of cooking the books. *J. Financ. Quant. Anal.*, 43 (3), pp. 581-612
- KHATRI, N & TSANG, E. (2003). Antecedents and Consequences of Cronyism in Organizations. *Journal of Business Ethics* April 2003, Volume 43, Issue 4, pp 289-303.
- KISH-GEPHART, J. J., HARRISON, D. A., & TREVINO, L. K. (2010). Bad apples, bad cases, and bad barrels: Meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work. *Journal of Applied Psychology*, 95, 1–31.
- LEFKOWITZ, J. (2006). The constancy of ethics amidst the changing world of work. *Human Resource Management Review* 16, pp. 245–268.
- LIND, K., GLASO, L., PALLESEN, S., EINARSEN, S. (2009). Personality profiles among targets and nontargets of workplace bullying. *European Psychologists*, 14 (2009), pp. 231–237

- LONGINOS, J., ARCAS, N., MARTÍNEZ, I. & OLMEDO, I. (2012). Transparencia, gobierno corporativo y participación: claves para la implantación de un código de conducta en empresas de economía social. *Revista de Estudios Cooperativos* (108), pp. 86–112.
- LONGNECKER, J. G. (1985). Management priorities and management ethics. *Journal of Business Ethics*, 4, 65–70.
- LUNA, C., & OVIEDO-TRESPALACIOS, O. (2013). Instrumento de Análisis Condiciones de Trabajo.
- LUNA, C., OVIEDO-TRESPALACIOS, O., VARGAS, S., & VENDRÍES, A. (2012). Diseño y validación de un instrumento para medir la calidad del trabajo en el sector productivo del Caribe Colombiano.
- MATHIEU, C., NEUMANN, CS., HARE, RD. & BABIAK, P. (2014). A dark side of leadership: Corporate psychopathy and its influence on employee well-being and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 59, pp. 83–88
- MAYER, D., NURMOHAMED, S., KLEBE, L., SHAPIRO, D., SCHMINKE, M. (2013). Encouraging employees to report unethical conduct internally: It takes a village. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Volume 121, Issue 1, May 2013, Pages 89-103
- MOLANDER, E. (1987). A paradigm for design, promulgation and enforcement of ethical codes. *Journal of Business Ethics*, 6, 619–631.
- MOORE, C., DETERT, JR., TREVIÑO, L., BAKER, VL. & MAYER, DM. (2012). Why employees do bad things: Moral disengagement and unethical organizational behavior. *Personnel Psychology*, 65 (1), pp. 1–48
- ULLINS-SWEATT, S.N. & WIDIGER, T.A. (2010). Personality-related problems in living: An empirical approach *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*, 1, pp. 230–238
- NADER, M., PEÑA, S. & SÁNCHEZ, E. (2014). Prediction of satisfaction and well-being at work: Towards a model of healthy organization in Colombia. *Estudios gerenciales* 30 pp. 31-39.
- NYHUS, E.K., PONS, E. (2005). The effects of personality on earnings. *Journal of Economic Psychology*, 26, pp. 363–384
- O'LEARY, AM., GRIFFIN, RW. & GLEW, DJ. (1996). Organization-motivated aggression: A research framework. *Academia de Management Review*, 21, pp. 225-253



- O'BOYLE, EH., FORSYTH, DR., O'BOYLE, AS. (2011). Bad apples or bad barrels: An examination of group-and organizational-level effects in the study of counterproductive work behavior. *Group & Organization Management*, 36 (1), pp. 39–69
- OZER, D., BENET-MARTINEZ, V. (2006). Personality and the prediction of consequential outcomes. *Annual Review of Psychology*, 57, pp. 401–421
- PIÑEIRO, C., MONELOS P., RODRIGUEZ, M. (2013). Does external auditing provide insights to detecting and evaluating financial distress? A comparative analysis of econometric models and artificial intelligence. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 22(3), 115-130.
- PITT, L. F., & ABRATT, R. (1986). Corruption in business—are management attitudes right? *Journal of Business Ethics*, 5, 39–44.
- POSADA, C.E. (2015). The opportunity cost of technical change, economic growth and the Colombian case 1925-2012. *Ensayos sobre política económica*. 33(77), 149-167. doi:10.1016/j.espe.2015.04.002
- RAUTHMANN, J. (2012). Towards multifaceted Machiavellianism: Content, factorial, and construct validity of a German Machiavellianism Scale. *Personality and Individual Differences* 52: 345-351.
- ROBBINS, S. (2005). *Essentials of Organizational Behavior*. Eighth edition. Pearson Education, Inc. Upper Saddle River, New Jersey, 07458.
- ROBBINS, S. & JUDGE, T. (2009). *Organizational Behaviour*. Educación Pearson.
- ROBINSON, SL., BENNET, RJ., (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38, pp. 555–572
- ROBINSON, SL., O'LEARY, AM., (1998). Monkey see, monkey do: The influence of work groups on the antisocial behavior of employees. *Academy of Management Journal*, 41, pp. 658-672
- ROSEN, R., CATANIA, J., POLLACK, L., ALTHOF, S., O'LEARY M., SEFTEL, A. (2004). Male sexual health questionnaire (MSHQ): Scale development and Psychometric validation. *Urology* 64: 777 – 782.
- RUIZ, P, RUIZ, C, (2011). Factores determinantes del comportamiento ético/no ético del empleado: una revisión de la literatura. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*. 17(3), pp 29-45.
- SCHYNS, B. (2015). Dark personality in the workplace: Introduction to the special issue. *Applied Psychology: An International Review*, 64 (1), pp. 1–14

- SCHYNS, B., SCHILLING, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. *The Leadership Quarterly*, 24 (1), pp. 138–158
- SPECTOR, P. (1994). Job Satisfaction Survey. *Department of Psychology*. University of South Florida.
- SPECTOR, PE. & FOX, S. (2010). Theorizing about the deviant citizen: An attributional explanation of the interplay of organizational citizenship and counterproductive work behavior. *Human Resource Management Review*, 20 (2), pp. 132–143
- STEVENSON, R. J., CASE, T. I., PORZIG-DRUMMOND, R., OATEN, M. J., HODGSON, D., & BAROUEI, J. (2009). A scale for measuring hygiene behavior: Development, reliability and validity. *American Journal of Infection Control*, 37(7), 557-564.
- THOMAS, D. (2008). Cross cultural management. Essential concepts. Londres: Sage
- TOLEDO, A., MERINO, J., CRUZ, M. (2010). Construct validity in the Q-Labor 56 Scale among Chilean nurses. *Ciencia y enfermería* XVI(3): 41-47.
- TORRES, J. (2013). Colombia: Commercial Integration and Trade Imbalances in the Pacific Basin. *Problemas del desarrollo*. 44(174), 139-165. doi:10.1016/S0301-7036(13)71891-1
- TRANSPARENCIA INTERNACIONAL (2014). A look at the Corruption Perceptions Index 2012 [consultado 10 Jun 2014]. Disponible en: [http://www.transparency.org/news/feature/a\\_look](http://www.transparency.org/news/feature/a_look)
- TREVIÑO, L.K. & NELSON, K.A. (2004): *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right*, John Wiley & Sons, New York.
- VARDI, Y. & WEITZ, E. (2004). *Misbehavior in organizations: Theory, research, and management*. Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, Nueva Jersey.
- VENUTI, E., (2004). The going-concern assumption revisited: assessing a company's future viability *The CPA Journal*, pp. 40–44
- VODOPIVEC, J. & HMELAK M., (2015). The Importance of Recognizing Roles in Teams for Higher-Quality Work in Preschools and Schools. *Social and Behavioral Sciences*, 186, 1064-1074. doi:10.1016/j.sbspro.2015.04.054
- VOGEL, D. (2005). *The market virtue*. Brookings Institution Press, Washington, DC.

WANG, TY., WINTON, A. (2012). Competition an corporate fraud waves. Working paper available at SSRN 2103386.

WIIT, LA. & SPECTOR, PE.(2012). Personality and reactions to organizational politics. G.R. Ferris, D.C. Treadway (Eds.), *Politics in organizations: Theory and Research Considerations*, Routledge, New York, pp. 555–588

YENER, M., YALDIRAN, M., & ERGUN, S. (2012). The Effect of Ethical Climate on Work Engagement.*Procedia - Social and BehavioralSciences*, 58(0), 724-733.

# **CAPITULO 4: ANÁLISIS CORRELACIONAL Y REGRESIONES**

## **LOGÍSTICAS DEL IMPACTO DE LA CALIDAD DEL TRABAJO EN**

### **LAS ACTITUDES NO ÉTICAS. CASO SECTOR PRODUCTIVO DE LA**

#### **COSTA ATLÁNTICA COLOMBIANA**

#### **4.1 Preámbulo.**

La presente investigación se centra en evaluar el impacto de los factores de la calidad del trabajo (CT) en las actitudes no éticas (ANE's) del talento humano del sector productivo de la Costa Atlántica Colombiana. El diseño utilizado fue de tipo transversal descriptivo, puesto que a cada participante se le aplicó una entrevista con las herramientas de la CT (condiciones salariales y subjetivas) Martínez Buelvas, L., Oviedo Trespalcios, O., Bello-Villanueva, A. & Luna Amaya, C. (2013) y el instrumento de las ANE's adaptado y validado por Bernal Herrera, W.; Oviedo Trespalcios, O.& Luna Amaya, C. (2015) Para este proceso, se entrevistaron a 518 empleados del sector. Los datos fueron estudiados mediante análisis de correlación y modelos de regresión logística. Los resultados exponen que los factores de la calidad del trabajo (CT) como el salario y el plano jerárquico impactan en las conductas comportamentales de los trabajadores que los llevan a participar en actividades no éticas en el sector. Las derivaciones obtenidas hacen visible que el relacionamiento de la calidad del trabajo (CT) en las actitudes no éticas (ANE's) se basa en un efecto inverso o contrario con las actitudes de los trabajadores durante el ejercicio

laboral. Ello tiene implicaciones a la hora de formular políticas, programas e intervenciones para minimizar y prevenir acciones no éticas y mejorar la productividad y reputación de las empresas.

## **4.2 Introducción.**

Los estudios de la Gestión del Talento Humano y el comportamiento organizacional, han evolucionado desde diversas disciplinas como la Psicología, Sociología y Antropología (Robbins & Judge, 2009), donde sus diversas contribuciones van dirigidas desde un nivel individual hasta conceptos más amplios tales como procesos del grupo y la organizaciones mismas. Nunca había sido tan importante para las empresas entender el comportamiento de los trabajadores como lo es actualmente (Bolino et al., 2012, Bolino et al., 2010; Krischer et al.; 2010; Spector&Fox, 2010). Conviene subrayar una mirada rápida sobre los cambios en la visión de los empleados donde sienten que cada vez que se están haciendo más viejos en su mismo cargo; los recortes y el uso intensivo de trabajadores temporales están agotando los bonos de lealtad que históricamente mantenían a muchos empleados con sus empleadores; la competencia global exige que los trabajadores sean más flexibles y aprendan a asimilar los cambios rápidos; entre otros (Reynolds et al., 2015). Estas percepciones pueden alterar o desviar las conductas comportamentales de los trabajadores, siendo a su vez un desafío para las organizaciones implementar estrategias a fin de minimizar este riesgo que afectan su patrimonio (Robbins & Judge, 2009).

Por esta razón, la Calidad del Trabajo (CT) debe ser percibida positivamente por el talento humano en la medida que su salud física, psíquica, emocional y profesional garanticen estabilidad para ellos mismos, para sus familias y para las mismas organizaciones (Cahill et al., 2014). Para ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) creó la noción de “*trabajo*

*decente*” que favorecen la protección social del trabajador y su familia, mejoran su desarrollo personal y estimulan su integración a la sociedad (Lasso &Frasser; 2015), y que indudablemente, hoy día, existe un mayor interés de nuevos criterios en la cual, la organización debe responder a las necesidades de los empleados mediante el desarrollo de mecanismos para la toma efectiva de decisiones en relación a su vida en el trabajo (Sundaray et al., 2013).

La CT en las últimas décadas se ha convertido en un fenómeno multidimensional de referencia denominado “estado de bienestar” de los trabajadores (Pineda & Acosta, 2011) especialmente en los países desarrollados, no obstante, no se ha podido crear consenso sobre la mejor definición y medición de la CT (Antón, Fernández-Macías y Muñoz de Bastillo, 2012). De cualquier modo, La Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo define la CT como “un conjunto de ámbitos propicio para la organización del trabajo y las actividades de trabajo; la formación, las capacidades y la empleabilidad; la salud, la seguridad y el bienestar, así como los horarios de trabajo y el equilibrio entre el trabajo y la vida privada”. En efecto, el término de la Calidad del Trabajo (CT) abarca una variedad de teorías, estilos de gestión, informes estadísticos, entre otros, de los cuales las organizaciones se apoyan para su rediseño a fin de proporcionarles a los trabajadores mayor autonomía, responsabilidad y toma de decisiones (Kleinhenz & Smith, 2011).

Ahora bien, las Actitudes No Éticas (ANE’s) son considerados como comportamientos laborales contraproducentes o acciones deliberadas que dañan la organización o sus miembros (Cohen, 2015; O’Boyle, Forsyth, y O’Boyle, 2011); en un sentido amplio las ANE’s son comportamientos antisociales que ejecutados por los empleados en su lugar de trabajo, violan ciertas reglas explícitas e implícitas acerca de los comportamientos apropiados dentro de una

organización, y pone en peligro el bienestar de la organización en conjunto. Las ANE's pueden extenderse de delitos menos graves (por ejemplo, llegar cinco minutos tarde, dejando a cinco minutos antes, navegar por Internet) a los delitos graves (por ejemplo, el acoso verbal, un empleado de dañar físicamente a otro empleado, un robo, o un fraude, entre otros) (Brimecombe et al., 2014). Es claro que durante los últimos años, las organizaciones han buscado herramientas para fortalecer las políticas corporativas que prohíban ciertos comportamientos más allá que el de robar, por ejemplo.

En el escenario mundial actual, donde las políticas internacionales como gobiernos nacionales centran en sus agendas la promoción de mejores condiciones laborales como mecanismos para incrementar para reactivar el crecimiento económico, a la elevación de la calidad de vida y el bienestar social Lasso &Frasser (2015), el estudio de las CT y las ANE's cobra un especial interés para los investigadores académicos, líderes de sectores económicos y empresarios (Deshong et al., 2014). En Colombia, la investigación sobre CT, se ha concentrado más en las características de la ocupación que en los posibles impactos de estas sobre el bienestar. Las distintas dimensiones que componen el indicador informan sobre la proporción de ocupados que poseen empleos con determinadas particularidades, pero no permiten extraer conclusiones sobre el efecto que tienen dichas características en el bienestar y comportamental de los empleados.

En ese sentido, La presente investigación tiene como propósito cuantificar y estudiar el relacionamiento de los factores de la CT como el salario y el plano jerárquico organizacional y las Actitudes No Éticas (ANE's). Su contenido incluye aspectos que impactaría favorablemente en las acciones conductuales, de desempeño y finalmente reputacional, o por el contrario, puede

alterar las actitudes de los trabajadores desde el punto de vista cognitivo, afectivo y comportamental; y posteriormente afectar la estabilidad organizacional. En la literatura, hay una necesidad general de desarrollar herramientas de mediciones sensibles y fiables, ya que la prueba sobre el terreno podría arrojar resultados riesgosos o económicamente imposibles (Anstery et al., 2009) ya que la evidencia ha demostrado (Nowakowski, 2008) que el empleo de tales estrategias, en lugar de afirmar la objetividad, favorecen a la simulación, ya que los sujetos no suelen comportarse de forma natural por sospechar que están siendo monitoreados.

Adicionalmente, a la fecha en Colombia no existe antecedentes de estudios que evidencien el impacto de los factores de la CT y de las ANE's del talento humano en el sector productivo, por lo que surge el interés personal de llevar a cabo esta investigación, de tal manera, que los resultados obtenidos puedan ser considerados como insumos para los empleadores en la búsqueda de estrategias que dignifiquen el trabajo, de tal forma que puedan minimizar los costos por fallas éticas representados en la pérdida de clientes, pérdida de reputación y en la pérdida de la moral de los mismos empleados (Deshong, 2015)

### **4.3 Calidad del Trabajo.**

Como se ha mencionado en capítulos anteriores, la calidad del trabajo (CT), se entiende como un conjunto de condiciones laborales adecuadas, equitativas y articuladas que permiten el desarrollo autónomo e integral de los trabajadores con un ambiente laboral propicio para el logro de los objetivos organizacionales y la satisfacción personal (Kalleberg et al., 2015; Vodopivec



& Hmelak, 2015; Kabak et al., 2014; Tlaiss, 2013). Este concepto fue adaptado por lo establecido de Walton (1974) que define ocho categorías con el fin de humanizar el lugar de trabajo. Los distintos eventos laborales relacionados con la compensación justa y adecuada, condiciones laborales seguras y saludables, empleo y desarrollo de la capacidad, oportunidades para la estabilidad laboral y el crecimiento continuo, integración social en la organización, reglamentación, el trabajo y el espacio de vida total y la relevancia social de la vida laboral son algunos de los factores que definen las condiciones de la CT. La revisión de la literatura ilustra distintas definiciones de la CT pero es posible distinguir dos grandes perspectivas generales. Una se relaciona con el individuo, también llamada condiciones subjetivas o CT psicológica. La otra hace referencia al trabajo específicamente o condición objetiva (Garrido et al., 2011; Benito, 2010; Silva, 2006).

En este orden ideas, Casas et al. (2002) definen la CT, como un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada de forma objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir al más completo desarrollo del ser humano. Por tanto, se trata de reconciliar los aspectos del trabajo que tienen que ver con experiencias humanas y con los objetivos organizacionales. Se debe agregar, definiciones más recientes que relacionan la CT con criterios como la satisfacción y clima laboral. En este sentido, se puede entender la satisfacción laboral como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo. Estas actitudes puede ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo (Argüelles Ma et al., 2013). En cuanto al clima laboral, existen numerosas aproximaciones conceptuales, pero que, Raziq & Maulabakhsh (2014) considera dos dimensiones más amplias, como el trabajo y el contexto. Esto

es la manera como se lleva a cabo las tareas y el su valor intrínseco mediante unas condiciones físicas y sociales que garantiza la seguridad de los empleados, las buenas relaciones con los compañeros de trabajo, autonomía, el reconocimiento por el buen desempeño, motivación, participación en las tomas de decisiones directivos, entre otros.

Dicho lo anterior, los investigadores en este ámbito han tratado de averiguar las características laborales que hacen que las personas se sientan satisfechas con su trabajo y estén motivadas para alcanzar las metas organizacionales (Grant et al. 2010), manteniendo un enfoque centrado en el individuo; adicionalmente, éstas se ven inducidas por las nuevas formas de gestionar el talento humano quienes representan un papel destacado en las organizaciones (Gómez, 2010). Por tal motivo, este enfoque hace mayor énfasis en la elevación de la calidad de vida laboral en vez de la eficiencia y eficacia que se pueda obtener de los trabajadores en la empresa. La fase inicial de los cambios que dirigen a una nueva visión del trabajo, establece la desaparición de tareas repetitivas y fijadas por la empresa. Los actuales requerimientos organizacionales tienen como objetivo la promoción y el fortalecimiento de la innovación, la gestión del conocimiento y el capital intelectual conformado por el factor humano de la organización el cual representa el pilar para el desarrollo empresarial (Añez, 2005)

Las mediciones de la CT pueden ser realizadas mediante la utilización de métodos objetivos o subjetivos (Segurado & Argulló, 2002). No obstante, ambas metodologías presentan restricciones y por sí solas son ineficaces para abarcar un concepto amplio y complejo. Se recomienda la integración de la medición objetiva con la subjetiva como una alternativa que puede reducir la descomposición y el sesgo en las evaluaciones de la CT.

#### **4.4 Actitudes No Éticas (ANE's).**

Las Actitudes No Éticas (ANE's) son numerosos comportamientos antisociales, ilegales o moralmente inaceptables que son ejecutados por los empleados en su lugar de trabajo, violando ciertas reglas explícitas e implícitas acerca de los comportamientos apropiados dentro de una organización, y que pone en peligro el bienestar de la organización en conjunto (Brimecombe et al., 2014). Las emociones negativas también generan cierto número de comportamientos desviados en el lugar de trabajo (Robbins & Judge, 2009). Se ha demostrado, que las acciones indebidas llevadas a cabo en el lugar del trabajo pueden ser pronosticadas por los rasgos de personalidad (Wu & Lebreton, 2011). La manipulación interpersonal de maquiavelismo (Moore et al., 2012), el sentido del narcisismo (Perri, 2013) y las tendencias antisociales de la psicopatía (Wu & Lebreton, 2011) todos sirven como facilitadores para estudiar las ANE's (O'Boyle et al., 2011).

Investigaciones anteriores indicaron varios factores que pueden predecir las ANE's en el lugar de trabajo. Estos incluyen las diferencias individuales, tales como rasgos personales y habilidades de los empleados (e.g., Cohen, 2015; Salgado, Moscoso, & Anderson, 2013; Berry et al., 2007; Dilchert et al., 2007), experiencias de trabajo (e.g. Kulas et al., 2007), y trabajos estresantes, tales como las difíciles condiciones laborales, la supervisión abusiva, la ambigüedad del rol, el papel y los conflictos interpersonales (Bruk-Lee y Spector, 2006; Diefendorff & Mehta, 2007; Mitchell & Ambrose, 2007). A modo de ilustración, empleados insatisfechos son más propensos a involucrarse en comportamientos de robos y fraudes (Robbins & Judge, 2009;

Kulas et al., 2007); una mejor carga de trabajo, oficina más grande o salario más alto puede generar emociones como la envidia (Hai & Tziner, 2014); la supervisión abusiva es propensa a inducir el interés de los empleados para participar en comportamientos negativos destinados no sólo para dañar al agresor, sino también para causar daño a la organización (Mitchell & Ambrose, 2007); y los factores generadores de estrés son probablemente relacionados con el sabotaje, la agresión interpersonal, hostilidad y quejas (Spector & Fox, 2010). Los estudios también han descubierto interacciones entre factores personales y los factores de estrés en las organizaciones (e.g., Bowling y Eschleman, 2010). La afectividad negativa también se abordó como un factor que relaciona la falta de civismo en el lugar de trabajo, los conflictos interpersonales, y las limitaciones de organización, y el mal comportamiento de los empleados (Penny y Spector, 2005).

Se debe agregar además de otras investigaciones (Hunt & Vitell, 2006) que las características individuales de profesionales como los ejecutivos, por ejemplo, pueden tener un efecto significativo en la forma en que perciben diferentes situaciones éticas de acuerdo a su país de origen. Debido a esta dinámica inherente en las negociaciones (Al-khatib et al., 2008; Banas & Parks, 2002), las características individuales pueden obligar a los negociadores a percibir o juzgar diversas situaciones no éticas y convertirse en negocios exitosos, y en consecuencia, maximizar sus ganancias. En este sentido, la literatura lista el idealismo y el relativismo (Ruiz, 2011); el maquiavelismo (Rauthmann, 2012) y el oportunismo (San Martín, 2013) como características individuales y sus percepciones en las tácticas de negociaciones no éticas. Y, en consecuencia, se examinan los efectos posibles que resultan de las percepciones de los gerentes en cuanto a: [1] la negociación desleal, [2] la recopilación inadecuada de la información,

[3]ataques a las competencias, [4] hacer falsas promesas, y [5] la información tergiversada durante los procesos de negociación, entre otros.

En consonancia con lo anterior, existen actos más severos como el fraude financiero (Craig et al., 2007), la malversación de activos (Greenlee et al, 2007) y la corrupción (Arredondo et al. 2014), que dañan la estabilidad económica, reputacional y la competitividad de la organización. Según Moore et al. (2012), la Asociación de Examinadores de Fraude Certificados (Association of Certified Fraud Examiners) estimó recientemente que las empresas globales sufren pérdidas anuales de US \$ 2900 mil millones, como resultado de la actividad fraudulenta. Esta es una cantidad enorme, lo que indica que el comportamiento poco ético es mucho más extendido que los escándalos de alto perfil que han sido noticias en los principales medios de prensa.

Las mediciones más recientes de las ANE's se pueden realizar bajo enfoques inclusivos (comportamientos desviados, agresivos, antisociales y contraproducentes), interpersonales (intimidación, acoso psicológico, abuso emocional y hostigamiento) y restringidos (Falta de civismo, debilitamiento social, supervisión abusiva, pequeña tiranía, represalia y revancha). Teniendo en cuenta la utilización de métodos objetivos, se evalúan los enfoques a través de informaciones siempre cuantitativas, proporcionadas por los representantes y/o documentos provenientes de la organización. Del mismo modo, los métodos subjetivos habilitan la percepción, juicio y opinión que tienen los empleados con respecto a sus condiciones de trabajo y entorno laboral. Entre los instrumentos más utilizados son la observación, el cuestionario y la entrevista para evidenciar sus resultados a través de técnicas como la meta-análisis (Berry et al., 2007, Hershcovis et al., 2007 and Hershcovis y Barling, 2010a). La presente investigación tiene como objeto evaluar el impacto de los factores de la Calidad de Trabajo teniendo en cuenta las

condiciones laborales (objetivas) y psicosociales (subjetivas) en las actitudes del talento humano orientadas a la participación en actividades no éticas, es decir, en comportamientos abusivos, anteponiendo los intereses individuales de la organización, esto con el fin de minimizar el sesgo y la fragmentación en las evaluaciones.

#### **4.5 Metodología.**

Para el presente estudio se definieron dos etapas evaluativas, la primera etapa fue un estudio instrumental, debido a que el diseño de los instrumentos fue resultado del ajuste y adaptación de la literatura revisada, así como también del análisis de las propiedades psicométricas de diferentes herramientas de evaluación previamente definidas y aplicadas (Bello et al, 2014; Martínez et al. 2013; Luna et al. 2012)

La segunda etapa de la investigación de acuerdo a los resultados obtenidos fue del tipo multivariado, correlacional, transversal y no experimental, dado que se comprobó una fiabilidad en el fenómeno de estudio, en un momento dado de tiempo y sin manipulación de las variables.

##### 4.5.1 Procedimiento

Los datos obtenidos en la presente investigación se dan a partir del análisis no sólo de las dimensiones de carácter socio-demográfico sino también, la evaluación de las variables asociadas a las condiciones salariales y subjetivas asociadas a la CT y las ANE's. Las entrevistas

se realizaron con una duración aproximadamente de 90 minutos por el equipo de trabajo de la investigación, conformado por un ingeniero industrial y el grupo de apoyo que fue previamente entrenado y capacitado para brindar orientación a los trabajadores que así lo solicitaran durante la sesión de evaluación. Los empleados firmaron el consentimiento en el que se les indicó de forma expresa que se haría uso agregado de los datos exclusivamente con fines de investigación, preservando el anonimato. Las entrevistas fueron realizadas entre los meses de abril y junio de 2013.

#### 4.5.2 Participantes.

La información usada para la presente investigación fue recopilada a partir de 518 encuestados de empresas manufactureras y de servicio (sector productivo) de la Costa Atlántica, con edades entre los 17 y 68 años, con una media de 37,36 años (37 años, 4 meses y 10 días aproximadamente) y una desviación estándar (D.E.) de 11,75 años (Es decir, 11 años y 9 meses de incertidumbre con respecto a la media al escoger aleatoriamente un trabajador y preguntarle la edad). En lo referente a sexo y nivel socioeconómico<sup>3</sup>, se puede observar que el 32,4% son mujeres y el 67,6% son hombres y el 49,6% de los encuestados son de nivel bajo, el 42,7% de nivel medio y el 7,7% de nivel alto.

---

<sup>3</sup> En este análisis se agruparon los Estratos 1 y 2, como nivel bajo. Estratos 3 y 4 como nivel medio y el 5 y 6 como nivel alto.

**Tabla 4-1. Relación entre el nivel de estudios culminado contra el tiempo de permanencia en el trabajo**

Nivel de estudios culminado	Tiempo de permanencia en el trabajo									
	Menos de un año		Entre 1-3 años		Entre 3-5 años		Entre 5-10 años		Más de 10 años	
	% de la fila*	% del N de la tabla	% de la fila	% del N de la tabla	% de la fila	% del N de la tabla	% de la fila	% del N de la tabla**	% de la fila	% del N de la tabla
Maestría	20,0%	0,2%	60,0%	0,6%	0,0%	0,0%	20,0%	0,2%	0,0%	0,0%
Especialización	20,7%	1,2%	20,7%	1,2%	20,7%	1,2%	13,8%	0,8%	24,1%	1,4%
Profesional	26,4%	6,6%	31,8%	7,9%	10,1%	2,5%	10,1%	2,5%	21,7%	5,4%
Tecnólogo	31,3%	1,9%	31,3%	1,9%	6,3%	0,4%	6,3%	0,4%	25,0%	1,5%
Técnico	25,6%	6,0%	28,1%	6,6%	14,9%	3,5%	13,2%	3,1%	18,2%	4,2%
Secundaria	17,4%	4,8%	27,8%	7,7%	18,1%	5,0%	17,4%	4,8%	19,4%	5,4%
Primaria	17,2%	1,9%	15,5%	1,7%	17,2%	1,9%	20,7%	2,3%	29,3%	3,3%

\*Es la frecuencia relativa por filas

\*\*Esta la frecuencia relativa tomando como referencia los 518 encuestados

*Fuente: elaboración propia*

En cuanto al tamaño de las empresas donde laboran los encuestados: un 32,4% son empresas grandes, otro 33,6% son medianas y un restante 34% son pymes. Ahora, al relacionar el nivel de estudios culminado con el tiempo de permanencia en el trabajo (ver Tabla 4-1) se observa que existen encuestados con nivel de maestría culminado cuyos tiempos de permanencia en la empresa está entre 0 y 10 años de servicio, pero la cantidad de estos no supera el 1% de la muestra encuestada (Solamente 5 magísteres). De igual forma, existen especialistas en todas las categorías de tiempo de permanencia, pero éstos equivalen al 5,8% del total. Y, también es válido afirmar que la gran proporción de los empleados están con nivel de formación culminado de secundaria, técnico y profesional, en todas las categorías de tiempo de servicio prestado.

#### 4.5.3 Instrumentos

*Herramienta Calidad del Trabajo Condiciones subjetivas (psicosociales) y objetivas (salariales).* Para el diseño de esta herramienta se utilizó los factores asociados a las condiciones



objetivas (laborales) y condiciones subjetivas (psicosociales) en el sector productivo en la Costa Atlántica Colombiana. La base conceptual para el diseño de esta herramienta se derivó de investigaciones anteriores como Bagtasos (2011); Akranavičiūtė & Ruževičius (2007); Casas et al. (2002), Segurado & Agulló (2002); y validado por Martínez (2013), con el fin de conocer los factores orientados a las condiciones salariales y subjetivas que desde la perspectiva del empleado, afectan su CT. La evaluación se enfocó en la percepción del talento humano con relación a su salario, a su estabilidad laboral, su desarrollo personal al interior de la organización, al saber, habilidad mental, promoción y formación constituyendo finalmente una escala de 34 ítems. De igual forma, se definieron 64 ítems en la escala correspondiente a las condiciones subjetivas que miden la conexión del individuo con el mundo y la actividad laboral que se da a su alrededor, analizando las interacciones a nivel jerárquico, organizacional y social. Para el caso de la variable satisfacción laboral se adaptó el instrumento de Spector (1994). En total la escala de la herramienta constó de 98 ítems que los participantes debían responder en una escala tipo Likert de 1 a 10, siendo 1 Totalmente en Desacuerdo y 10 Totalmente de Acuerdo.

Los resultados de Martínez (2013), una vez realizada el análisis factorial exploratorio y análisis de componentes principales con rotación VARIMAX, reportó que las escalas presentan una media de 7,99 (D.E. = 2,37) y un alfa de Cronbach de 0,898; en cuanto a la homogeneidad fue evaluada en todos los casos obteniéndose correlaciones de ítems total superiores a 0,60. La matriz factorial compuesta por la adecuación de los datos fue satisfactoria encontrando un KMO de 0,888 y una varianza total de 71,298%. La estructura factorial quedó representada por 20 ítems de los 98 iniciales, escalonados en cinco grupos, dos (2) de los cuales hacen parte de las condiciones objetivas representados en el salario y la estabilidad laboral. Los otros tres (3),

hacen parte de las condiciones subjetivas representados en el plano individual, jerárquico y técnico.

*Herramienta Actitudes no éticas (ANE's)*. Esta herramienta fue diseñada y aplicada como un instrumento de evaluación de comportamientos desviados, agresivos, antisociales y contraproducentes que impactan en los trabajadores, los equipos de trabajo y la organización. La base conceptual para el diseño de esta herramienta se derivó de investigaciones anteriores como Deshong et al.(2015); Cohen(2015); Jenks (2012); Rauhtmann(2012); Barsky (2012) Yener et al. (2012); Robbins & Judge (2009); Duffy et al.(2002); Treviño & Nelson (2001), con el fin de conocer los comportamientos negativos que desde la perspectiva del empleado, son los más comunes, y de esta manera analizar su impacto en el sector en el cual se evaluó. Para ello, el instrumento estuvo constituido por una escala correspondiente a 42 ítems relacionados con comportamientos negativos; todas las variables fueron construidas específicamente para este estudio (Bernal, Oviedo & Luna, 2015) con un nivel de entendimiento aplicado a todos los trabajadores.

Cabe anotar que la percepción de los trabajadores no tiene un valor específico para ningún grupo de profesionales encuestado en particular, lo que asegura la generalidad de los resultados obtenidos en las diferentes organizaciones. La escala utilizada en la herramienta fue tipo LÍkert con valores comprendidos entre 1 y 10, teniendo en cuenta (1) Totalmente en Desacuerdo y (10) Totalmente de Acuerdo. Así mismo, conviene subrayar, que la herramienta fue validada para evaluar la percepción de los empleados con relación a unos componentes de ANE's que son: [1] corrupción, [2] maquiavelismo, [3] malversación de activos, [4] locus y [5] fraude financiero.

Con los resultados arrojados finalmente corroboraron la confiabilidad y validez del constructo una vez realizada el análisis factorial exploratorio y el análisis de componentes principales con rotación VARIMAX. El método de consistencia interna a través del alfa de Cronbach arrojando un  $\alpha=0,775$  con 14 ítems escogidos, lo que permite afirmar que el instrumento tiene un alto grado confiabilidad para la recolección de datos; cuanto más se encontrara el valor de alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. Seguidamente, la adecuación de los datos a la matriz factorial fue satisfactoria, donde el estadístico KMO fue de 0.87, y la prueba de esfericidad resultó significativa con un P-valor $<0$  y una variabilidad explicada del 77,18%. La estructura factorial quedó configurada por 14 ítems con 5 factores escogidos anteriormente mencionados.

#### 4.5.4 Variables del Modelo

El estudio de la CT representa un criterio sobresaliente del contexto laboral en donde se involucran aspectos económicos, sociales y políticos. Las variables que servirán para evaluar el impacto de la CT en la percepción de las ANE's del talento humano del sector manufacturero en la Costa Atlántica colombiana, fueron extraídos luego de la validación de los instrumentos aplicado por Martínez (2014). Para ello, los factores que evaluará el impacto de la CT se agrupa en: salario, estabilidad laboral, individuo, plano jerárquico y plano técnico. La escogencia de estas dimensiones se ilustra gráficamente en la figura 4.1.

- Salario: Para el caso de la investigación, este criterio se describe con unas correlaciones estimadas de 0,452 en y un alfa de Cronbach de 0,855; lo que indica que es un componente importante y potencial para evaluar aspectos de su remuneración como un salario

acorde al perfil profesional, competitivo en el sector, coherente a sus responsabilidades laborales y suficiente para satisfacer las necesidades básicas.

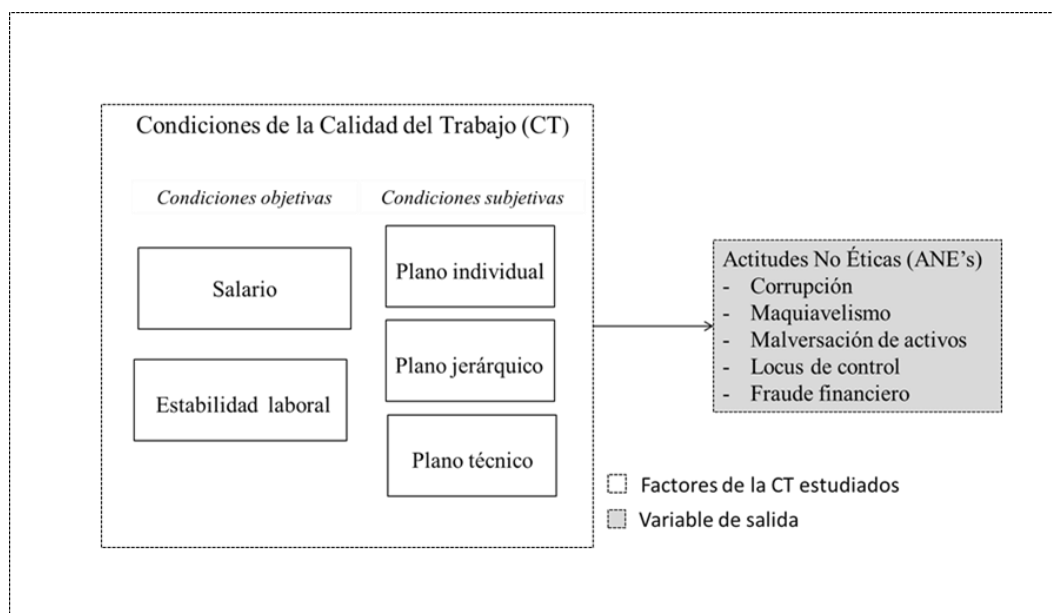
- Estabilidad laboral: Este criterio de evaluación describe unas correlaciones estimadas en 0,611 y un alfa de Cronbach de 0,855; este estimativo significativo para los empleados del sector productivo teniendo en cuenta aspectos como estabilidad en el cargo que desempeña, su vinculación y la satisfacción con su empleo en general.

- Plano individual: Con unas correlaciones estimadas de 0,581 y un alfa de Cronbach de 0,858; indica lo importante para los trabajadores la autonomía y la participación activa en la toma de decisiones en el área o unidad de trabajo.

- Plano jerárquico: Esta dimensión obtuvo resultados de correlaciones estimados de 0,499 y un alfa de Cronbach de 0,902; criterio altamente potencial en la percepción de los trabajadores puesto que aspectos como la confianza, la realimentación, la comunicación directa y los aportes hacia el jefe directo se tengan en cuenta.

- Plano técnico: Con datos correlacionados estimados de 0,508 y un alfa de Cronbach de 0,864; es un factor el cual los trabajadores perciben positivamente los trabajadores en la medida que la organización le permitan la capacidad de resolver los problemas en equipo de trabajo. Esto es, contar con la dinámica de escucharse y prestar un servicio de cualquiera de los miembros cuando lo requiera, consultar diferentes opiniones dentro del grupo de trabajo para tomar decisiones y participar en la toma de decisiones del grupo de trabajo.

**Figura 4-1. Clasificación de las variables**



*Fuente: Elaboración propia*

#### 4.5.5 Análisis

En esta etapa, el proceso de tabulación y depuración de los datos recopilados se hizo con el fin de verificar la coherencia y pertinencia de la data y consecutivamente dar inicio al proceso de estudio estadístico. Luego del cribado de los datos se procede a realizar el análisis correlacional de los datos en tres vías: Se inicia correlacionando internamente las variables que integran la CT y Actitudes no éticas de forma independiente, después, se correlacionan las variables que componen CT y las actitudes no éticas. Cabe resaltar, que el estadístico usado es el Coeficiente de correlación de Pearson. Luego, con el uso de la regresión logística binaria, se evalúa el impacto de la CT en las ANE's. Para esto, se hizo un recálculo interno de variables dentro del instrumento, se estableció la curva ROC y con la seguridad de la eficiencia en la discriminación de la variable de salida, se establecen las estimaciones del modelo de regresión

logística. Todos estos procedimientos, se realizaron bajo la herramienta SPSS versión 20 para Windows. Las variables que se incluyeron en el modelo por CT fueron: [1] salario, [2] estabilidad laboral, [3] plano individual, [4] plano jerárquico y [5] plano técnico y por ANE's se tiene: [6] corrupción, [7] maquiavelismo, [8] malversación de activos, [9] locus y [10] fraude financiero.

## 4.6 Resultados.

### 4.6.1 Análisis de correlación.

El análisis correlacional mediante el estadístico de Pearson, mide el grado de asociación entre las variables anteriormente mencionadas con el fin de examinar su significancia. Esto, por el comportamiento de distribución normal que seguía las variables de estudio. Este valor fluctúa de -1 a 1, donde, cuando este valor en cero, se puede afirmar que el par de variables con independientes en su comportamiento. Es decir, el evento que una de ellas aumento o disminuye, no necesariamente va a ocasionar un movimiento en la otra. A continuación se establecen los tres análisis correlacionales con sus respectivos contrastes de hipótesis de independencia:

***Correlación Variables Calidad del Trabajo:*** En el análisis correlacional de las variables de la CT se encontró una relación significativa con P-Valor menor a 0,01 entre todas las variables, a saber: salario, estabilidad laboral, individuo, plano jerárquico y plano técnico (ver Tabla 4-2). Estas relaciones sugieren:

- La percepción de un buen salario ( $r = 0,416$ ) recibido por la labor realizada con relación a la estabilidad laboral se incrementa en la medida que la remuneración esté acorde al

perfil profesional, tenga un significado competitivo en el sector, sea coherente a sus responsabilidades laborales y lo suficiente para satisfacer las necesidades básicas.

- La percepción del individuo conforme a su satisfacción laboral incrementa a medida que aumente su salario ( $r = 0,179$ ) y estabilidad en la empresa ( $r = 0,373$ ). Y,
- Respecto a las condiciones subjetivas representadas por el individuo y su relación con el plano jerárquico y técnico incrementa a medida que las condiciones básicas sean satisfechas por la organización, como es el salario ( $r = 0,270$ ) y la estabilidad ( $r = 0,402$ ).

**Tabla 4-2. Correlación de Pearson-VARIABLES de CT**

VARIABLES	1	2	3	4	5
1-Salario	1				
2-Estabilidad Laboral	,416**	1			
3-Plano Individual	,179**	,373**	1		
4-Plano Jerárquico	,270**	,402**	,470**	1	
5-Plano Técnico	,154**	,342**	,455**	,476**	1

\*\* P-valor < 0,01

*Fuente: Elaboración propia*

**Correlación Variables de Actitudes No Éticas:** teniendo en cuenta los resultados que muestra la Tabla 4-3, se puede afirmar las siguientes consideraciones:

- La variable corrupción no tiene medias de asociación significativas con ninguna de las otras variables. Esto significa que aspectos como la tolerancia en los casos de conflictos de interés, la carencia de conocimientos, experiencia y/o capacidades para ocupar cargos directivos, la actuación de los directivos influenciados por los amigos y grupos de interés

particulares, y el recibo de regalos o dádivas de particulares como incentivo por el cumplimiento de las funciones, son hechos aislados e independientes de las otras variables de estudios.

- Existe una relación inversa significativa entre el Maquiavelismo con la Malversación de activos ( $r=-0,169$ ) y el Fraude financiero ( $r=-0,221$ ). Es decir, que es posible que si el Maquiavelismo aumenta, la malversación de activos y el fraude financiero disminuya.
- También, se puede evidenciar una correlación positiva significativa entre la Malversación de activos con el Locus ( $r=0,624$ ) y el fraude financiero ( $0,480$ ). Con lo que se puede aseverar que si la malversación de activo sube, el locus y el fraude financiero también lo hagan.

**Tabla 4-3. Correlaciones de Pearson-VARIABLES de Actitudes no éticas**

VARIABLES	6	7	8	9	10
6-Corrupción	1				
7-Maquiavelismo	,033	1			
8-Malversación de activos	-,011	-,169**	1		
9-Locus	-,020	-,084	,624**	1	
10-Fraude financiero	,047	-,221**	,480**	,412**	1

\*\*P-valor < 0,001

*Fuente: Elaboración propia*

**Correlaciones variables de la CT versus ANE's:** cuando las variables de CT y las ANE's se cruzaron para evaluar su correlación, se obtuvo que existen correlaciones positivas significativas con *p-valor* menor a 0,01 en el siguiente caso (ver Tabla 4.4) :



- La variable Maquiavelismo (Del grupo de Actitudes No Éticas), tiene una correlación positiva y significativa con el grupo de variables de CT. Es decir, que se espera que a medida que el Maquiavelismo aumenta, las otras también lo hagan.

Por otro lado, se encontraron correlaciones significativamente negativas con *p-value* a 0,01 evidenciando las siguientes premisas (ver Tabla 4-4):

- A medida que acciones como la malversación de activos y el fraude financiero (Del grupo de Actitudes) no éticas se lleven a cabo en las organizaciones, la percepción disminuye en cada una de las variables asociadas a las condiciones objetivas y subjetivas de la CT.
- De igual forma, actitudes de la variable Locus (Del grupo de Actitudes no éticas) como aferrarse a la buena suerte respecto a un ascenso, la consecución de un buen trabajo, la toma de decisiones, oportunidades laborales, entre otros, disminuye la percepción en cada una de las variables de Estabilidad laboral, plano jerárquico y plano técnico.
- Y, entre la variable corrupción (Del grupo de Actitudes no éticas) y el grupo de variables de CT, existe una correlación negativa pero no significativa.

**Tabla 4-4. Correlaciones de Pearson-VARIABLES de CT vs ANE's**

VARIABLES	6-Corrupción	7-Maquiavelismo	8-Malversación de activos	9-Locus	10-Fraude financiero
1-Salario	-,071	,102*	-,138**	-,082	-,230**
2-Estabilidad laboral	-,033	,299**	-,196**	-,142**	-,333**
3-Plano individual	-,013	,367**	-,135**	-,043	-,217**
4-Plano Jerárquico	-,007	,316**	-,310**	-,259**	-,388**
5-Plano técnico	-,031	,371**	-,231**	-,183**	-,257**

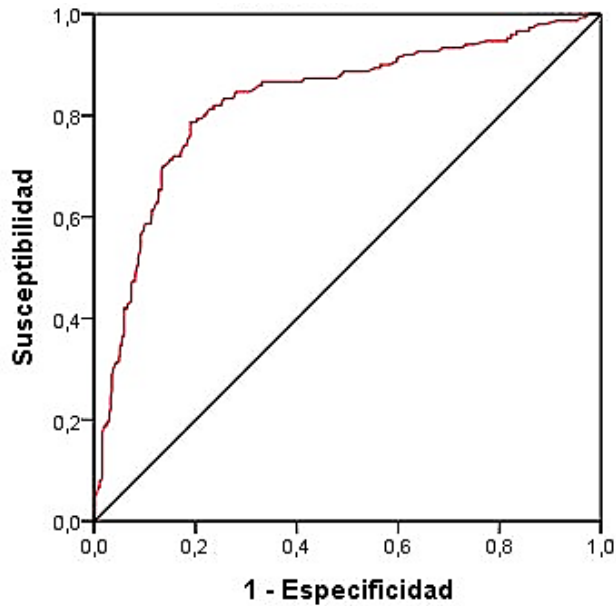
*Fuente: Elaboración propia*

#### 4.6.2 Modelo del Impacto de la CT en las ANE's.

El impacto de la CT en las ANE's se realizó haciendo pruebas de comparación de modelos en la regresión logística binaria. Inicialmente, para la construcción del modelo se realizaron unas pruebas el cual la variable de salida del modelo que son las ANE's tiene un potencial de discriminarse en el modelo logístico. Para lograrlo, se realiza la Curva ROC que busca establecer que tan eficiente resulta una variable para clasificar correctamente unos individuos dentro de una muestra, dicho en otras palabras representa que tanto puede discriminar dicha variable y así proporcionar una representación global de la exactitud diagnóstica.

La Fig. 4-2, muestra que la curva está por encima de la diagonal que es el nivel más bajo que puede tener una variable al clasificar que es 0,5. Es importante resaltar, que entre más alejada esté la curva de la diagonal, mejor será la segregación de la variable en el modelo futuro. Para el caso de estudio, el límite superior se encuentra en 0,871 aproximadamente tal como se muestra en la Tabla 4-5.

**Figura 4-2. Curva ROC para la variable condiciones no éticas**



*Fuente: Elaboración propia*

Pero, es necesario conocer aspectos como el área bajo la curva, el error estándar, el contraste de hipótesis y los intervalos de confianza, que se encuentran en la Tabla 4-5, a continuación:

**Tabla 4-5. Análisis de la Curva ROC-ANE's**

Área	Error estándar	P-Valor	Intervalo de confianza asintótico al 95%	
			Límite inferior	Límite superior
,829	,021	,000	,787	,871

*Fuente: Elaboración propia*

A partir de la tabla anterior, se evidencia que el área bajo la curva es 0,829 (valor óptimo) que es un valor que difiere de 0,5 que es el peor valor que puede haber para la discriminación. Esto significa que un individuo seleccionado aleatoriamente del grupo positivo “tiene un valor en

la prueba un 83% de las veces mayor que el de un individuo elegido aleatoriamente del grupo negativo. Seguidamente, se tiene el Error estándar que al multiplicarse por 1,96 y sumarse el área genera el Límite superior (Al restarle el área, resulta el límite inferior) del intervalo de confianza. Y, el P-valor =0.00, está rechazando significativamente la hipótesis nula del siguiente contraste:

$$H_0: \text{Área} = 0.5$$

vs

$$H_1: \text{Área} \neq 0.5$$

Lo cual reafirma que existe diferencia significativa entre el valor de área bajo la curva estimado con el peor valor que puede resultar para discriminar.

Seguidamente, en los modelos de regresión logística, se definió las categorías de la variable de salida como una variable dicotómica como 0 para un nivel bajo y 1 para un nivel alto. Para la presente investigación, se incluyeron 518 casos seleccionados de los cuales 516 resultaron válidos, para un 99,4% de los datos usados. El modelo de regresión logística se calculó bajo el método de selección “Hacia adelante de Wald” que se compara con la entrada de una variable basándose en la significación del estadístico y verifica la eliminación basándose en el P-valor del estadístico de prueba. En cada una de las etapas, reevalúa los coeficientes y su significación, pudiendo eliminar del modelo aquellos que no considera estadísticamente significativos. A partir de esto, se tiene el siguiente modelo:

**Tabla 4-6. Modelo de regresión logística para ANE**

	<b>Variabales Incluidas</b>	<b>B</b>	<b>E.T.</b>	<b>Wald</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>	<b>Exp(B)</b>
	Salario	-,118	,041	8,140	1	,004	,889
Paso 2 <sup>a</sup>	Plano Jerárquico	-,345	,058	35,294	1	,000	,709
	Constante	2,655	,506	27,512	1	,000	14,229

*Fuente: Elaboración propia*

A partir de este resultado el planteamiento del modelo queda estructurado como se muestra a continuación, este indica la percepción de las ANE's de los empleados respecto a las variables identificadas como significativas., para tal caso, cuando la probabilidad tienda a uno la percepción será positivo

$$P(Y = 1) = \frac{1}{1 + e^{-2.655 + 0.118X_1 + 0.345X_2}}$$

Donde:

$Y :=$  Actitudes No Éticas

$X_1 :=$  Salario

$X_2 :=$  Plano jerárquico

La verificación del ajuste en el modelo se realizó bajo el estadístico de Wald, debido a que éste fue significativo (P-Valor < 0.05) el modelo presenta un buen ajuste. Por otro lado, se utilizó la prueba de Hosmer-Lemeshow con el fin de evaluar el ajuste global del modelo; en este

caso, la ausencia de significación con un P-Valor igual a 0,209 indica igualmente un buen ajuste del modelo.

Los coeficientes de las variables de condiciones de trabajo y de la constante fueron evaluados por la prueba de Wald. Los valores de significancia se muestran en la Tabla 4-6. El porcentaje de casos clasificados por el modelo fue del 75,2%.

Aunque el R-cuadrado de Nagelkerke fue relativamente bajo (0,159) hay que tener en cuenta que otros estadísticos muestran la validez del modelo. En este sentido como mencionan Hosmer et al. (2008), la evidencia empírica sugiere que estos valores son intuitivos y suelen confundirse con los R-cuadrado de las regresiones ordinarias. Seguidamente, los resultados muestran un impacto significativo del salario y el perfil jerárquico en las ANE's de los trabajadores del sector en estudio. También es importante verificar que el modelo logístico hallado, es el que brinda todas las posibilidades de explicar mejor la variable dependiente que otros modelos alternativos que pueden existir como el nulo y algún submodelo.

**Tabla 4-7. Pruebas de comparación de modelos**

Prueba de Comparación	Estadística de Prueba*	Grados de Libertad	P-Valor**
$H_0$ : el Modelo nulo (ANE 1, sólo con el intercepto) vs $H_1$ : el Modelo Logístico (ANE Salario + P. jerárquico )	20,734	1	$5,28 \times 10^{-6}$
$H_0$ : un submodelo(ANE, Salario, sólo salario) vs $H_1$ : el Modelo Logístico (ANE Salario + P. jerárquico )	39,975	1	$2,57 \times 10^{-10}$
$H_0$ : un submodelo(ANE P. Jerárquico, sólo P. Jerárquico) vs $H_1$ : el Modelo Logístico (ANE Salario + P. jerárquico )	8,077	1	0,0045

\*Esta está basada en la razón de verosimilitudes

\*\* Basado en la Distribución asintótica Chi-cuadrada

ANE's: Actitudes No Éticas

*Fuente: Elaboración propia*

Entonces, es trivial inferir, a partir de la Tabla 4-7, que existe un rechazo significativo de  $H_0$  en los tres contrastes de hipótesis, lo que motiva a afirmar que estadísticamente el modelo que genera más información es el Modelo logístico hallado inicialmente.

También, se desarrollo un análisis correlacional, que para este caso comprendió 3 matrices de correlación distintas, se realizó usando el coeficiente de correlación de Pearson, que según Díaz & Morales (2012) es sensible ante el cumplimiento de la normalidad multivariada. Es decir, pasar de una normalidad univariada de un vector a la normalidad de un matriz. Pero, al hacer las pruebas de normalidad multivariada, se tiene:

**Tabla 4-8. Pruebas de Normalidad multivariada**

	Grupo de variables de CT	Grupo de variables de Actitudes no éticas	CT vs. Actividades no éticas
Prueba de normalidad Multivariada	P-valor	P-valor	P-valor
	$2,44 \times 10^{-283}$	$3,18 \times 10^{-86}$	0,00
Prueba de Mardia	0,00	$7,85 \times 10^{-13}$	0,00
	$9,80 \times 10^{-286}$	$4,93 \times 10^{-87}$	0,00
Prueba de Henze-Zirkler	0,00	0,00	0,00
Prueba de Royston	$3,91 \times 10^{-98}$	$1,97 \times 10^{-90}$	$1,23 \times 10^{-184}$

*Fuente: Elaboración propia*

A partir de la Tabla 4-8, se puede afirmar que para los tres grupos de variables correlacionadas, se está rechazando la hipótesis de normalidad multivariada. Y se debe pensar en otro estadístico como el coeficiente de correlación de Spearman, no es tan sensible a la normalidad de los datos. Pero, al ejecutar las matrices de correlaciones bivariadas con el coeficiente de correlación de Spearman (ver Tabla 4-9.), se observa que si bien existe diferencia

absoluta muy leve en algunos valores, los signos de los valores y la significancia estadística es la misma en ambos procedimientos. En el caso que existieran cambios en la significancia de los estadísticos, se debe tomar los valores de las matrices de correlación de Spearman (ver Tabla 4-9). Este aspecto, es relevante en lo referente a cómo se interpreta la medida de asociación de entre variables en cada uno de los tres grupos, porque, se pretende que con los individuos analizados inferir con respecto a una población existente, en términos de las variables estudiadas.

**Tabla 4-9. Matriz de Correlación de Spearman**

	6- CORRUPCION	7- MAQUIAVELISMO	8- MALVERSACIÓN DE ACTIVOS	9- LOCUS	10- FRAUDE FINANCIERO
Rho de Spearman	6-CORRUPCION	1,000			
	7-MAQUIAVELISMO	,054	1,000		
	8-MALVERSACIÓN DE ACTIVOS	,013	-,244**	1,000	
	9-LOCUS	-,026	-,116**	,614**	1,000
	10-FRAUDE FINANCIERO	,035	-,355**	,450**	,368**

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente: Elaboración propia*

Seguidamente, en el modelamiento matemático que coloca a las ANE's como variable dependiente y a las variables de CT como independientes. Y, en la técnica escogida para modelar se habla de una probabilidad y no de un valor esperado. Esto, implica que dentro de las opciones fuese posible aplicar un modelo de regresión lineal múltiple o un análisis discriminante, pero estos necesitan del cumplimiento del supuesto de Normalidad multivariada, que por la Tabla 4-8, no se cumple. Entonces, aquí se tiene la razón principal por la cual se opta por un modelo de regresión logística binaria. Este modelo hallado, cuenta con particularidades como: Cuando el



salario y el plano jerárquico aumenta, disminuye la probabilidad de que el nivel de actitudes no éticas sea alto. Y, cuando el salario disminuye con el plano jerárquico, la probabilidad de que exista una conducta no ética llega a su punto más alto, para este caso 40% aproximadamente. Es decir, que al tomar de la población un individuo, con las condiciones más bajas de salario y de plano jerárquico se espera 4 de cada 10 veces tenga una actitud no ética.

De lo anterior, también se puede afirmar, el por qué la razón ODDS de las variables salario y plano jerárquico en el modelo no exceden a 1. Esto, se presenta porque el efecto es inverso o contrario. Es decir, si ambas aumentan la variable ANE's disminuye y viceversa.

Estos resultados ponen de manifiesto que la dinámica de las ANE's distan una relación lineal con la presencia o ausencia de los factores de la CT. Ello tiene discrepancias a la hora de formular políticas de operación, códigos y valores conductuales, y planes estratégicos para minimizar el riesgo sobre los efectos negativos que puede ocasionar de no controlar algunos factores de la CT dentro de la organización.

#### **4.7 Discusión.**

Las Actitudes No Éticas (ANE's) son comportamientos que violan normas corporativas y que afecta directamente el bienestar tanto a los trabajadores como a las mismas organizaciones, poniendo en riesgo la estabilidad social y económica de su función (Tian et al., 2014). Además, las enormes pérdidas financieras asociados a los costos que asumen las organizaciones para perfeccionarlas estrategias tecnológicas, de supervisión y de auditorías con el fin de minimizar el

riesgo de ejecutar malas conductas durante la jornada laboral (Lawrence & Robinson, 2007). Adicionalmente a estos costos, algunas ANE's pueden ejercer un efecto perjudicial sobre el rendimiento de los negocios en general que gestiona las empresas y que la mayoría de ellas a menudo pasa por desapercibida, lo cual es difícil de estimar. Hacer referencias de malas actitudes desde el punto de vista cognitivos, afectivos y comportamentales (*desviados, agresivos, antisociales y contraproducentes*) (Moroni & Dabos, 2014) implica directamente que tan insatisfecho se encuentra el empleado.

Diversas literaturas de psicología organizacional plantean que la inseguridad laboral incide en las ANE's en parte porque viola el contexto contractual y a su vez psicológico entre el empleador y el empleado (Chiu&Peng, 2008); aspectos como la competencia industrial y la reducción de personal en las organizaciones, no es raro que los empleados experimenten constantes cambios en las relaciones de trabajo y los contratos de trabajo. De hecho, estos cambios suelen dar lugar a situaciones en las que los empleados perciben incumplimientos, generalmente, en los pagos de salarios por parte de sus empleadores (Zhao et al., 2007); sin duda, numerosas investigaciones (Chiu&Peng, 2008) han demostrado reacciones negativas cognitivas o emocionales como la insatisfacción, la frustración, la ansiedad y la ira, que a su vez pueden desencadenar actitudes negativas dando lugar enormes pérdidas para las organizaciones vistas desde diferentes perspectivas: i) la pérdida de días de trabajo debido al absentismo discrecional (Deery et al., 2006), ii) la pérdida de la inversión en formación asociada a los egresados de la organización, iii) la pérdida de dineros por fraude, malversación de fondos y decisiones mal tomadas, y iv) aumento de los costos de reclutamiento, selección y formación de nuevos empleados.

Así mismo, los trabajadores cuando se encuentran en situaciones abusivas por parte de su jefes directos, que ejercen un liderazgo y autoridad de carácter tirano, el empleado puede reorientar o desplazar sus comportamientos negativos hacia los objetivos que son menos potente o más disponibles, es decir, hacia compañeros de trabajo (Mitchell & Ambrose, 2007). Por el contrario, el involucramiento del empleado como un proceso participativo donde utilice aportaciones de los trabajadores para incrementar su compromiso con el éxito de la organización. Robbins & Judge (2009) afirma que la lógica que subyace es que al involucrar al personal en las decisiones que los afectan y con el incremento de su autonomía, del control sobre sus vidas laborales, la realimentación y la comunicación directa con sus jefes, los trabajadores estarán más motivados, más comprometidos con la organización, serán más productivos y estarán más satisfechos con sus trabajos.

El propósito de esta investigación fue evaluar el impacto de la Calidad del Trabajo (CT) en las Actitudes No Éticas (ANE's) del talento humano del sector productivo de la Costa Atlántica colombiana, con la participación de 518 empleados del sector. Los estudios y resultados obtenidos acerca de las condiciones de la CT, se justifican en la línea de estudios previos de Martínez (2014), donde muestra importantes avances en la última década tanto en la identificación de aquellos factores que perturban la CT de los trabajadores, como el desarrollo y la validación de diferentes constructos que permiten mejorar la concepción, y este a su vez, crear estrategias para promover una verdadera calidad percibida de los trabajadores en el contexto laboral.

Los resultados de correlación obtenidos en este estudio, revelan que cuando los empleadores se esfuerzan en brindar adecuadas condiciones en el medioambiente contractual,

específicamente, en aspectos como que la remuneración acorde al perfil profesional, que tenga un significado competitivo en el sector, que sea coherente a sus responsabilidades laborales, que sea lo suficiente para satisfacer las necesidades básicas, que sean pagados a tiempo y que garanticen una estabilidad laboral en tiempo; la percepción positiva hacia las condiciones subjetivas como son el plano individual, jerárquico y técnico se incrementan. Estas conclusiones se evidencian también en el estudio realizado por Genoud et al (2012), el cual concluye que las motivaciones laborales más importantes en los trabajadores son de tipo material: el dinero ganado o el dinero en riesgo, lo cual es razonable ya que el acceso a una variedad de bienes que se compran con dinero e induce al bienestar familiar; y que va ligado al desarrollo de contenido intrínsecos del trabajo como realizar tareas interesantes, oportunidad de avances y el contacto social con otros compañeros.

En relación al modelo construido de la variable de ANE's que permitiera medir el impacto de la CT llevó a establecer las dimensiones que afectan de modo positivo o negativo las ANE's en los trabajadores del sector productivo de la Costa Atlántica colombiana, los cuales son el salario remunerado y el plano jerárquico. Estos resultados aclaran que para los trabajadores es importante contar con una remuneración acorde a sus necesidades y expectativas y que a su vez sean pagadas en el tiempo que corresponda para que puedan satisfacer sus compromisos (White, 2006). Además, contar con una autoridad que les brinde una confianza transparente en el que puedan desarrollar actividades de valor, de realimentación, de comunicación, y de trabajo en equipo, las actitudes comportamentales se fortalecerá y los trabajadores se sentirán más comprometidos, más productivos y más satisfechos en el contexto laboral (Kalleberg, A. et al., 2015). Así mismo, los factores identificados por los trabajadores encuestados que de acuerdo a

su percepción promueven o incentivan las ANE's tiene validez en el sector estudiado, dado que hay una insuficiente disponibilidad de investigaciones referentes a los comportamientos desviados y contraproducentes, así como también, se pone en manifiesto la necesidad de implementar estrategias para fortalecer el comportamiento organizacional que van más de normativas y de categorías teóricas y axiológicas, comprobando la compleja interrelación entre el hombre, su ámbito laboral y su sistema social.

En definitiva, para minimizar la apreciación de las ANE's en la vida laboral se requiere realizar cambios en conjunto, Gobierno, Empresa y Empleados. Estos cambios implican aunar esfuerzos para reforzar inicialmente los lineamientos o políticas que adoptan mecanismos de disciplina para extinguir los comportamientos contraproducentes y de recompensas para reforzar comportamientos productivos. En cuanto a las recompensas, estas cuando están vinculadas a comportamientos que están dentro del marco de la norma, refuerzan ese comportamiento. Por supuesto, los individuos con alto rendimiento son la clave para el éxito de toda organización. Por lo tanto, las organizaciones deben enfocarse en la construcción de esquemas motivacionales orientados a la conservación de ese grupo de trabajadores satisfecho (Sundaray et al., 2013). Adicional, las estructuras organizacionales cuentan con funciones especializadas donde el nivel de autoridad es crucial para asegurar que el trabajo sea sólido, por ende, es importante fortalecer el liderazgo y empoderamiento en los directivos y en los trabajadores, como un proceso estratégico para aumentar la confianza en la responsabilidad de la autoridad y el compromiso de los equipos de trabajo. Si no se debilitan las restricciones entre los jefes y los subordinados, tal empoderamiento no dará resultado y solo servirá para ocultar los verdaderos problemas en el manejo de los roles todo el equipo de trabajo.

#### **4.8 Limitaciones y futuras investigaciones**

Las características del modelo obtenido en el país y sector, impide comparar nuestros resultados con otros constructos. Este trabajo es un primer momento para continuar perfeccionando instrumentos más robustos que permitan aplicar métodos de análisis más avanzados para el monitoreo y control de las actividades indebidas y la calidad de vida laboral de los trabajadores.

#### **4.9 Referencias.**

- AHMADI, F., SALAVATI, A., RAJABZADEH, E. (2012). Survey relationship between quality of work life and organizational commitment in public organization in Kurdistan province. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(1), 235-246.
- AL-KHATIB, J.A., MALSHE, A. & ABDULKADER, M. (2008). Perception of unethical negotiation tactics: A comparative study of US and Saudi managers. *International Business Review*, Vol.17, issue 1, pp. 78-102.
- ANAND, V., ASHFORTH, B.C., & JOSHI, M. (2004). Business as Usual: The Acceptance and Perpetuation of Corruption in Organizations. *The Academy of Management Executive*, 18(2), 39-55.
- ANSTERY, K.J., WOOD, J., CALDWELL, H., KERR, G., Y LORD, S.R. (2009). Comparison of self-reported crashes, state crash records and an on-road driving assessment in a population-based sample of drivers aged 69-95 years, *Traffic injury prevention*, pp. 84-90. <http://dx.doi.org/10.1080/15389580802486399>
- ANTÓN, J., FERNÁNDEZ-MACÍAS, E. & MUÑOZ DE BASTILLO, R. (2012). Identifying Bad-Quality Jobs Across Europe. C. Warhurst, F. Carré, P. Findlay, C. Tilly (Eds.), *Are Bad Jobs Inevitable?*, Palgrave Macmillan, London, pp. 25-44

ARREDONDO, F., DE LA GARZA, J. &VAZQUEZ, J. (2014). Transparency in organizations, an approach from the employee's perspective. *Estudios gerenciales*. 30, (133), 408-418.

ARGÜELLES Ma, L. A., GARCIA, R. A. Q., FAJARDO, M. J., MEDINA, D. E. M., & MALDONADO, J. A. S. (2013). Propuesta de Modelo Predictivo de la Calidad de Vida Laboral en el 122 Sector Turístico Campechano (México). *Institute for Business & Finance Research*, 8(2), 488-494.

AZIZ, R.A., NADZAR, F.M., HUSAINI, H. (2011). Quality of work life of librarians in government academic libraries in the Klang Valley, Malaysia. *The International Information & Library Review*, 43(3), 149-158.

AZIZ, RAFIDAH ABDUL/NADZAR, FUZIAH MOHD/HUSAINI, HASLINDA, ET AL., (2011). Quality of work life of librarians in government academic libraries in the Klang Valley, Malaysia. *The International Information & Library Review*, 43(3), 149-158. doi: 10.1016/j.iilr.2011.07.002

AZRIL, M. (2010). Can Quality of Work Life Affect Work Performance among Government Agriculture Extension Officers? A Case from Malaysia, 6, a9h 64-73, *Journal of Social Sciences* (15493652) (Science Publications 2010)

BAGTASOS, M.R. 2011. Quality of Work Life: A Review of Literature. *DLSU Business & Economics Review*, 20(2), 1-8.

BANAS, J. T., & PARKS, J. M. (2002). Lambs among lions? The impact of ethical ideology on negotiation behaviors and outcomes. *International Negotiation*, 7, 235–260.

BARSKY, A. (2012). Investigating the effects of moral disengagement and participación on unethical work behavior. *J Bus Ethics* 104: 59-75

BELLO, A.M., PALACIO, J., VERA-VILLARROEL, P., OVIEDO-TRESPALACIOS, O., RODRÍGUEZ, M. Y CELIS-ATENAS, K.. (2014). Presentación de una escala para evaluar actitudes y creencias sobre la sexualidad reproductiva en adolescentes varones de la región Caribe colombiana, *Universitas Psychologica Panamerican Journal of Psychology*, vol. 13.

BENITO, D. (2010). Family and work-life balance: a pressing challenge in business management. *Estudios Gerenciales*, 26(115),65–78. doi:10.1016/S0123-5923(10)70112-1

- BERNAL, W. (2015). Diseño y validación del impacto de las actitudes no éticas (ANE's) en el sector productivo de la Costa Atlántica colombiana. Msc. Thesis, Departamento de Ingeniería Industrial, Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia.
- BERRY, C. M., ONES, D. S., & SACKETT, P .R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92, 410-424
- BERRY, CM., CAPENTER, NC&BARRATT, CL. (2012). Do other-reports of counterproductive work behavior provide an incremental contribution over self-reports? A meta-analytic comparison. *Journal of Applied Psychology*, 97 (3) (2012), pp. 613–636
- BOLINO, M.C., KLOTZ, AC., TURNLEY, WH., HARVEY, J. (2012). Exploring the dark side of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, pp. 1–18 <http://dx.doi.org/10.1002/job.1847> (Advance online publication)
- BOLINO,M., VALCEA, S., HARVEY, J. (2010). Employee, manage thyself: The potentially negative implications of expecting employees to behave proactively. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, pp. 325–345
- BOWLING, N. A., & ESCHLEMAN, K. J. (2010). Employee personality as a moderator of the relationships between work stressors and counterproductive work behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 91-103.
- BRIMECOMBE, M., MAGNUSEN, M. & BUNDSC, K. (2014). Navigating the storm: A counterproductive work behavior and leadership case study in a Division I FBS School. *Sport Management Review*, 17(2), PP.219-237
- BRUK-LEE, V., & SPECTOR, P. E. (2006). The social stressors counterproductivity work behaviors link: Are conflicts with supervisors and coworkers the same? *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 145-156.
- CAHILL, K., MCNAMARA, TAY., CATSOUPHES, M., VALCOUR, M. (2014). Linking shifts in the national economy with changes in job satisfaction, employee engagement and work–life balance. *Journal of behavioral an experimental economics*. Vol 56, pp 40-54.
- CASAS, J. REPULLO, J. LORENZO, S. & CAÑAS, J. (2002).Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración sanitaria*. Vol VI. Núm 23.



- CHISHOLM, R. (1983). Quality of Working Life: Critical Issue for the 80s. *Public Productivity Review*, 7(1), 10-25.
- CHIU, SF. & PENG, JC. (2008). La relación entre el incumplimiento de contrato psicológico y la desviación de los empleados: el papel moderador del estilo atribucional hostil. *Journal Vocational Behaviours.*, 73 (4) (2008), pp. 426 a 433
- COHEN, B. J., KINNEVY, S., DICHTER, M.E. (2007). The quality of work life of child protective investigators: A comparison of two work environments. *Children and Youth Services Review*, 29(4), 474-489.
- COHEN, A. (2015). Are they among us? A conceptual framework of the relationship between the dark triad personality and counterproductive work behaviors (CWBs). *Human Resource Management Review*. In Press, Corrected Proof — Note to users
- CONE-ROPER POLL. (2002). Cone Corporate Citizenship Study. Massachusetts: Cone.
- CRAIG SMITH, SALLY S. SIMPSON & CHUN-YAO HUANG. (2007). Why managers fail to do the right thing: *Business Ethics Quarterly*, Volume 17. Issue 4. ISSN 1052-150X. pp. 633-667
- DEERY, ST., IVERSON, RD & WALSH, JT. (2006). Toward a better understanding of PCB: A study of customer service employees. *Journal of Applied Psychology*, 91 (2006), pp. 166–175
- DESHONG, H., GRANT, D. & MULLINS-SWEATT, S. (2015). Comparing models of counterproductive workplace behaviors: The Five-Factor Model and the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*. 74, 55-60.
- DIEFENDORFF, J. M., & MEHTA, K. (2007). The relations of motivational traits with workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 92, 967-977.
- DILCHERT, S., ONES, D. S., DAVIS, R. D., & ROSTOW, C. D. (2007). Cognitive ability predicts objectively measured counterproductive work behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 92, 616-627.
- DUMITRIU, C., TIMOFTI, L., NECHITA, E. & DUMITRIU, G. (2014). The Influence of the Locus of Control and Decision-making Capacity upon the Leadership Style. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 141, 494–499.
- FONTRODONA, F., GUILLEN, M., RODRIGUEZ, A. (2010). La ética en la encrucijada, Ediciones Universidad de Navarra, EUNSA, Pamplona

- FORSYTH, D. R. (1980). A taxonomy of ethical ideologies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(1), 175–184.
- GARRIDO, J., URIBE, A., BLANCH, J. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta colombiana de Psicología*, 14(2), 27-34.
- GELLERMAN, S.W. (1986). Why “Good” Managers Make Bad Ethical Choices. *Harvard Business Review*, 64(4), 85-90.
- GOLEMBIEWSKI, R.T., BEN-CHU, S. (1991). Public-sector innovation and predisposing situational features: testing covariants of successful qwl applications (Vol. 15, pp. 106-132).
- GENOUD, M., BROVEGLIO, G. & PICASSO, E. (2012). The values of the work culture in Autonomy City of Buenos Aires (CABA) and Greater Buenos Aires (GBA). *Estudios Gerenciales*, 28(123), 65-84.
- GEORGE, J. & JONES, G.R. (2008). *Understanding and managing organizational behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall. ISBN 0-13-239457-X
- GÒMEZ, M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá-Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, vol. 18, núm. 24, julio-diciembre, pp. 225-236
- GRANITZ, N.A. (2003): “Individual, Social and Organizational sources of sharing and variation in the ethical reasoning of managers”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 42, pp. 101-124.
- GREENLEE, J., FISCHER, M., GORDON, T. & KEATING, I. (2007). An investigation of fraud in nonprofit organizations: Ocurrents and deterrents. *Nonprofit and Voluntary Sector*
- HAI, L. & TZINER, A. (2014). Relationships between counterproductive work behavior, perceived justice and climate, occupational status, and leader-member exchange. 30 (1), 1–12.
- HAMID, R., HAMED, S. & EBRAHIM, E.( 2012). The analysis of organizational diagnosis on based six box model and its relationship with quality of work environment (qwe) in universities. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(12), 234-247.
- HARTER, J., SCHMIDT, F. & KILLHAM, E. (2002). Employee engagement, satisfaction, and business-unit-level outcomes: A meta-analysis

- HERSHCOVIS, M.S., TURNER, N, BARLING, J., INNESS, M.M., LEBLANC, M., ARNOLD, K.A., DUPRE, K.E., SIVANATHAN, N. (2007). Predicting workplace aggression: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92 (1) (2007), pp. 228–238
- HERSHCOVIS, MS., BARLING, J. (2010). Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. *Journal of Organizational Behavior*, 31 (1) (2010), pp. 24–44
- HOSMER, D, LEMESHOW, S. & MAY S. (2008) *Applied survival analysis: regression modeling of time to event data*. 2nd ed. New York, New York: John Wiley & Sons.
- HUNT, S. D., & CHONKO, L. (1984). Marketing and Machiavellianism. *Journal of Marketing*, 21(3), 30–42.
- HUNT, S. D., & VITELL, S. J. (2006). The general theory of marketing ethics: A revision and three questions. *Journal of Macromarketing*, 26(2), 143–153.
- JENKS. D., JOHNSON, L & MATTHEW.D. (2012). *Examining Police Integrity: Categorizing Corruption Vignettes*. Geneva centre for the democratic control of armed forces coginta - for police reforms and community safety.
- JONES, T. M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue contingent model. *Academy of Management Review*, 16, 366–395.
- JONES, T.M. y RYAN, L.V. (1998): “The effect or organizational forces on individual morality: Judgment, moralaprobation and behaviour”, *Business Ethics Quarterly*, Vol. 8, No. 3, pp. 431-445.
- KABAK, K. E., ŞEN, A., GÖÇER, K., KÜÇÜKSÖYLEMEZ, S., & TUNCER, G. (2014). Strategies for Employee Job Satisfaction: A Case of Service Sector. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150(15), 1167-1176.
- KALLEBERG, A., NESHEIM, T. & OLSEN, K. (2015). Job quality in triadic employment relations: Work attitudes of Norwegian temporary help agency employees. *Scandinavian Journal of Management*, 31(3), 362-374
- KLEINHENZ, J., & SMITH, R. (2011). Regional competitiveness: Labor-management relations, workplace practices, and workforce quality. *Business Economics*, 46(2), 111-124. doi: 10.1057/be.2011.6
- KRISCHER, MM., PENNEY, LM., HUNTER, EM. (2010). Can counterproductive work behaviors be productive? CWB as emotion-focused coping *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, pp. 154–166

- KULAS, J. T., MCINNERNEY, J.E., DEMUTH, R.F., & JADWINSKI, V. (2007). Employee satisfaction and theft: Testing climate perceptions as a mediator. *The Journal of Psychology*, 141, 389-402.
- LANDSMAN, M. (2001). Commitment in Public Child Welfare. *Social Service Review*. Vol 75, No.3, pp 386-419.
- LASSO, F. & FRASSER, C. (2015). Quality of employment and well-being: An equivalence-scale analysis. *Ensayos sobre Política Económica*, 33(77), pp.117-132.
- LAU, R. S. M., & MAY, B. E. (1998). A Win-Win Paradigm for Quality of Work Life and Business Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 9(3), 211-226.
- LAWRENCE, T.B. & ROBINSON, S.L. (2007). Ain't misbehaving: workplace deviance as organizational resistance. *J. Manage.*, 33 (3), pp. 378–394
- LUNA, C., OVIEDO, O., VARGAS, S., & VENDRIES, A. (2012). Diseño y validación de un instrumento para medir la calidad del trabajo en el sector productivo del Caribe Colombiano.
- MARTÍNEZ, L. (2014). Evaluación del impacto de las condiciones de trabajo en la Calidad de Vida Laboral en el sector manufacturero de la región caribe colombiana. Tesis Magíster. Departamento de Ingeniería Industrial. Universidad del Norte, 74-98.
- MARTÍNEZ BUELVAS, L., OVIEDO TRESPALACIOS, O., BELLO-VILLANUEVA, A. & LUNA AMAYA, C. (2013). Herramienta de Evaluación del Impacto de las Condiciones Salariales y Subjetivas en la Calidad de Vida Laboral: Caso Sector Manufacturero de la Región Caribe Colombiana. *DYNA* 81 (184), pp.1-2.
- MITCHELL, M. S., & AMBROSE, M. L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1159-1168
- MOZAS, A. & PUENTES, R. (2010). La responsabilidad social corporativa y su paralelismo con las sociedades cooperativas. *Revista de estudios cooperativos*, ISSN 1135-6618, N°. 103, 2010 , págs. 75-100.
- MOORE, C., DETERT, jr., KLEBE TREVIÑO, L., BAKER, VL., MAYER, DM. (2012). Why employees do bad things: Moral disengagement and unethical organizational behavior. *Personnel Psychology*, 65 (1), pp. 1–48.
- MORONI, L. & DABOS, G. (2014). Low-severity deviant and abusive behaviors in organizations: A review of the literature and its implications. *Estudios Gerenciales*, 30(133), 384-396.

- NOWAKOWSKI, J. M. (2008). Advancing the measurement of organizationally directed deviance. *Academy of Management Journal*, 50, 260-271.
- O'BOYLE, EH., FORSYTH, DR., O'BOYLE, AS. (2011). Bad apples or bad barrels: An examination of group-and organizational-level effects in the study of counterproductive work behavior. *Group & Organization Management*, 36 (1), pp. 39–69
- PEIRÓ, J. (2004). The work system and its implications for prevention of psychosocial risks at work. *Universitas Psychologica*, 3 (2), 179-186
- PERRI, JS. (2013). Visionaries or false prophets. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 29(3), 331-350.
- PINEDA, J. & ACOSTA, C. (2011). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Ensayos sobre Política Económica*, 29 (65), pp. 63–105
- QUIJANO, S., CORNEJO, JM., YEPES, M. & FLORES, R. (2005). La calidad de los procesos y recursos humanos (CPRH) como componente de la calidad del sistema humano de la organización: conceptualización y medida. *Anuario de Psicología*, 36 (1) 7-36
- RAUTHMANN, J.( 2012). Towards multifaced Machiavellianism: Content, factorial, and construct validity of a German Machiavellianism Scale. *Personality and Individual Differences Review*, 52, pp.345-351.
- RAZIQ, A. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725. doi:10.1016/S2212-5671(15)00524-9
- REYNOLDS, C., SHOSS, M., JUNDT, D. (2015). In the Eye of the beholder: a multi-stakeholder perspective of organizational citizenship and counterproductive work behaviors. *Human Resource Management Review*, 25(1), 80–93
- REYNOLDS, S. J. (2006). Moral awareness and ethical predispositions: Investigating the role of individual differences in the recognition of moral issues. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 233–243.
- ROBBINS, S. & JUDGE, T. (2009). *Organizational Behaviour*. Educación Pearson.
- RODRIGUES, S. & SPADOTI, R. (2006). Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidades do bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, vol. 14, núm. 1, pp. 54-60.

- RUIZ, P., RUIZ, C. (2011). Factores determinantes del comportamiento ético/no ético del empleado: una revisión de la literatura. *Investigaciones europeas de dirección y economía de la empres*, vol. 17, núm. 3, pp 29-45. Universidad de Vigo, España.
- SALGADO, JF., MOSCOSO, S. & ANDERSON, N. (2013). Personality and counterproductive work behavior. In N. D. Christiansen & R. P. Tett (Eds.), *Handbook of personality at work* (pp. 606-632). New York: Routledge.
- SAN MARTÍN, S. (2013). Trust, satisfaction, relational norms, opportunism and dependence as antecedents of employee organizational commitment. *Contaduría y Administración*. 58(2), April–June 2013, Pages 11–38
- SEGURADO TORRES, A., & AGULLÓ TOMÁS, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social (Vol. 14, pp. 828-836): Colegio Oficial de Psicólogos del Principado de Asturias 2002.
- TAVEIRA, A., JAMES, C. A., KARSH, B., 2003. Quality management and the work environment: an empirical investigation in a public sector organization. *Applied Ergonomics*, 34(4), 281-291.
- SPECTOR, PE.& FOX, S. (2010). Theorizing about the deviant citizen: An attributional explanation of the interplay of organizational citizenship and counterproductive work behavior. *Human Resource Management Review*, 20, pp. 132–143
- SPECTOR, PE., BAUER, JA., FOX, S. (2010). Measurement artifacts in the assessment of counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Do we know what we think we know?. *Journal of Applied Psychology*, 95, pp. 781–790
- SUNDARAY, B.K., SAHOO, C.K. Y TRIPATHY, S.K..(2013). Impact of Human Resource Interventions on Quality of Work Life, *International Employment Relations Review*, vol. 19 (1), pp. 68-86.
- TANEJA, G. & KUMARI, L., (2012). Quality of Work Life and Its Relation with Job Satisfaction among Indian Banks. *International Journal of Research in Commerce and Management*, 3(2), 97-106.
- THOMAS, T., SCHERMERHORN, J.R., & DIENHART, J.W. (2004). Strategic Leadership of Ethical Behavior in Business. *The Academy of Management Executive*, 18(2), 56-68.
- TIAN, Q., ZHANG, L. & ZOU, W. (2014). Job insecurity and counterproductive behavior of casino dealers – the mediating role of affective commitment and moderating role of supervisor support. *International Journal of Hospitality Management*, 40, 29-36.

- TLAISS, H. (2013). Determinants of job satisfaction in the banking sector: the case of Lebanese managers. *Employee Relations*, 35(4), 377 - 395.
- TREVIÑO, L.K. y NELSON, K.A. (2004): *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right*, John Wiley & Sons, New York.
- VEIGA, J.F., GOLDEN, T.D., & DECHANT, K. (2004). Why managers bend company rules. *The Academy of Management Executive*, 18(2), 84-91.
- WALTON, R (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 52(3), 12-155.
- WHITE, E. (2006). “Opportunity Knocks, and it Pays a lot better”, *Wall Street Journal*, p B3.
- WILLIAMSON, O. E. (1985). *The economic institutions of capitalism*. New York: The Free Press.
- WRIGHT, T. A. & COMPRANZANO, R. (2004). The role of psychological Well-being in job performance: A fresh look at an age-old quest. *Organizational dynamics*, 33 (4), 338-351.
- WU, J. & LEBRETON, JM. (2011). Reconsidering the dispositional basis of counterproductive work behavior: The role of aberrant personality. *Personnel Psychology*, 64 (3) (2011), pp. 593–626
- YENER, M., YALDIRAN, M., ERGUN, S., (2012). The effect of ethical climate on work engagement. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 58: 724 – 733.

## ANEXOS

### **Anexo 1: Diseño del instrumento calidad del trabajo (CT)**

De acuerdo con la literatura, la Calidad de Vida Laboral (CVL) ha sido conceptualizada y evaluada de formas distintas por los investigadores. Posiblemente la CVL es un fenómeno flexible que se determina de acuerdo al área en la que se concentra la función organizacional. Así mismo, la tipología de personalidad de los individuos es diversa y su satisfacción es completamente diferente.

En primera medida, se consideró una recopilación de los datos demográficos, en el que se tendrá en cuenta variables como sexo, edad, nivel de educación, tiempo de permanencia en la entidad, experiencia en la empresa y nivel organizativo.

Por último, se estableció un cuestionario con 23 items cuya base conceptual proviene de las categorías propuestas por Casas et al. (2001), (Luna, Oviedo-Trespalcios, Vargas, & Vendrías, 2012), (Luna & Oviedo-Trespalcios, 2013). Para el desarrollo del cuestionario, se utilizó una escala tipo Likert, teniendo en cuenta (1) **Totalmente en Desacuerdo** (10) **Totalmente de Acuerdo**, conforme con las opiniones de los encuestados.

**OBJETIVO:** Conocer los factores que desde la perspectiva del empleado, afectan la Calidad de Vida Laboral, con el fin de analizar su impacto en el sector al cual se está evaluando.



## CUESTIONARIO CARACTERÍSTICAS SOCIO DEMOGRÁFICAS

1. **Sexo:** Masculino  Femenino

2. **Edad:** \_\_\_\_\_ Años

3. **Estrato Socioeconómico:** \_\_\_\_\_

4. **Estado Civil:** Soltero (a)  Separado (a)   
Casado (a)  Divorciado (a)   
Unión Libre  Viudo (a)

5. **Nivel de Educación Culminado:** Primaria  Secundaria   
Técnico  Tecnólogo   
Profesional  Especialización   
Maestría  Doctorado

6. **Tiempo de Permanencia en la empresa actual:** Menos de un año  Entre 5 - 10 años   
Entre 1 - 3 años   
Entre 3 - 5 años  Más de 10 años

7. **Nombre del Cargo Actual:** \_\_\_\_\_

Turno de día  Turno Rotativo   
Turno de Noche  Depende del

**8. Horario Habitual de Trabajo:**

Trabajo

**9. Tipo de Contrato:**

Término Fijo	<input type="checkbox"/>	Termino Indefinido	<input type="checkbox"/>
Ocasional/Transitorio	<input type="checkbox"/>	Prestación de Servicios	<input type="checkbox"/>
No Tengo Contrato	<input type="checkbox"/>		

**10. Tamaño de la empresa:**

Grande	<input type="checkbox"/>	Mediana	<input type="checkbox"/>
PYME	<input type="checkbox"/>		

**11. Sector de la empresa en la cual labora:** \_\_\_\_\_

**12. Subsector de la empresa :** \_\_\_\_\_

Si usted ha laborado en entidades públicas conteste la siguiente información

**13. Tipo de Empleo:**

Libre Nombramiento	<input type="checkbox"/>	Carrera Administrativa	<input type="checkbox"/>
Provisional	<input type="checkbox"/>		

**14. Experiencia en la Función Pública:**

Menos de un año	<input type="checkbox"/>	Entre 5 - 10 años	<input type="checkbox"/>
Entre 1 - 3 años	<input type="checkbox"/>	Más de 10 años	<input type="checkbox"/>
Entre 3 - 5 años	<input type="checkbox"/>		

## CUESTIONARIO DE FACTORES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

### INSTRUCCIONES

Este cuestionario enfocado en factores de la Calidad de Vida Laboral del empleado, busca conocer la opinión sobre algunas **condiciones de trabajo** en el que se encuentra para desarrollar sus actividades.

Estaremos agradecidos que usted se sirva a responder el siguiente cuestionario con la absoluta honestidad posible. Este cuestionario no refleja compromiso alguno que pueda comprometer sus intereses individuales o con la empresa para la cual labora, lo importante es que proyecte su manera libre de pensar sobre las condiciones de su vida laboral dentro de la organización. Las respuestas a las que seleccione serán conducidas con la absoluta confidencialidad y con un propósito netamente académico.

Por ese motivo, le sugerimos leer cuidadosamente cada pregunta y marcar solo con una “X” dentro de la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su opinión. Para el desarrollo del cuestionario, se utilizó una escala tipo Likert, teniendo en cuenta (1) **Totalmente en Desacuerdo** y (10) **Totalmente de Acuerdo**, conforme con las opiniones de los encuestados. Además se adicionó la columna por si la pregunta **No Aplica**.

Responsabilidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	No Aplica
Tengo la capacidad para recibir mayores responsabilidades en mi cargo.			■					X			

↑ Respuesta equivocada
 ↑ Respuesta definitiva

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor ilustración a la persona que le entregó el documento

Finalmente, el cuestionario no cuenta con un tiempo límite por tanto podrá realizarlo con la total tranquilidad

Gracias por su colaboración

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones laborales objetivas. Favor contestarlas con respecto a la escala anteriormente explicada.

**CONDICIONES DE TRABAJO<sup>4</sup>**

<b>Carga física</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>N/A</b>
<b>1</b>	La postura durante la jornada de trabajo me genera fatiga inmediata.											
<b>2</b>	Tengo la libertad de movimientos y espacio suficiente para realizar las tareas en mi puesto de trabajo.											
<b>3</b>	En la organización, existen los equipos necesarios que me facilitan el levantamiento de carga pesada.											
<b>4</b>	Cuento con el tiempo adecuado para descansar, cuando he realizado un levantamiento de carga continuo.											
<b>5</b>	La organización me capacita en temas referentes al adecuado levantamiento de carga para evitar lesiones.											
<b>6</b>	Se me supervisa el uso de equipos de protección personal y el adecuado levantamiento de carga.											

<b>Ambiente térmico</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>N/A</b>
<b>7</b>	La temperatura en el área de trabajo es agradable.											
<b>8</b>	Los equipos de ventilación y acondicionamiento del aire en el puesto de trabajo son suficientes.											
<b>9</b>	La vestimenta que utilizo es adecuada, con relación a la temperatura existente en el puesto de trabajo.											
<b>10</b>	Durante la jornada de trabajo no sufro de cambios bruscos de temperatura (calor – frío)											

<sup>4</sup> Preguntas relacionadas con *Condiciones de Trabajo* fueron tomadas y adaptadas (Luna et al., 2012)(Hayes, Perander, Smecko, & Trask, 1998)(Stevenson et al., 2009)(Luna & Oviedo-Trespalacios, 2013)

	o frío – calor).											
<b>11</b>	Las fuentes de hidratación en mi puesto de trabajo son suficientes.											

<b>Ruido</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>N/A</b>
<b>12</b>	En mi puesto de trabajo, existen fuentes de ruido, continuas o variables, que me obligan a levantar la voz durante una conversación.											
<b>13</b>	El ruido generado en el área de trabajo me produce dolores de cabeza, estrés u otras molestias.											
<b>14</b>	El ruido generado en el área de trabajo me obliga a mantener niveles de concentración por encima de lo que normalmente requiere el puesto.											
<b>15</b>	La empresa tiene controles instalados para minimizar los ruidos molestos.											

<b>Iluminación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>N/A</b>
<b>16</b>	El nivel de iluminación es adecuado para las actividades que realizo en mi puesto de trabajo.											
<b>17</b>	Durante la jornada de trabajo manifiesto fatiga visual.											
<b>18</b>	Existen reflejos molestos o deslumbramientos en mi lugar de trabajo.											

<b>Carga mental</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>N/A</b>
<b>19</b>	Durante la jornada de trabajo dispongo de tiempo para realizar pausas activas.											
<b>20</b>	Puedo ausentarse momentáneamente del puesto de trabajo sin que se requiera un reemplazo.											
<b>21</b>	La remuneración recibida por el trabajo realizado depende del número de unidades que produzco por unidad de tiempo.											

<b>Aspectos Psicosociales</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>N/A</b>
<b>22</b>	Los espacios y tiempos disponibles para establecer comunicación y relación con mis demás compañeros son los adecuados.											
<b>23</b>	El ambiente laboral es el adecuado para realizar las actividades encomendadas a diario.											
<b>24</b>	La empresa promueve y contribuye para que se den buenas relaciones interpersonales.											
<b>25</b>	La empresa promueve y contribuye al trabajo en equipo.											
<b>26</b>	La empresa brinda espacios para descanso y esparcimiento.											
<b>27</b>	La empresa se preocupa por la salud y seguridad de sus empleados.											

<b>Seguridad en el Trabajo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>N/A</b>
<b>28</b>	Mi trabajo es seguro.											
<b>29</b>	Mi trabajo es peligroso.											
<b>30</b>	Mi trabajo es arriesgado.											
<b>31</b>	Mi trabajo es altamente peligroso para la salud.											
<b>32</b>	En la empresa existe el reglamento de higiene y seguridad laboral y éste se aplica conforme a lo establecido por Ley.											
<b>33</b>	La empresa cuenta con programas de promoción y prevención en temas referentes a seguridad e higiene laboral.											
<b>34</b>	Constantemente presto atención a las normas de seguridad establecidas por la empresa.											
<b>35</b>	Mi jefe inmediato permanentemente me está educando en la importancia de las normas de seguridad establecidas por la compañía.											
<b>36</b>	Presto atención a las normas de seguridad y las aplico según lo establecido por la empresa.											

37	La empresa provee condiciones de trabajo seguras.											
38	La empresa provee los elementos de protección personal necesarios para realizar mis actividades de manera segura.											
39	La empresa responde rápidamente a situaciones donde la seguridad de sus trabajadores se ve comprometida.											
40	Dispongo de muebles con diseño ergonómicos adecuados para realizar mis actividades.											

<b>Riesgos en el trabajo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>N/A</b>
41	Los accidentes laborales en la empresa son frecuentes.											
42	Me siento seguro en mi puesto de trabajo.											
43	Estoy expuesto a riesgos en el puesto de trabajo.											
44	Tomo medidas para prevenir riesgos laborales en mi puesto de trabajo.											
<b>CONDICIONES SALARIALES</b>												

<b>Salario</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>N/A</b>
45	Recibo mi remuneración cumplidamente.											
46	Siento que mi salario está ajustado a mi perfil profesional.											
47	Mi salario es competitivo en el sector.											
48	Siento que mi salario está acorde a mis responsabilidades laborales.											
49	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas											
50	Recibo beneficios, incentivos o recompensas por el trabajo realizado.											
51	Los incentivos económicos que recibo motivan mi desempeño laboral.											

<b>Estabilidad laboral</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>N/A</b>
<b>52</b>	Siento estabilidad en el cargo que desempeño actualmente.											
<b>53</b>	La estabilidad laboral es mi puesto de trabajo es motivo de satisfacción con mi empleo.											
<b>54</b>	Mi tipo de vinculación con la empresa me brinda estabilidad.											
<b>55</b>	El riesgo de pérdida de mi trabajo debido al tipo de contrato al que fui vinculado es bajo.											
<b>56</b>	He considerado la idea de renunciar a mi trabajo.											
<b>57</b>	Puedo ejercer mi derecho a sindicalizarme.											

<b>Horarios</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>N/A</b>
<b>58</b>	Considero que trabajo más tiempo del establecido en mi contrato.											
<b>59</b>	Los turnos de trabajo programados son los adecuados.											
<b>60</b>	Los turnos de trabajo programados se hayan dentro de lo establecido por la Ley.											
<b>61</b>	Durante mi horario de trabajo, puedo realizar todas las actividades asignadas sin ninguna presión.											
<b>62</b>	Adelanto tareas u otras actividades de la organización en mi tiempo libre o en horario no laboral.											
<b>63</b>	Las pausas o tiempo de descanso son suficientes para evitar la fatiga durante mi jornada laboral.											
<b>64</b>	La posibilidad de trabajar en horarios adicionales me es atractiva.											

### DESARROLLO VOCACIONAL

<b>Habilidad Mental</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>N/A</b>
<b>65</b>	Desarrollo actividades que están relacionadas con mis competencias											



	laborales.											
66	Aplico mis conocimientos y habilidades en el desarrollo de las actividades programadas.											
67	El grado de habilidad mental que requiere la ejecución de mis funciones es alto.											
68	Tengo la capacidad de recibir mayores responsabilidades o funciones en mi cargo.											

<b>Promoción y carrera profesional</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>N/A</b>
69	Tengo igualdad de oportunidades para crecer profesionalmente en la organización.											
70	Tengo la oportunidad de promoción como estímulo para mi desempeño laboral.											
71	Las actividades desarrolladas en mi trabajo están relacionadas con mi profesión.											
72	Tengo la posibilidad de rotar hacia otras áreas de trabajo.											
73	Tengo la posibilidad de realizar trabajos en otros lugares (externos a la empresa) que me permiten relacionarme con otras culturas.											

<b>Formación e investigación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>N/A</b>
74	La empresa me da la oportunidad de realizar estudios en el área de mi interés.											
75	La empresa organiza y ejecuta capacitaciones que mejoran el desempeño en mi puesto de trabajo.											
76	Siento que la capacitación recibida me es útil para desarrollar mis actividades.											
77	Realizo investigaciones relacionados con las actividades que realizo en beneficio de la organización.											
78	Tengo la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos en mi lugar de trabajo.											

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones laborales subjetivas. Favor contestarlas con respecto a la escala anteriormente explicada.

**CONDICIONES SUBJETIVAS**

<b>Esfera privada y mundo laboral</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>N/A</b>
<b>1</b>	Dispongo de tiempo para atender problemas familiares y/o de salud durante la jornada laboral.											
<b>2</b>	Cuento con el apoyo de mi familia para ejercer mi cargo dentro de la organización.											
<b>3</b>	Tengo buenas relaciones con mi familia.											
<b>4</b>	La empresa incluye a mi familia en las actividades de integración que realiza.											

<b>Individuo y actividad laboral</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>N/A</b>
<b>5</b>	Cuento con la autonomía para tomar decisiones difíciles en mi trabajo.											
<b>6</b>	Mi trabajo es monótono.											
<b>7</b>	Mi trabajo es aburrido.											
<b>8</b>	Genero confianza dentro de la organización por las funciones que realizo.											
<b>9</b>	Siento que me reconocen por el trabajo que realizo en la empresa.											
<b>10</b>	Siento satisfacción con el trabajo realizado.											
<b>11</b>	Siento que me desarrollo como persona en el trabajo.											
<b>12</b>	Me siento feliz al realizar las actividades que me encomiendan.											
<b>13</b>	Soy capaz de mantener durante todo el día el entusiasmo con el que inicié las labores.											
<b>14</b>	Me siento cómodo y escuchado cuando expongo mis puntos de vista dentro de la empresa.											
<b>15</b>	Tengo la oportunidad de liderar grupos de trabajos y proyectos importantes en la empresa.											

<b>Individuo y grupo laboral: Plano organizativo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>N/A</b>
<b>16</b>	Me informan claramente las funciones											

	asignadas.												
17	Conozco los objetivos y las metas estratégicas de la organización.												
18	Conozco los resultados que debo lograr con mi trabajo.												
19	Conozco a quién acudir para la solución de conflictos.												
20	Me informan oportunamente de los cambios organizativos en la empresa.												
21	Me informan con tiempo ante un eventual error, producto de mi trabajo.												
22	En la organización las dificultades se discuten de manera constructiva.												
23	Las normas disciplinarias se aplican con objetividad.												
24	Participo en el desarrollo de acciones estratégicas para la consecución de los objetivos organizacionales.												

<b>Individuo y grupo laboral: Plano jerárquico</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>N/A</b>
25	La supervisión e instrucciones diarias de mi jefe inmediato me permiten realizar mejor mis actividades.											
26	Siento la libertad de expresar mi opinión en la empresa.											
27	Conozco claramente la planificación de gestión de mi jefe.											
28	Mi jefe me permite ser proactivo.											
29	Mi jefe me da retroalimentación de las actividades realizadas.											
30	Mi jefe tiene en cuenta las sugerencias e ideas innovadoras que tengo sobre el desarrollo de mi trabajo.											
31	Tengo comunicación abierta con mi jefe inmediato.											
32	Mi jefe me motiva para hacer mejor mi trabajo.											
33	Mi jefe comparte con el equipo los logros de su gestión.											
34	Soy escuchado por mi jefe en un eventual problema laboral.											
35	Siento apoyo y solidaridad por parte de mi jefe.											

<b>Individuo y grupo laboral: Plano técnico</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>N/A</b>
<b>36</b>	En la organización somos capaces de resolver los problemas en equipos de trabajo.											
<b>37</b>	Existe colaboración entre los miembros del equipo.											
<b>38</b>	Estoy dispuesto a escuchar y colaborar con cualquier miembro del equipo cuando lo requiera.											
<b>39</b>	Consulto las diferentes opiniones del grupo de trabajo para tomar decisiones.											
<b>40</b>	Participo en la toma de decisiones del grupo de trabajo.											
<b>41</b>	El líder del equipo mantiene el orden y contribuye en la realización de las actividades designadas.											
<b>42</b>	Se me permite exponer y/o tomar iniciativas de mejoramiento para beneficio de la empresa.											

<b>Individuo y grupo laboral: Plano social</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>N/A</b>
<b>43</b>	Siento apoyo y confianza por parte de los compañeros de trabajo											
<b>44</b>	Me expreso bien de mis compañeros de trabajo.											
<b>45</b>	Al interior de la empresa se generan constantes rumores indebidos que afectan mi desempeño.											
<b>46</b>	Establezco el compañerismo, la cooperación y la solidaridad con mis compañeros.											
<b>47</b>	Mantengo una relación armoniosa con los altos mandos o jefes inmediatos.											
<b>48</b>	Reconozco los logros que alcanzan mis compañeros dentro de la empresa.											

<b>Apoyo y colaboración entre unidades</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>N/A</b>
<b>49</b>	Existe apoyo de las otras dependencias para la consecución de los objetivos de la organización.											
<b>50</b>	Dispongo y entrego información oportuna de y hacia las diferentes dependencias de la organización.											

<b>51</b>	La comunicación entre las diferentes áreas de la organización es eficiente.											
-----------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<b>Institución y función directiva</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>N/A</b>
<b>52</b>	Me siento un miembro importante en la empresa.											
<b>53</b>	Me expreso bien de la empresa con otras personas.											
<b>54</b>	Se percibe la presencia del gerente en toda la empresa.											

**SATISFACCIÓN LABORAL<sup>5</sup>**

<b>Satisfacción</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>N/A</b>
<b>55</b>	A veces siento que mi trabajo no tiene sentido.											
<b>56</b>	Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento respectivo.											
<b>57</b>	Disfruto de mis compañeros de trabajo.											
<b>58</b>	Estoy satisfecho con mis posibilidades de promoción.											
<b>59</b>	Me siento orgulloso de mi trabajo.											
<b>60</b>	Me siento satisfecho con las posibilidades de incrementos salariales.											
<b>61</b>	Mi jefe inmediato es competente en su trabajo.											
<b>62</b>	Mi jefe inmediato es injusto conmigo.											
<b>63</b>	No creo que mi trabajo sea apreciado.											
<b>64</b>	A menudo siento que no sé qué está pasando en la organización.											

---

<sup>5</sup> Tomadas y adaptadas (Spector, 1994)

## PREGUNTAS DE COMPORTAMIENTO

Favor contestar las siguientes preguntas

Comportamiento		SI	NO
1	¿He intentado que amigos y/o familiares ingresen a trabajar a la empresa?		
2	¿He recomendado mi empresa para trabajar a amigos y/o familiares?		
3	¿Me gusta ir a trabajar?		
4	¿Me he reunido con compañeros de trabajo en horarios no laborales?		
5	¿He aplicado a otras empresas para cambiar de trabajo en los últimos seis meses?		
6	¿Estoy buscando un trabajo con mejor salario?		
7	¿He aplicado los últimos meses a otras empresas para cambiar de trabajo?		
8	¿Estoy buscando un trabajo donde los jefes tengan un mejor trato con sus subordinados?		
9	¿Estoy buscando un trabajo donde se tenga un mejor ambiente laboral con los compañeros?		
10	¿He rechazado oportunidades de cambiar de trabajo a otras empresas?		

## **Anexo 2: Diseño del instrumento actitudes no éticas (ANE's)**

Las actitudes no éticas (ANE) de los trabajadores han sido analizados y evaluado de formas distintas por los investigadores. Posiblemente las ANE es un fenómeno que ocasiona desequilibrio y escándalos de orden económico, social y político en las organizaciones. Así mismo, la tipología de personalidad de los individuos es diversa y su satisfacción es completamente distinta. La importancia de conocer la percepción sobre la gestión ética, con el fin de establecer estrategias de fortalecimiento institucional orientado hacia la integridad, la eficiencia y la transparencia.

Para esta investigación, se estableció un cuestionario con 42 ítems cuya base conceptual proviene de las categorías propuestas por Jenks et al. (2012), Cortés & Castillo (2013), Brenlla & Vázquez (2004) y Rauthmann (2012). Para el desarrollo del cuestionario se utilizó una escala tipo Likert, teniendo en cuenta (1) **Totalmente en Desacuerdo** (10) **Totalmente de Acuerdo**, conforme con las opiniones de los encuestados.

**OBJETIVO:** Conocer las actitudes no éticas que desde la percepción de los trabajadores en las distintas organizaciones seleccionadas son las más comunes.

## CUESTIONARIO DE ACTITUDES NO ETICAS

### INSTRUCCIONES

Este cuestionario enfocado en las actitudes no éticas, busca conocer la opinión de los trabajadores sobre la relevancia que le dan a los valores y principios dentro de las organizaciones.

Estaremos agradecidos que usted se sirva a responder el siguiente cuestionario con la absoluta honestidad posible. Este cuestionario no refleja compromiso alguno que pueda comprometer sus intereses individuales o con la empresa para la cual labora, lo importante es que proyecte su manera libre de pensar sobre las condiciones de su vida laboral dentro de la organización. Las respuestas a las que seleccione serán conducidas con la absoluta confidencialidad y con un propósito netamente académico.

Por ese motivo, le sugerimos leer cuidadosamente cada pregunta y marcar solo con una “X” dentro de la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su opinión. Para el desarrollo del cuestionario, se utilizó una escala tipo Likert, teniendo en cuenta (1) **Totalmente en Desacuerdo** y (10) **Totalmente de Acuerdo**, conforme con las opiniones de los encuestados. Además se adicionó la columna por si la pregunta **No Aplica**.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	No Aplica
			X					■			

↑  
Respuesta definitiva

↑  
Respuesta equivocada

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor ilustración a la persona que le entregó el documento

Finalmente, el cuestionario no cuenta con un tiempo límite por tanto podrá realizarlo con la total tranquilidad.

Gracias por su colaboración

**Las siguientes preguntas están relacionadas con los comportamientos o actitudes no éticas. Favor contestarlas con respecto a la escala anteriormente explicada.**



**ACTITUDES NO ETICAS**

<b>CORRUPCIÓN</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>N/A</b>
<b>1</b>	Soy tolerante a los casos de conflictos de interés que se presenten en la organización donde trabajo											
<b>2</b>	En el ejercicio de mis actividades, mi interés siempre prevalece sobre el interés de la organización.											
<b>3</b>	Considero que debo recibir regalos o dádivas de particulares como incentivo por el cumplimiento de mis funciones.											
<b>4</b>	Estoy siempre dispuesto a hacer un pacto con un compañero u otra organización con el fin de perjudicar a un tercero.											
<b>5</b>	Cada persona en esta empresa decide por sí mismo lo que es correcto y lo que es incorrecto.											
<b>6</b>	Existe desconfianza en toda la empresa debido a la falta de honradez y transparencia de los trabajadores.											
<b>7</b>	Algunos jefes carecen de conocimientos, experiencia y/o capacidades para ocupar sus cargos.											
<b>8</b>	Los directivos actúan influenciados por los amigos y grupos de interés particulares.											
<b>9</b>	Las políticas para los ascensos, reconocimientos y evaluaciones de desempeño son poco claras e inequitativas											
<b>10</b>	Los jefes sienten afinidad para tener empleados favoritos											

<b>ACOSO LABORAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>N/A</b>
<b>11</b>	Siente que su jefe llega con una actitud tendiente a menoscabar el autoestima y la dignidad											
<b>12</b>	Su jefe tiende hacer comentarios hostil y humillante de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros											

	de trabajo.											
13	Tiene un trato inequitativo por su preferencia política, situación social u orientación sexual.											
14	Recibe imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales.											
15	En su área de trabajo se presenta injustificadas amenazas de despido expresada en presencia de los compañeros de trabajo											
16	Se han realizado múltiples denuncias disciplinarias de los sujetos activos del acoso que terminen en procesos disciplinarios											
17	Se asignan funciones a menosprecio del trabajador											

<b>MAQUIAVELISMO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>N/A</b>
18	Siente conducta reiterada o arbitraria con el propósito de inducir su renuncia, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horarios que puedan producir desmotivación laboral											
19	Me gusta persuadir a los demás diciéndoles lo que quieren oír											
20	Prefiero actuar sólo cuando he elegido la decisión éticamente correcta											
21	No encuentro situaciones en las que la mentira sea el mejor curso de acción											
22	Creo que la mayoría de las personas posee un veta de falsedad en su personalidad, que aflora de vez en cuando											
23	Se identifica con la siguiente expresión "Estoy dispuesto a hacer lo que haga falta en el trabajo para conseguir mis objetivos"											
24	Mantiene constantemente un distancia emocional como muestra de poca empatía											

25	Los jefes muestran poco interés de solidaridad a los empleados para solucionar problemas personales de algunos de mis compañeros											
----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<b>MALVERSACION DE ACTIVOS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>N/A</b>
26	Dispone de insumo suficiente para realizar trabajos de índole personal											
27	Se evidencia frecuentemente gastos inoficiosos o ficticios dentro de la unidad de trabajo											
28	Hace mal uso del inventario o activos que tiene a su cargo											
29	Permite la utilización de equipos e insumos para el beneficio de un tercero											
30	La organización dispone de información errónea en registros contables por problemas de digitación											
31	Identifica oportunidades para efectuar robos a través de alteraciones de cuentas por cobrar											
32	Considera que los contratistas y proveedores pueden vulnerar las auditorías para evaluar la calidad de los servicios y el cumplimiento del mismo.											
33	La organización dispone de personal con problemas de adicción											

<b>LOCUS DE CONTROL (INTERNO/EXTERNO)</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>N/A</b>
34	Frecuentemente, llegar a ser jefe depende de haber tenido la buena suerte de estar primero en el lugar correcto											
35	Conseguir un buen trabajo depende, principalmente, de estar en el lugar correcto, en el momento oportuno											
36	Muchas veces podría decidir qué hacer simplemente tirando una moneda											

<b>37</b>	Ha tenido buenas oportunidades de trabajo por pura causalidad												
-----------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<b>FRAUDE FINANCIERO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>N/A</b>
<b>38</b>	Identifica la vulnerabilidad para que se muestren indicadores erróneas que exageran el rendimiento											
<b>39</b>	Se presentan abusos de tesorería, mediante el desvío y apropiación de fondos que intenta justificar.											
<b>40</b>	Se registran ingresos ficticios para sobredimensionar el comportamiento real de la empresa y presentar una mejor posición frente a otras compañías											
<b>41</b>	Se evidencia el registro de la depreciación de un activo en un plazo de tiempo mayor a la de su vida útil estimada, de tal forma que el valor de los activos mostrados no corresponda con la realidad.											
<b>42</b>	Identifica la oportunidad desplazar gastos futuros a un período anterior											