

“Estudio sobre el comportamiento ético en las organizaciones”

¿Por qué la ética se queda en las palabras?

Doctora en Psicología Inmaculada Cerejido Samos.

Doctora Sonia Janet Rodriguez

Palabras claves:

ética profesional, cultura empresarial, compromiso

1. Resumen
2. Introducción
3. Objetivos
4. Hipótesis
5. Implicaciones prácticas del estudio
6. Metodología
7. Resultados
8. Conclusiones
9. Bibliografía consultada

1. Resumen

En esta investigación estudiamos los factores comportamentales de la práctica profesional que hacen posible o inviable la implantación de modelos empresariales éticos. El trabajo pretende ofrecer soluciones para la implantación real de políticas organizativas vinculadas con la ética. Se ha medido el grado en el que están presentes en las empresas las “competencias proto-éticas” o aquellas actitudes que hacen posible la ejecución profesional desde modelos comprometidos con la persona y el entorno. En el presente estudio se demuestra que el conjunto de competencias que se han definido se comportan como un único bloque. También se encuentran las diferencias de comportamiento ético entre diferentes colectivos en función de edad, sector, nivel jerárquico y tamaño de la organización. Adicionalmente se aporta una herramienta capaz de medir con fiabilidad la presencia de estas competencias en los entornos profesionales.

2. Introducción

Las investigaciones sobre “business ethics” ética empresarial pueden realizarse atendiendo a tres niveles dentro de las organizaciones, nivel filosófico, nivel metodológico o de definición del modelo y nivel comportamental. El nivel filosófico aborda las reflexiones y el marco conceptual que inspira el modelo de empresa. El nivel metodológico ofrece directrices para definir los procesos y estrategias que garanticen una ejecución ética. Siendo el nivel comportamental quien estudia las conductas concretas que se producen en las organizaciones.

La ética empresarial se materializa en tres niveles: Una empresa ética es aquella que tiene una filosofía ética, es decir que en su misión, visión y valores se recogen los principios éticos. Un modelo empresarial que hace posible el cumplimiento de estos principios, desde el que se define la política de RSC, las normativas de igualdad, el código ético, la dirección por valores, el departamento que vela por los derechos de los clientes... y otras muchas herramientas que convierten en realidad la filosofía definida en la visión, misión y valores de la organización. El tercer nivel involucra colaboradores que se comportan siguiendo los principios del comportamiento éticos.

Nuestra investigación parte de la premisa de que los niveles filosóficos y metodológicos se dan en un porcentaje muy alto de las organizaciones de nuestro tiempo, bien por decisión propia de la organización, bien por las derivaciones del cumplimiento con las normativas legales o por la concepción de que el uso de estos conceptos puede mejorar la imagen de la organización entre

sus clientes. El impacto de las investigaciones en innovación social y de los nuevos modelos sociales y empresariales se deja notar en las definiciones de la misión, visión y valores de muchas organizaciones, además de en las definiciones de las políticas de gestión que tratan de implementar.

Sin embargo a nivel comportamental, parecen no verse reflejados los cambios que en la práctica profesional cabría esperar del nuevo marco filosófico y metodológico que se propone como nuevo modelo empresarial. Son más las palabras que los hechos en cuanto al cambio de modelo empresarial. Hemos querido saber qué sucede en la práctica y qué dificulta que los marcos teóricos no lleguen a materializarse en el tejido empresarial.

¿Por qué los valores y códigos éticos organizaciones son teoría? Es la idea que ha conducido nuestra inquietud, haciéndonos buscar respuestas veraces sobre el estado de este cambio empresarial que parece estar gestándose en nuestro tiempo.

3.Objetivo

El objetivo general

Este trabajo consiste en la realización de un estudio empírico del comportamiento en lo referido a valores dentro de las organizaciones. Hemos querido llevar a elementos tangibles el concepto de ética profesional. Se trata de un trabajo inédito, no tenemos constancia de ningún estudio experimental similar.

Partimos de la definición de que el comportamiento ético requiere de la presencia de seis variables o factores: la responsabilidad, el compromiso, el respeto, la coherencia, el esfuerzo y la sinceridad. Entendemos que estos elementos son previos al cumplimiento de los códigos éticos y los valores de las organizaciones. Sin las bases de comportamiento humano que sustentan los modelos de ética empresarial, no es posible aplicar políticas de bien común, de integración de la diversidad, servicios responsables con el entorno, o un largo listado de valores definidos por las organizaciones.

El objetivo general de trabajo es medir el grado en el que están presentes estos elementos en la empresa española.

Los objetivos específicos son:

a) El diseño y análisis de las propiedades psicométricas de un cuestionario para medir las competencias proto-éticas entre los profesionales de las organizaciones

b) Estudio de las relaciones entre los factores que componen el comportamiento ético y variables como: género, edad, personas a cargo (directivo o no directivo), tamaño de la empresa y sector al que pertenece.

4. Hipótesis del estudio

La ética empresarial no consiste en unos principios abstractos sino que debe materializarse en conductas concretas a nivel individual, a nivel organizacional y en los sistema de mercado. Desde la aparición del concepto en Estados Unidos de “Business Ethics” a finales de los 70, el interés por integrar la ética en la práctica profesional no ha hecho más que crecer. Sin embargo, siguiendo a Alvarez y Torres (2005) hay algunas ambigüedades que han impedido un desarrollo real de los modelos de comportamientos éticos en en el entorno empresarial.

Las ambigüedades definidas por Alvarez y Torres Diaz (2005) son:

- El objetivo de la ética empresarial no desea cambiar la estructura de la organización, se contenta con mejorar los corazones y conciencias o educar voluntades.
- Centrar las intervenciones en ética profesional en el éxito y como ésta contribuye al mismo. (Juan M. Elegido, en su libro “fundamentos de ética de empresas” (1998) IPADE. Mexico, afirma que desde el punto vista de la rentabilidad, la ética no modifica en nada los resultados, pues una empresa ética puede obtener peores resultados que una empresa que ignora la ética.)
- Legitimar la autorregulación del funcionamiento ético de las organizaciones ante el miedo a la regulación externa.
- Trata de dar respuesta a la incertidumbre ante el futuro, confundiendo las respuestas de gestión a largo plazo con los principios éticos.

Nuestra aportación añade un elemento más a estos impedimentos que es la no presencia de las competencias proto-éticas que hacen posible el desarrollo de modelos éticos en las organizaciones.

Los elementos descritos por Alvarez y Torres y los propuestos en nuestros estudio llevan con demasiada frecuencia a discursos en los entornos profesionales llenos de palabras como valores, integridad, honorabilidad, transparencia dónde no se producen comportamientos coherentes con tales conceptos.

Patrus (2007) afirma que hablar de modelos éticos de gestión empresarial exige de las empresas mucho más que la aprobación de un código de ética y el mero apoyo a proyectos

sociales reunidos bajo el nombre de responsabilidad social empresarial. La ética profesional exige una serie de condiciones sin las cuales lo que se piensa que puede ser una revolución no pasa de un recurso legitimador de prácticas empresariales tradicionales. El modelo de la empresa ética es el modelo antropológico, que promueve la persona y la afirma como fin. Mientras que la empresa no-ética puede tener un modelo mecanicista o psico-sociológico, envuelto en un discurso ético.

Conseguir que la ética sea algo más que un discurso requiere de comportamientos concretos en todos los niveles de organización. El presente estudio partiendo de lo que la literatura define como las competencias éticas (compromiso, responsabilidad, sinceridad, coherencia, respeto y esfuerzo), hemos definido seis comportamientos en el entorno profesional, siendo estos los pilares básicos para que pueda existir un paradigma o modelo de gestión ético en la organización.

A partir de este marco teórico y situacional, el estudio trata de refutar las siguientes hipótesis:

- Hipótesis 1. Todas las variables definidas, como competencias proto-éticas, deben producirse en el mismo nivel, sin que puede haber diferencia significativa entre ellas, pues juntas componen las variables que posibilitan estilo de comportamiento profesionalmente ético.
- Hipótesis 2. El nivel de competencias proto-éticas no superará 2,5 de media, pues la ética empresarial es más un discurso que una realidad.
- Hipótesis 3. Existen diferencias en la percepción del comportamiento ético en la empresa entre directivos y colaboradores.
- Hipótesis 4. La mujeres son más sensibles que los hombres a los comportamientos ético en la empresas.
- Hipótesis 5. El sector financiero es el sector con peores puntuaciones en las variables que determinan el comportamiento ético.
- Hipótesis 6. Los profesionales más jóvenes serán los más sensibles a las variables básicas que posibilitan el comportamientos ético en la empresas.
- Hipótesis 7. Las empresas de mayor tamaño están más comprometidas con los valores de la ética empresarial

5. Implicaciones prácticas

Pretendemos que nuestro trabajo y por tanto los datos que se extraen de él sirvan:

- 1-. Para ofrecer una visión real del grado de sensibilización y ejecución de comportamientos éticos en las organizaciones.
- 2-. Para tomar decisiones a cerca de la necesidad de formación, sensibilización o planificación de acciones concretas que resuelvan los problemas detectados.
- 3-. Para ayudar a desarrollar modelos de gestión éticos que materialicen la filosofía que a ellos subyace.
- 4- Para generar un instrumento fiable y válido para la medición del comportamiento ético profesional en las organizaciones.

6. Metodología

Se ha realizado un estudio empírico en el que 187 empresarios han respondido el cuestionario y las otras variables de interés, el estudio es cuantitativo, causal y explicativo. En primer lugar, para analizar la composición de las escalas y calidad del test se ha realizado un análisis factorial confirmatorio (AFC) mediante un modelo de ecuaciones estructurales en LISREL (Jöreskog, 1967). El método de estimación empleado fue WLS, el modelo ha sido ajustado a la matriz de correlaciones policóricas por la naturaleza politómica de los datos previo cálculo de la matriz de covarianzas asintóticas. Para la evaluación del ajuste del modelo hemos utilizado el criterio mixto de Hu y Bentler (1999) en el que se considera ajuste adecuado cuando el índice RMSEA $<0,05$ y el índice CFI $>0,95$. También se examinaron los residuos estandarizados. La fiabilidad del cuestionario se ha analizado mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

En segundo lugar, con el objeto de analizar la relación entre las variables de interés (sexo, edad, tamaño de la empresa, número de personas a cargo y sector al que pertenece la empresa) y sus efectos sobre el comportamiento ético en las organizaciones se ha utilizado el análisis de varianza de un factor, considerando como variable dependiente la puntuación total en el test y la puntuación media de cada uno de los seis factores por separado.

Los análisis de las propiedades psicométricas del test y el análisis de varianza se han realizado en SPSS.

6.1. muestra

La muestra que ha respondido el cuestionario ha sido 187 profesionales de diferentes ciudades y sectores del tejido empresarial español. Las respuestas al cuestionario han sido de carácter voluntario y anónimo. El acceso al cuestionario ha sido mediante una dirección web.

6.2.cuestionario

Hemos diseñado un cuestionario de 24 ítems. Para la confección del cuestionario las preguntas han sido validadas mediante un pequeño grupo de expertos, quien realizó un prueba piloto para evaluar la comprensión y adecuación de las preguntas. El cuestionario se estructura en seis factores.

Responsabilidad (RP): Asimilación las consecuencias de los actos y decisiones de los profesionales en el desempeño de su tarea. (Ítems 1, 2, y 3)

Compromiso (C): nivel de implicación de la organización y de los profesionales con el proyecto compartido. (Ítems 4, 5, 6, y 7)

Respeto (RS): Trato respetuoso con las personas en todos lo niveles de la organización y en todos los procesos. (Ítems 8, 9, 10, 11 y 12)

Coherencia (CH): Relación entre lo que se dice y lo que hace (ítems 13, 14 y 15)

Esfuerzo (E): Capacidad de los miembros que forman parte de una organización para mantener el nivel de trabajo ante las dificultades y los objetivos. (Ítems 16, 17,18 y 19)

Sinceridad (S): Capacidad de los miembros que forman parte de una organización para comunicarse con veracidad y generar entornos confiables. (Ítems 20,21,22,23 y 24)

El encuestado no conoce al grupo de variables que pertenece el ítem que está respondiendo.

El cuestionario tiene 6 elementos de identificación o clasificación de la muestra (edad, sexo, , ciudad, sector, tamaño de la organización, personas a cargo...). En el anexo I se recoge el cuestionario.

7. Resultados

1. Análisis factorial confirmatorio mediante ecuaciones estructurales

En el anexo II se presenta el diagrama “path” con las saturaciones estandarizadas resultantes en el modelo de ecuaciones estructurales que se está probando. En dicho diagrama se puede apreciar la mayoría de las saturaciones son positivas y altas. Como se esperaba, la escala de *responsabilidad* se compone de los ítems 1, 2 y 3 con cargas factoriales significativas: i1 (0.49, t no estimado), i2 (0.67, $t = 7.60$) e i3 (0.84; $t = 2.95$). La escala *compromiso* se compone de los ítems 4 (0.96; t no estimado), 5 (0.70; $t = 2.88$) y 7 (0.49; $t = 3$) puesto que la saturación del ítem 6 no es significativa (-0.13; $t = 1.66$). El factor *respeto* está medido por los ítems 8 (0.49; t no estimado), 9 (0.27; $t = 4$), 10 (0.66; $t = 15.07$), 11 (0.13; $t = 2.01$) y 12 (0.80; $t = 7.42$).

La escala de *coherencia* está conformada por los ítems 13 (0.93; t no estimada), 14 (0.83; $t = 11.01$) y 15 (0.88; $t = 12.69$). El factor esfuerzo se compone por los ítems 16 (0.81; t no estimada),

17 (1, $t = 18$) (0.88; $t = 6.68$) y 19 (0.36; $t = 5.10$). Finalmente, la escala de *sinceridad* se compone de los ítems 20 (1; $t = 16$), 23 (0.96; $t = 1,98$) y 24 (0.68; $t = 13,46$); porque las cargas factoriales de los ítems 21 y 22 no son significativas: $i_{21} (-0.03; t = -0.33)$ e $i_{22}(-0.10; t = -0.29)$.

En cuanto al ajuste del modelo, el valor “Root Mean Square Residual (RMR)” ha sido 0.022 y el valor RMR estandarizado 0.022. Los índices de bondad de ajuste “Goodness of Fit Index (GFI)” ha sido 0.95; “Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)” ha sido 0.91y “Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI)” ha resultado 0.77; de acuerdo a los criterios establecidos en el epígrafe de metodología podemos aceptar que el modelo presenta buen ajuste.

Para terminar el estudio de las propiedades del test se ha realizado el análisis de la fiabilidad mediante el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach cuyo valor ha sido 0.887 indicando una alta precisión en la medida.

2. Análisis de varianza de un factor considerando como variable dependiente la puntuación total en el test

2.1 Efectos de la variable SEXO

En la tabla 1 podemos apreciar que participaron un total de 116 varones y 71 mujeres y que la puntuación media en el test fue muy similar para los dos sexos, las diferencias en dichas medias no fueron significativas ($F = 0.359$; $P = 0.55$)

Tabla 1. Estadísticos descriptivos sexo

sexo	Media	N	Desv. típ.
Varón	57.69	116	14.471
Mujer	56.44	71	12.828
Total	57.21	187	13.849

2.2 Efectos de la variable EDAD

En la tabla 2 podemos apreciar que la mayoría de profesionales que participaron tienen edades entre 30 y 50 años y que los participantes de edades extremas (menores de 20 años y mayores de 60 años) presentan una media más alta en el test de comportamiento ético (ver figura 1), sin embargo, dichas diferencias no son significativas para ninguno de los grupos de edad ($F = 0.813$; $P = 0.542$)

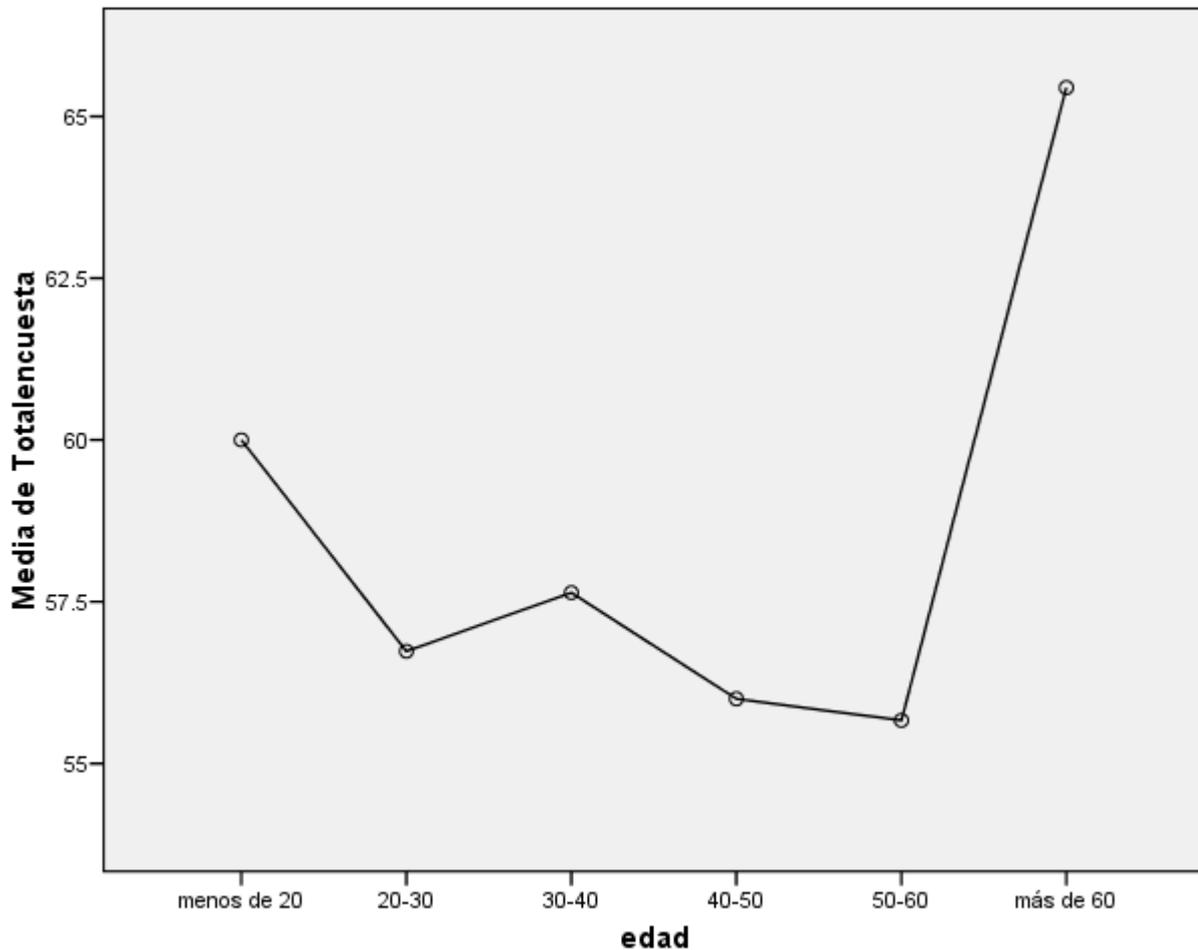


Figura 1. Medias de la puntuación total en el test de comportamiento ético por categoría de edad

Tabla 2. Estadísticos descriptivos edad

edad	Media	N	Desv. típ.
menos de 20	60.00	4	21.970
20-30	56.74	34	10.364
30-40	57.64	64	13.889
40-50	56.00	64	15.208
50-60	55.67	12	10.849
más de 60	65.44	9	15.322
Total	57.21	187	13.849

2.3 Efectos de la variable PERSONAS A CARGO

En la tabla 3 podemos apreciar que 82 participantes tienen más de 3 personas a cargo (directivos)

y 105 no tienen más de 3 personas a cargo. Los directivos tienen una media en la puntuación total del test significativamente más alta ($F = 4.83$; $P = 0.029$) que los no-directivos, esto también se puede apreciar en la Figura 2.

Tabla 3. Estadísticos descriptivos personas a cargo

Más de 3	Media	N	Desv. típ.
SI	59.71	82	14.61
NO	55.27	105	12.96

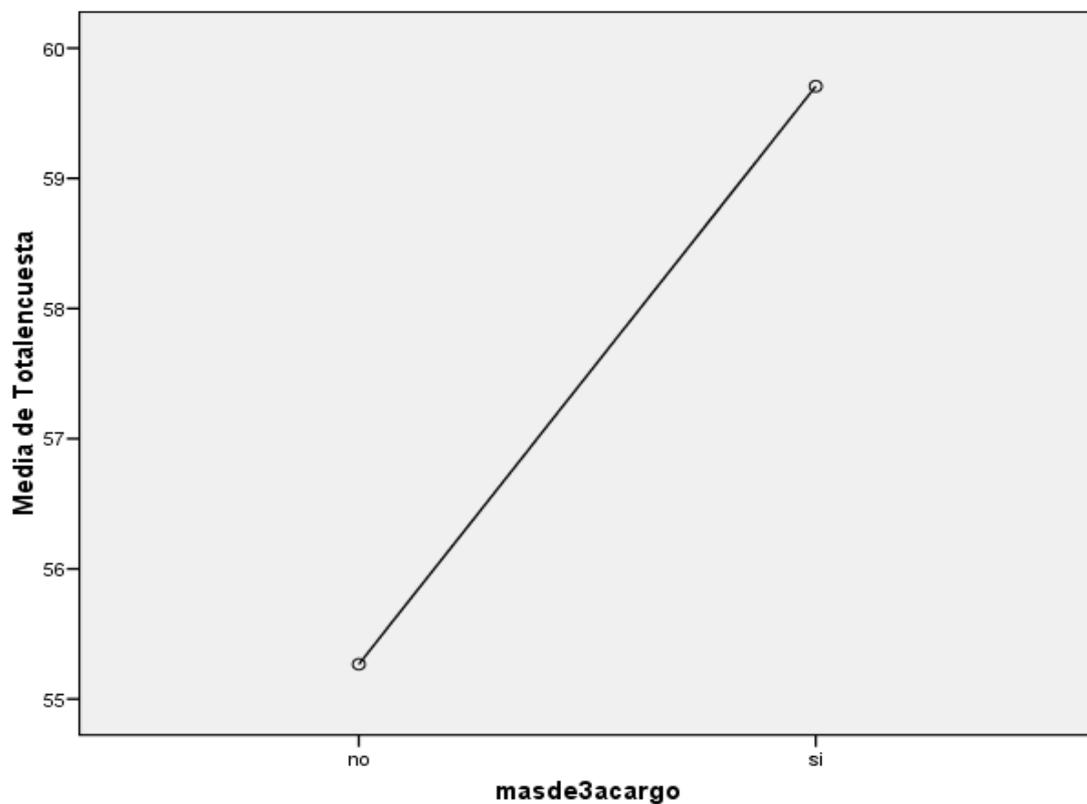


Figura 2: Medias de la puntuación total en el test en las categorías directivo no-directivo.

2.4 Efectos de la variable TAMAÑO DE LA EMPRESA

En la tabla 4 podemos apreciar que 71 empresas tienen menos de 50 empleados y 55 tienen más de 1000 siendo las cantidades más frecuentes. Las puntuaciones más altas en el test de comportamiento ético se dan en las empresas más pequeñas, existiendo diferencias estadísticamente significativas entre los diversos tamaños ($F = 3.128$; $P = 0.015$) estas

diferencias también se pueden observar en la Figura 3.

Un análisis “post hoc” mediante Bonferroni revela que la diferencia significativa ocurre entre las empresas más pequeñas (con menos de 50 empleados) con respecto a las más grandes (más de 1000 empleados) hallándose una diferencia de medias igual a 8.51 con un error típico de 2.419 ($P = 0.014$).

Tabla 4. Estadísticos descriptivos tamaño de la empresa

	N	Media	Desv. típ.
menos de 50	71	61.17	15.096
50-100	15	59.60	12.982
100-300	22	58.73	11.323
300-500	15	53.13	12.761
500-1000	9	50.78	19.110
más de 1000	55	53.02	11.080
Total	187	57.21	13.849

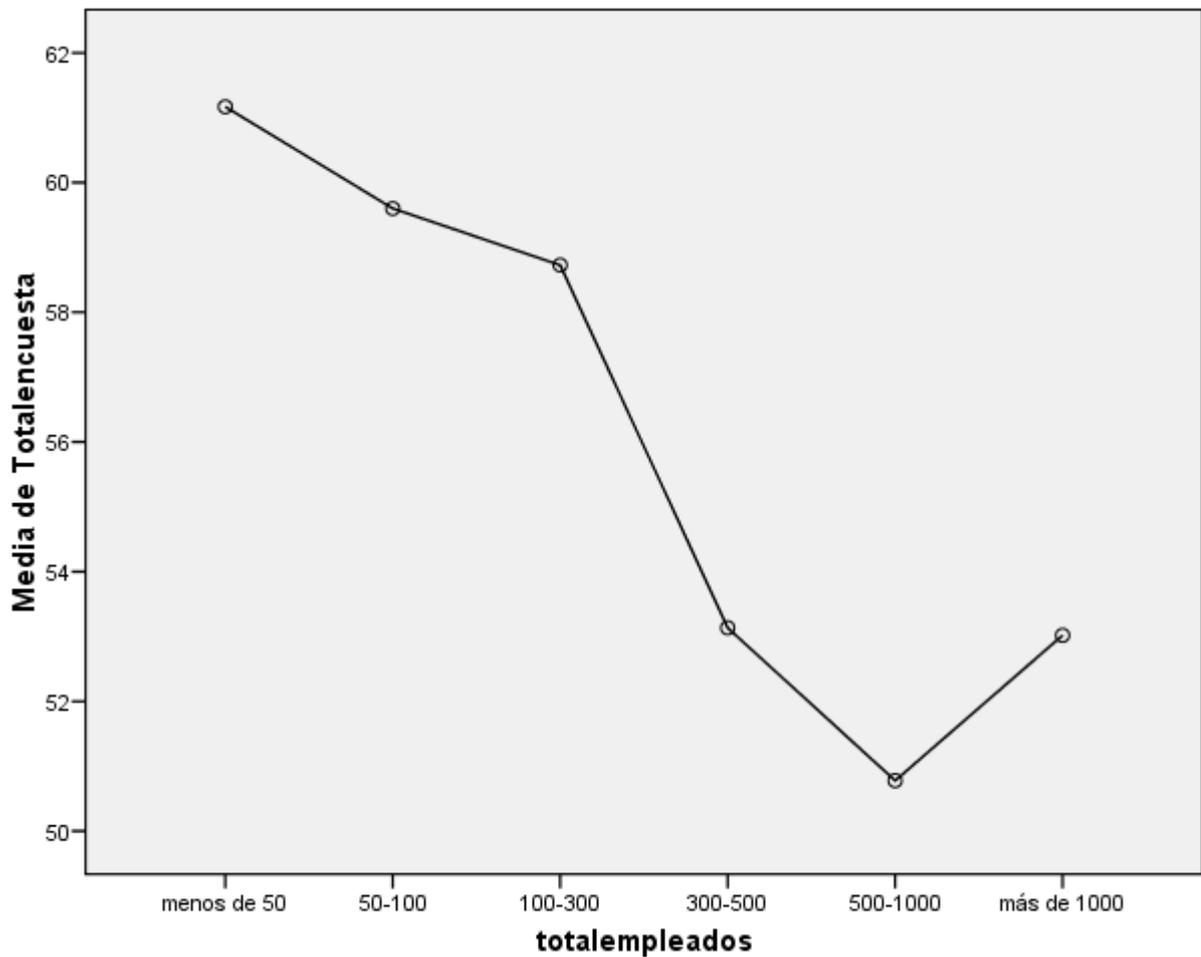


Figura 3: Medias de la puntuación total en el test según el tamaño de la empresa.

2.5 Efectos de la variable SECTOR

En la tabla 5 podemos apreciar que 71 empresas pertenecen al sector servicios, 36 a la industria y 25 al sector de telecomunicación. La media más alta en el test de comportamiento ético se encuentra en el sector de enseñanza y formación mientras que la más baja ocurre en la administración pública como se puede observar en la figura 4. A pesar de que la diferencia de medias entre sectores es apreciable no es estadísticamente significativa ($F = 1.584$; $P = 0.154$)

Tabla 5. Estadísticos descriptivos sector

	N	Media	Desv. típ.
servicios	71	58.27	14.477
telecomunicaciones	25	56.60	13.019
enseñanza y formación	18	61.06	13.614
banca y seguros	14	58.29	8.371
sociosanitario	7	59.71	16.919
administración pública	14	47.36	12.376
industria	36	56.61	14.096
Total	185	57.22	13.84

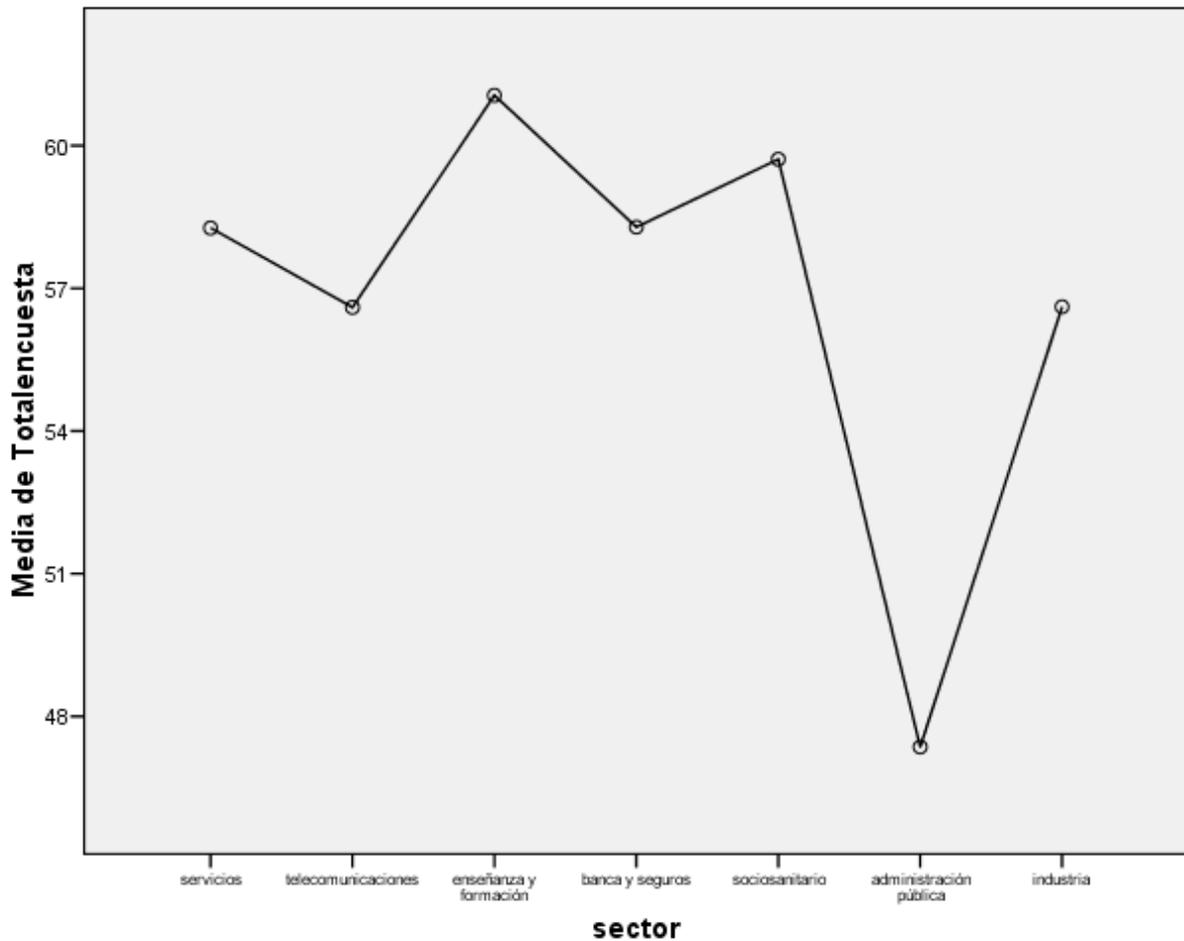


Figura 4: Medias de la puntuación total en el test según el sector.

3. Análisis de varianza de un factor considerando como variable dependiente la puntuación media en cada una de las sub-escalas que componen el test:

Las variables entre las que se han encontrado diferencias significativas a nivel de las subescalas que componen el test de comportamiento ético son: PERSONAS A CARGO, SECTOR y TAMAÑO DE LA EMPRESA, los efectos sobre dichas variables se presentan a continuación.

Tabla 6. Estadísticos descriptivos personas a cargo en cada subescala

		Media	Desv. típ.
responsabilidad	no	2.51	0.73
	si	2.72	0.79
	Total	2.6	0.76
respeto	no	2.28	0.7
	si	2.42	0.7
	Total	2.34	0.71
sinceridad	no	2.5	0.63
	si	2.58	0.7
	Total	2.53	0.66
compromiso	no	2.37	0.65
	si	2.47	0.66
	Total	2.41	0.65
esfuerzo	no	2.4	0.7
	si	2.64	0.81
	Total	2.5	0.76
coherencia	no	2.35	0.86
	si	2.62	0.91
	Total	2.47	0.86

3.1. Efectos de la variable PERSONAS A CARGO en los factores que componen el comportamiento ético

La tabla de ANOVA (tabla 7) muestra que las diferencias significativas ocurren en las escalas de responsabilidad, esfuerzo y coherencia, combinando dichos resultados con los de la tabla 6 podemos apreciar que la diferencia de medias favorece al grupo que tiene más de 3 personas a su cargo, en otras palabras, estas personas presentan un comportamiento ético significativamente superior en las escalas de responsabilidad, esfuerzo y coherencia.

Tabla 7. Tabla de ANOVA para la variable personas a cargo en cada subescala

	grupos	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
responsabilidad	Inter	2.264	1	2.264	3.936	.049
	Intra	121.931	212	.575		
	Total	124.195	213			
respeto	Inter	1.027	1	1.027	2.071	.152
	Intra	102.621	207	.496		
	Total	103.648	208			
sinceridad	Inter	.351	1	.351	.800	.372
	Intra	90.804	207	.439		
	Total	91.155	208			
compromiso	Inter	.554	1	.554	1.304	.255
	Intra	88.020	207	.425		
	Total	88.575	208			
esfuerzo	Inter	3.044	1	3.044	5.406	.021
	Intra	122.201	217	.563		
	Total	125.245	218			
coherencia	Inter	3.949	1	3.949	5.455	.020
	Intra	155.641	215	.724		
	Total	159.590	216			

3.2. Efectos de la variable SECTOR en los factores que componen el comportamiento ético

En la tabla 8 se puede observar que existen diferencias significativas de acuerdo al sector en los factores de responsabilidad, respeto, esfuerzo y coherencia.

Tabla 8. Tabla de ANOVA para la variable sector en cada subescala

	grupos	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
responsabilidad	Inter	9.149	6	1.525	2.738	.014
	Intra	114.149	205	.557		
	Total	123.298	211			
respeto	Inter	6.259	6	1.043	2.161	.048
	Intra	96.534	200	.483		
	Total	102.793	206			
sinceridad	Inter	3.664	6	.611	1.420	.208
	Intra	85.989	200	.430		
	Total	89.653	206			
compromiso	Inter	1.517	6	.253	.593	.735
	Intra	85.239	200	.426		
	Total	86.756	206			
esfuerzo	Inter	8.795	6	1.466	2.658	.017
	Intra	115.811	210	.551		
	Total	124.607	216			
coherencia	Inter	9.006	6	1.501	2.095	.055
	Intra	149.011	208	.716		
	Total	158.018	214			

En cuanto a la subescala **responsabilidad** el análisis “post hoc” de comparaciones múltiples con Bonferroni muestra que las diferencias significativas ocurren entre el sector *administraciones públicas* y los sectores *servicios* (diferencia de medias = -0.647; error típico = 0.,199 y P = 0.028); *telecomunicaciones* (diferencia de medias = -0.751; error típico = 0.227 y P = 0.024), *enseñanza y formación* (diferencia de medias = -0.887; error típico = 0.240 y P = 0.006) e *industria* (diferencia de medias = -0.721; error típico = 0.213 y P = 0.019). La media de comportamiento ético en dicha escala es más baja en el sector de administraciones públicas como se puede apreciar en la Figura 5, a continuación.

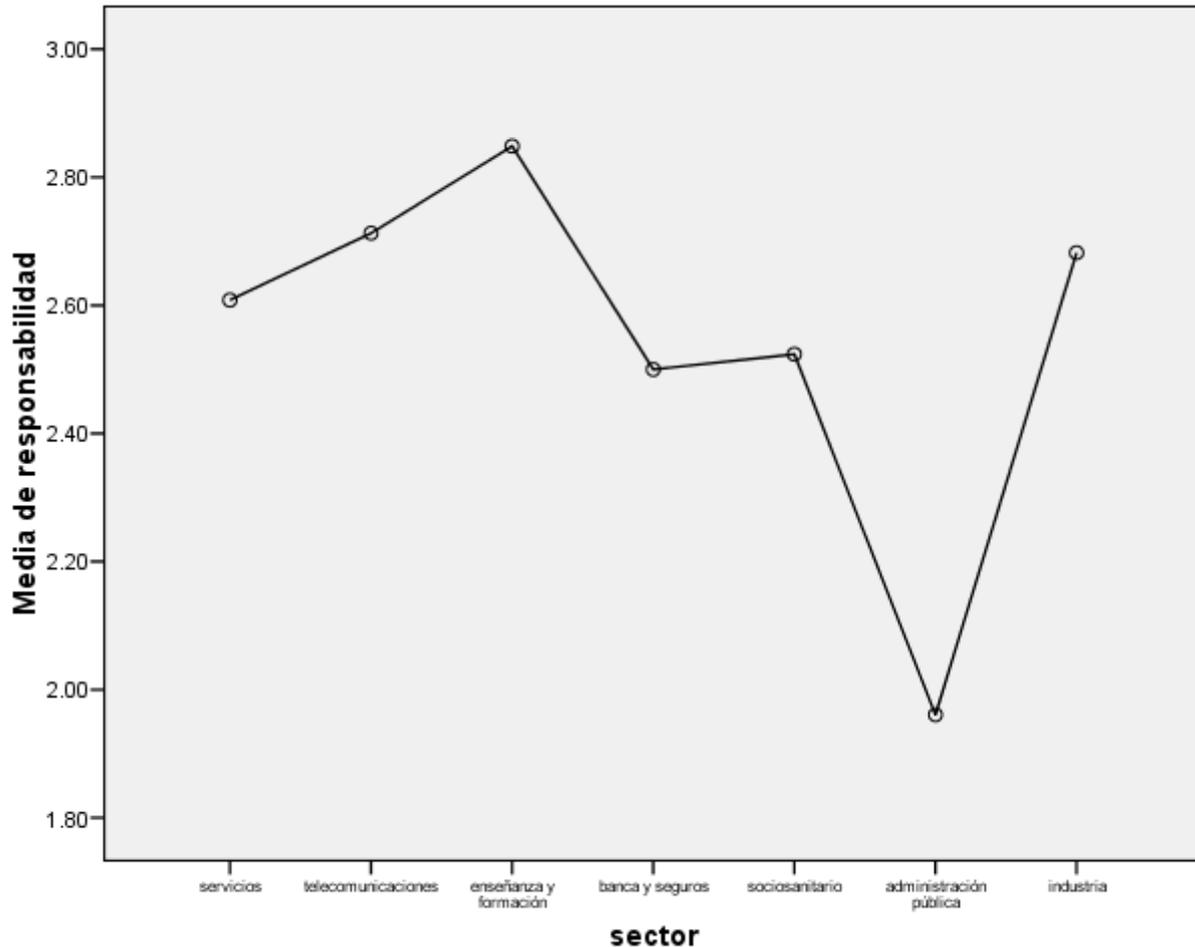


Figura 5. Medias de la puntuación promedio de la subescala responsabilidad según el sector.

En cuanto a la subescala **respeto** el análisis “post hoc” de comparaciones múltiples con Bonferroni muestra que las diferencias significativas ocurren entre el sector *administraciones públicas* y el sector *servicios* (diferencia de medias = -0.616; error típico 0.185 y $P = 0.022$), como se puede apreciar también en la figura 6.

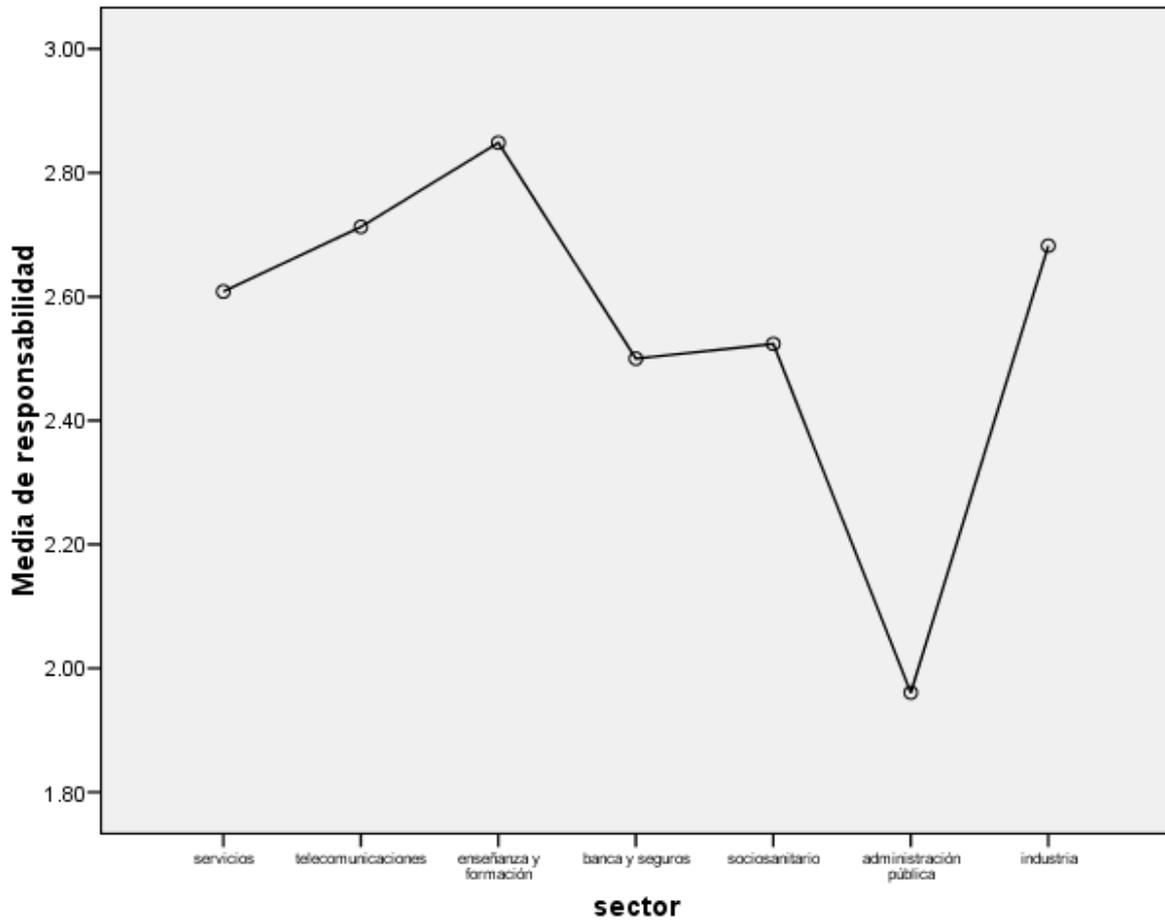


Figura 6. Medias de la puntuación promedio de la subescala respeto según el sector.

Respecto a la subescala **esfuerzo** el análisis “post hoc” de comparaciones múltiples con Bonferroni muestra que las diferencias significativas ocurren entre el sector *administraciones públicas* y el sector *enseñanza y formación* (diferencia de medias = -0.917; error típico 0.239 y $P = 0.004$) como se evidencia también en la figura 7.

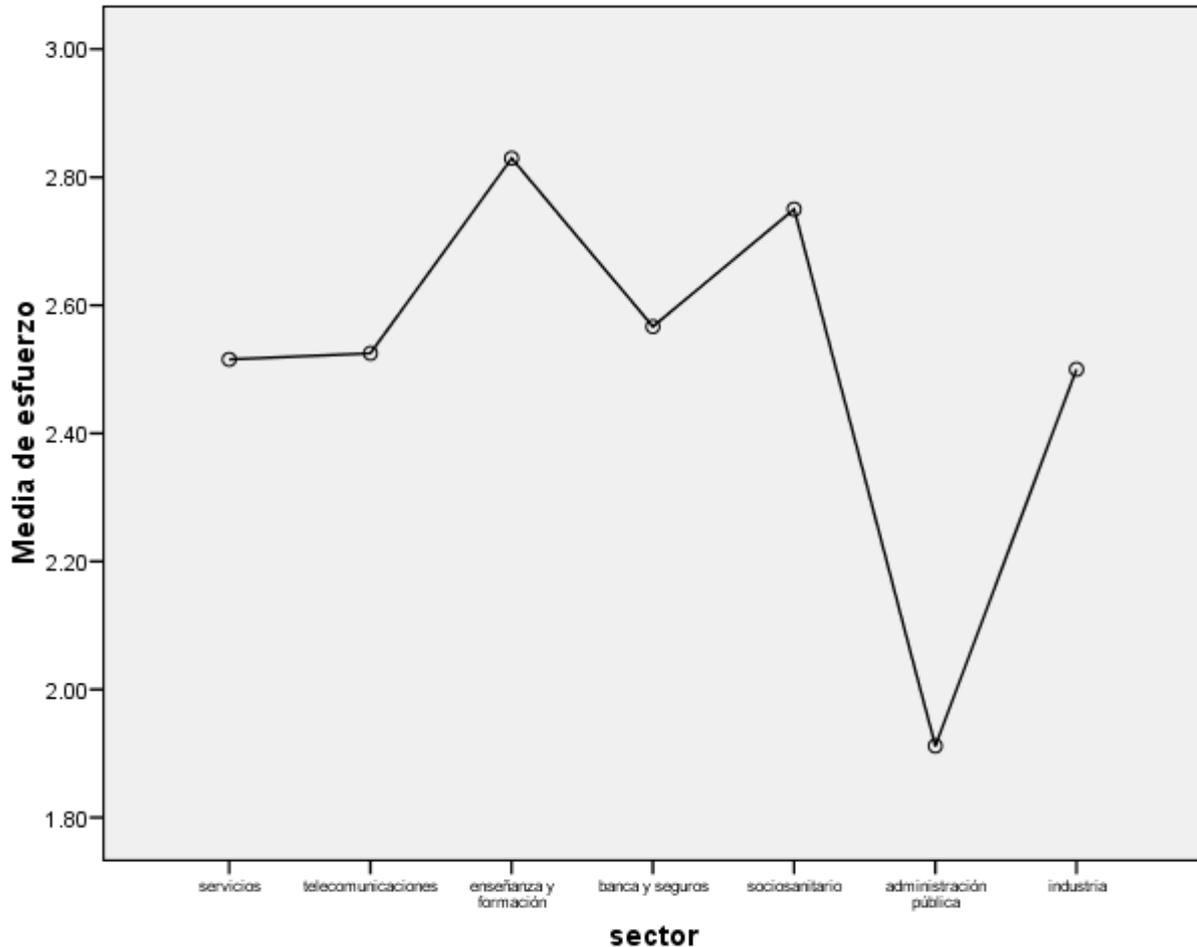


Figura 7. Medias de la puntuación promedio de la subescala esfuerzo según el sector.

Finalmente, en cuanto a la subescala **coherencia** el análisis “post hoc” de comparaciones múltiples con Bonferroni muestra que las diferencias significativas ocurren entre el sector *administraciones públicas* y *enseñanza y formación* (diferencia de medias = -0.866; error típico 0.280 y $P = 0.049$), como también se puede apreciar en la figura 8.

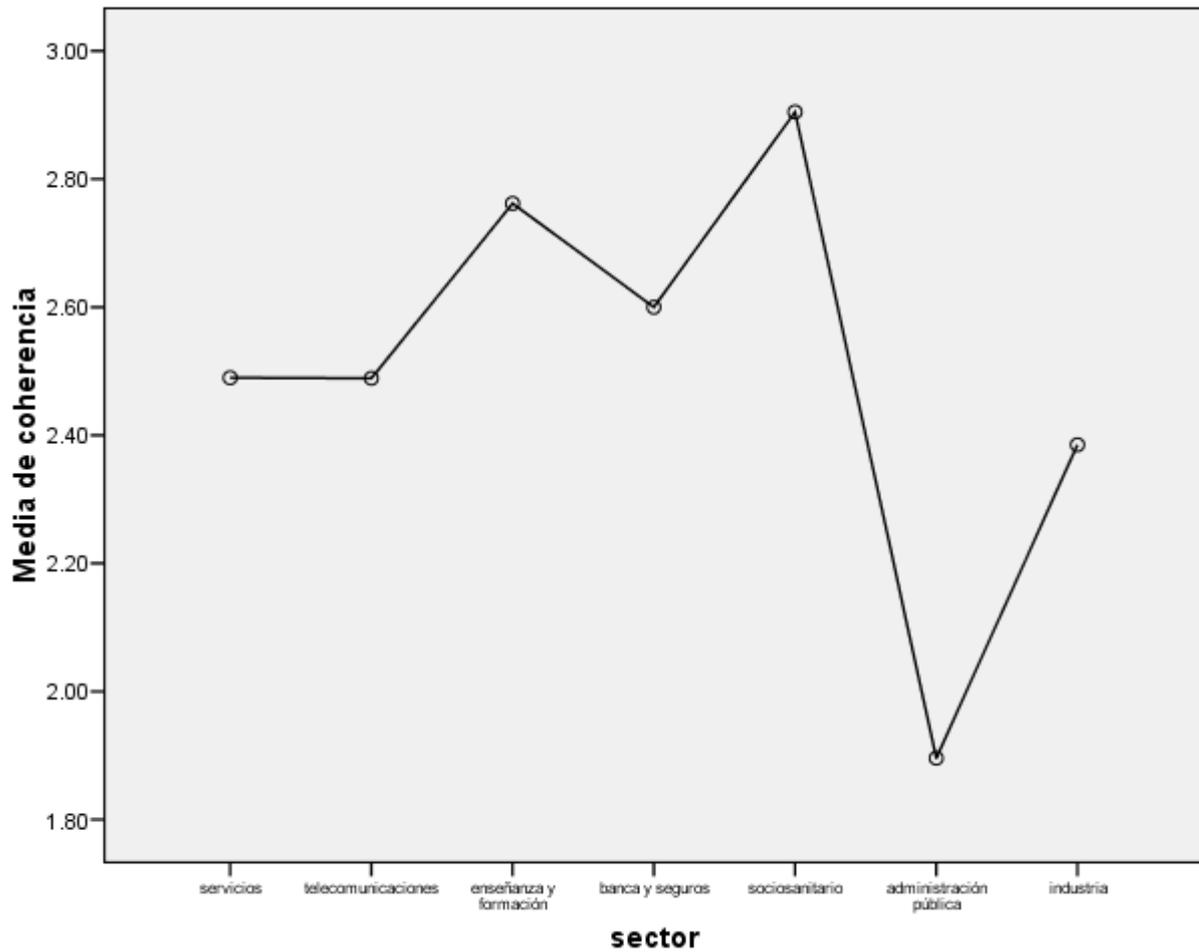


Figura 8. Medias de la puntuación de la subescala coherencia según el sector.

3.3. Efectos de la variable TAMAÑO DE LA EMPRESA en los factores que componen el comportamiento ético

En la tabla 9 se puede observar que existen diferencias significativas de acuerdo al tamaño de la empresa en los factores de responsabilidad, sinceridad y esfuerzo.

Tabla 9. Tabla de ANOVA para la variable tamaño de la empresa en cada subescala

	grupos	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
responsabilidad	Inter	9.939	5	1.988	3.619	.004
	Intra	114.256	208	.549		
	Total	124.195	213			
respeto	Inter	4.961	5	.992	2.041	.074
	Intra	98.687	203	.486		
	Total	103.648	208			
sinceridad	Inter	10.963	5	2.193	5.550	.000
	Intra	80.192	203	.395		
	Total	91.155	208			
compromiso	Inter	2.851	5	.570	1.350	.245
	Intra	85.723	203	.422		
	Total	88.575	208			
esfuerzo	Inter	11.202	5	2.240	4.18	.001
	Intra	114.044	213	.535		
	Total	125.245	218			
coherencia	Inter	4.511	5	.902	1.228	.297
	Intra	155.079	211	.735		
	Total	159.590	216			

En cuanto a la subescala **responsabilidad** el análisis “post hoc” de comparaciones múltiples con Bonferroni muestra que las diferencias significativas ocurren entre el tamaño más pequeño (menos de 50 empleados) y el más grande (más de 1000 empleados). diferencia de medias = - 0.449; error típico = 0.125 y P = 0.006), la media de las empresas más pequeñas en esta subescala ha resultado significativamente mayor que la media de las grandes como se puede apreciar en la Figura 9.

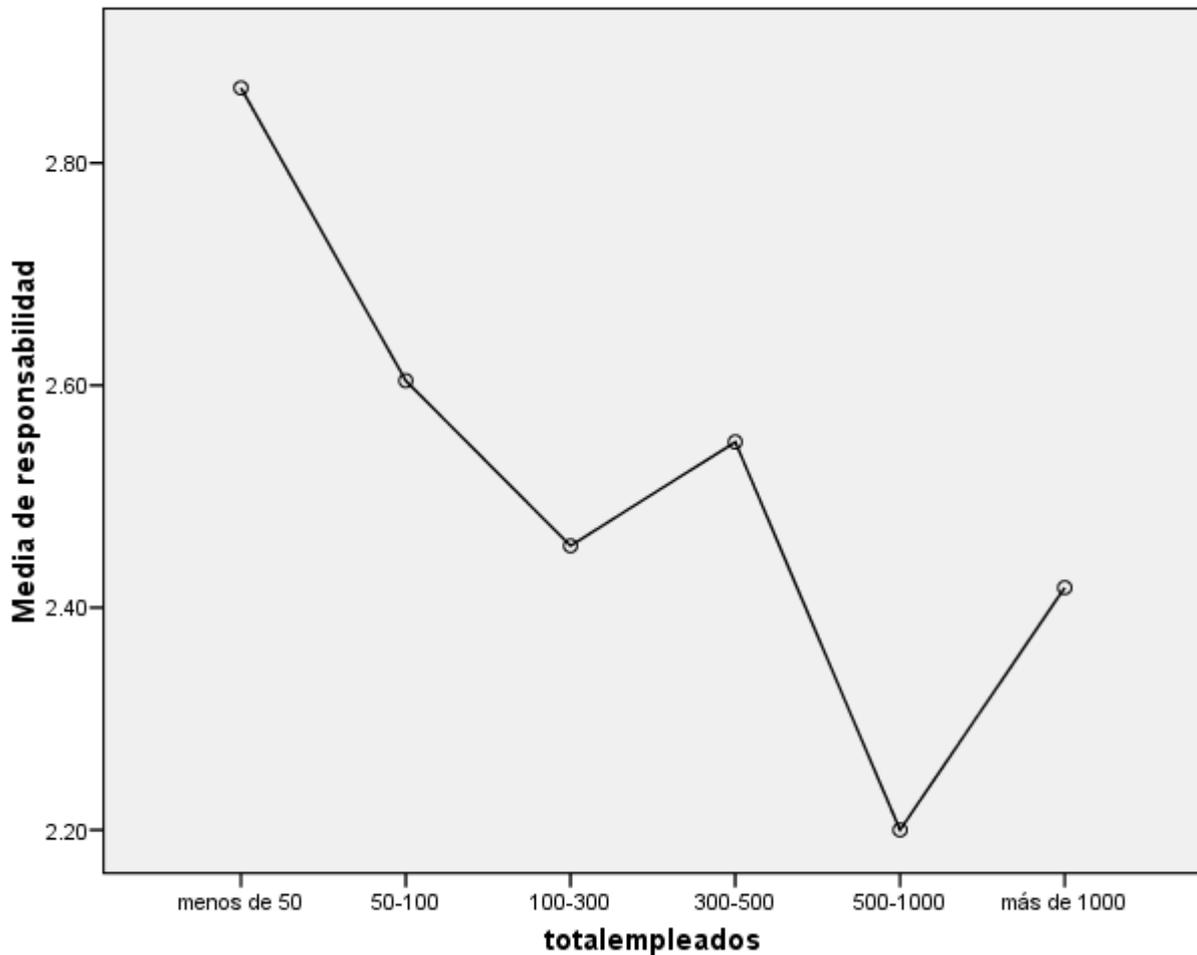


Figura 9. Medias de la puntuación de la subescala responsabilidad según el tamaño de la empresa.

En cuanto a la subescala sinceridad el análisis “post hoc” de comparaciones múltiples con Bonferroni muestra que las diferencias significativas ocurren entre el tamaño más pequeño (menos de 50) y los tamaños 100-300 (diferencia de medias = -0.428; error típico = 0.142 y $P = 0.044$) y más de 1000 (diferencia de medias = -0.498; error típico = 0.106 y $P = 0.000$). Al igual que en el factor anterior, la media de las empresas más pequeñas en esta subescala ha resultado significativamente mayor (ver Figura 10).

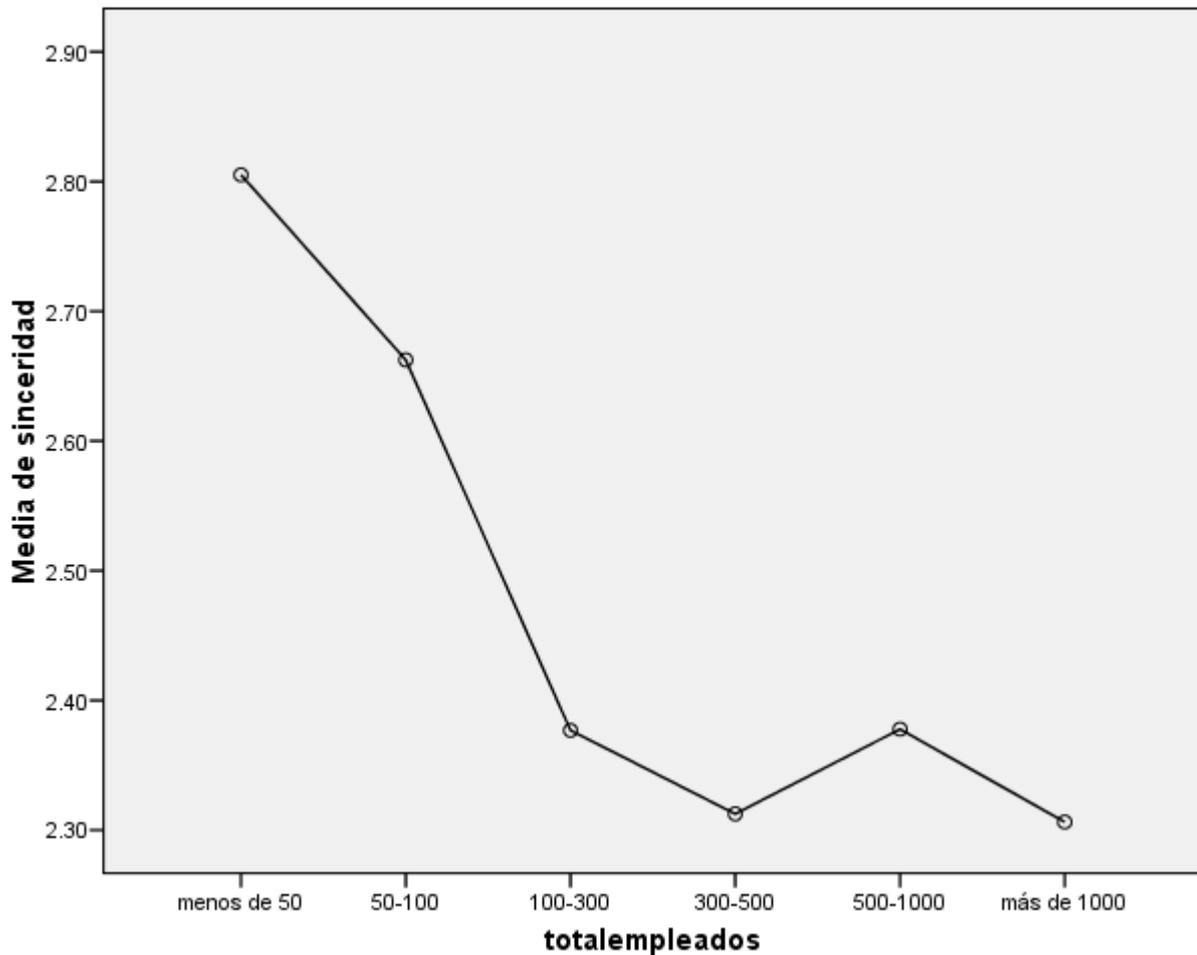


Figura 10. Medias de la puntuación de la subescala sinceridad según el tamaño de la empresa.

Finalmente, respecto a la subescala esfuerzo el análisis “post hoc” de comparaciones múltiples con Bonferroni muestra que las diferencias significativas ocurren entre el tamaño más pequeño (menos de 50 empleados) y el más grande (más de 1000 empleados). Con una diferencia de medias = -0.493; error típico = 0.122 y $P = 0.001$. La media de las empresas más pequeñas en esta subescala ha resultado significativamente mayor que la media de las grandes como se puede apreciar en la Figura 11.

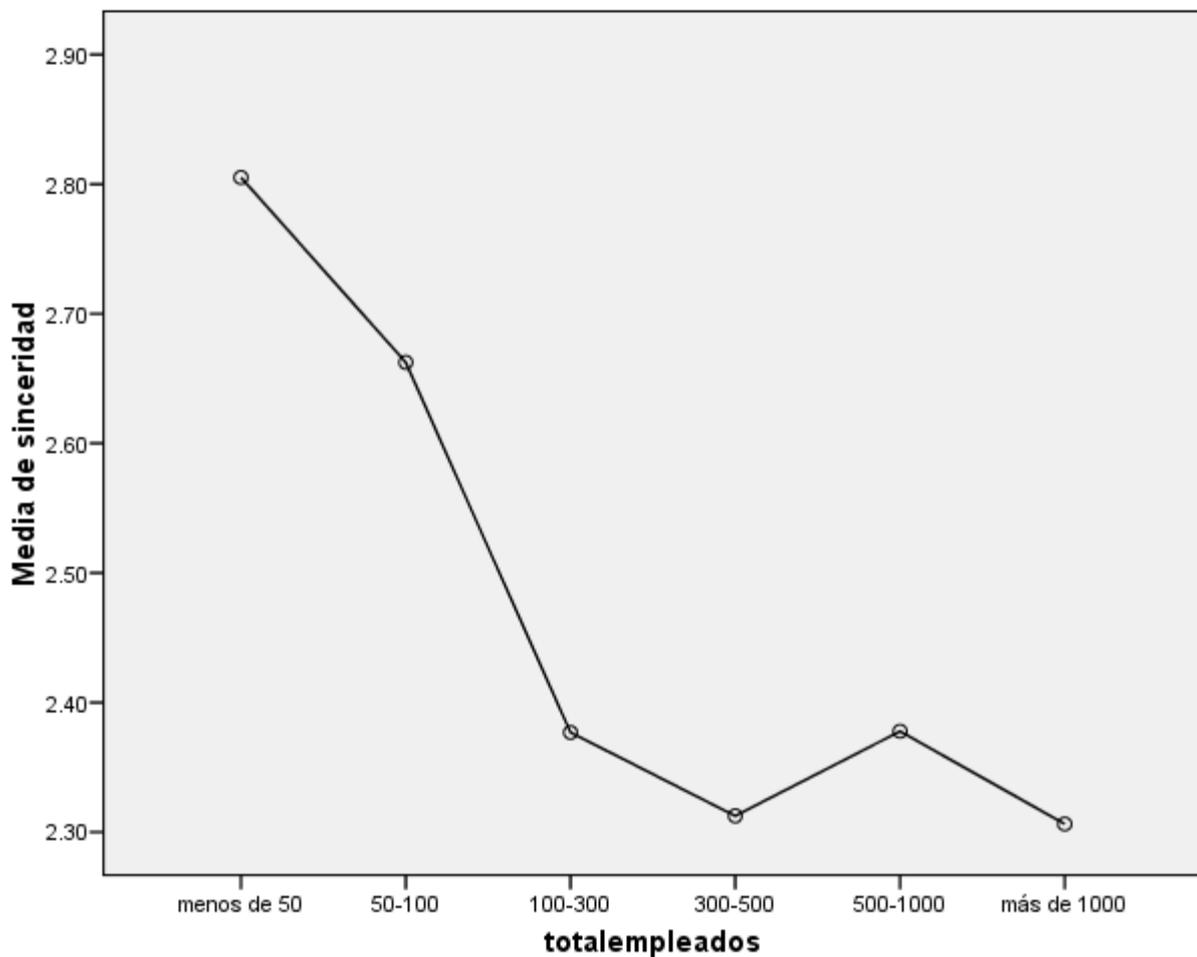


Figura 11. Medias de la puntuación de la subescala esfuerzo según el tamaño de la empresa.

4. Análisis de las puntuaciones de los ítems respecto al punto de corte 2.5

En el anexo III se presentan los estadísticos descriptivos de cada uno de los ítems del test y los resultados de una prueba t para comprobar si la media se acerca o se aleja significativamente del valor de corte 2.5. En dichas tablas se puede observar que los ítems cuya puntuación media es significativamente inferior a 2.5 son las preguntas 1, 4, 6, 9, 10, 12, 17, 18 y 20. Por el contrario, las preguntas cuya puntuación es significativamente mayor a 2,5 son las preguntas 2, 3, 7, 8 y 19.

5. Análisis de las relaciones entre los factores

En tabla 12 se presentan las estimaciones en el modelo de ecuaciones estructurales de la matriz de varianzas y covarianzas entre los factores (coeficientes “phi”), con su respectivo valor t de

significación estadística. En la tabla se puede apreciar que todas las correlaciones son positivas, fuertes y significativas, son especialmente altas las correlaciones entre el el compromiso (C) y la coherencia (CH), el compromiso (C) y el esfuerzo (E), y la sinceridad (S) y el esfuerzo (E).

Tabla 12. Coeficientes “Phi” estimados en el modelo de ecuaciones estructurales.

	RC	C	RS	CH	E	S
RP	0.24 (2.49)					
C	0.52 (7.59)	0.92 (2)				
RS	0.33 (4.81)	0.62 (4.15)	0.24 (5.41)			
CH	0.39 (6.72)	0.73 (4.34)	0.49 (10.06)	0.86 (9.24)		
E	0.46 (4.31)	0.72 (1.67)	0.45 (7.02)	0.62 (2.23)	0.65 (1.57)	
S	0.56 (5.13)	1 (11.28)	0.63 (2.73)	0.64 (4.18)	0.72 (5.65)	1 (2.59)

8. Conclusiones

ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LAS HIPÓTESIS

Hipótesis 1. Todas las variables definidas deben producirse en el mismo nivel, sin que puede haber diferencia significativa entre ellas, pues juntas componen un estilo de comportamiento profesionalmente ético.

El estudio demuestra que esta hipótesis es cierta.

Todas las variables medidas obtienen puntuaciones que no tienen diferencias significativas. Las variables parecen comportarse como elementos de un mismo concepto tal y como habíamos previsto. Son variables que correlacionan positivamente constituyéndose en un conjunto de elementos que marcarán lo que llamaremos competencias éticas, prueba de ello es son lo resultados estadísticos conseguidos en el estudio. (véase tabla 12)

Estos datos nos permiten concluir, entre otras afirmaciones:

- Que el comportamiento comprometido profesionalmente irá acompañado de respeto, responsabilidad, esfuerzo, coherencia y sinceridad profesional.
- Que la responsabilidad si no está acompañada de las cinco variables restantes no será un elemento provocador de comportamientos éticos.
- Que la sinceridad sin el respeto, la coherencia, la responsabilidad... no garantiza un comportamiento profesional ético.
- Que sin respeto no son posibles ninguna de las otras cinco variables.
- Que el esfuerzo debe estar presente en los comportamientos vinculados con la ética.
- Que la coherencia es un elemento que posibilita que un individuo posea competencias éticas.
- Que es necesaria la incentivación y formación del capital humano en las seis variables definidas si queremos que una organización implante modelos éticos de negocio.
- Que muchas políticas de recursos humanos centradas en aumentar el compromiso de las plantillas, quizás no hayan encontrado el impacto esperado por no haber contemplado el resto de factores que correlacionan con tal comportamiento.

Hipótesis 2. El nivel global de competencias éticas no superará 2,5 de media del cuestionario, pues la ética empresarial está más en discurso que la realidad.

El estudio demuestra que esta hipótesis es cierta.

El resultado global del cuestionario no alcanza el valor medio, según nuestra muestra en la empresa española el nivel de comportamiento ético es bajo. No alcanza el punto medio de la escala utilizada para evaluar (2.5).

En el análisis de los valores medios de cada uno de los factores (véase anexo III) podemos afirmar que tan sólo la Responsabilidad (2.60) y sinceridad (2.53) superan escasamente el valor medio y que el Esfuerzo (2.50) se sitúa justo en la media. Tradicionalmente la responsabilidad y el esfuerzo han sido cualidades se han considerado elementos claves del buen profesional, independientemente de la perspectiva ética de estos factores. La sinceridad emerge con un factor novedoso que comienza a configurarse como un elemento importante para los profesionales.

Se sitúan por debajo de la puntuación objetivo el compromiso (2.41), el respeto (2.34) y la coherencia(2.46). Por tanto podemos afirmar que en las empresas el compromiso, el respeto y la coherencia son elementos claramente mejorables para alcanzar un comportamiento profesional ético.

Tanto los valores que sitúan por debajo como los que se sitúan por encima no poseen diferencia significativa entre ellos, lo que nos lleva a afirmar que la puntuación global posee un mayor valor explicativo que el análisis por factores. Puntuaciones tan bajas como las registradas nos llevan a

concluir que resultan difícil que los valores vinculados con la ética puedan convertirse en prácticas reales en las dinámicas de funcionamiento organizaciones.

Hipótesis 3. Pueden existir diferencias en la percepción del comportamiento ético en la empresa entre directivos y colaboradores.

El estudio demuestra que esta hipótesis es cierta.

En la puntuación global existe diferencia significativa entre la percepción de las personas que tienen personas a su cargo y aquellas que no lo tienen, a favor de aquellos que tienen personas a su cargo. Podemos afirmar que en términos globales los directivos tienen una mayor sensibilidad ética empresarial, pero esta afirmación no es del todo cierta, pues cuando analizamos los datos en mayor profundidad, se perciben diferencias que matizan la afirmación.

Los directivos puntúan más alto en los factores de responsabilidad, esfuerzo y coherencia. Frente a los colaboradores que tienen mayores puntuaciones en los factores de compromiso, respeto y sinceridad, luego hay dos sensibilidades en lo que a comportamiento ético se refiere. No sería del todo cierto que los directivos poseen una mayor sensibilidad, si que son más propensos a comportarse siguiendo tres de los seis factores definidos como elementos determinantes del comportamiento ético (responsabilidad, esfuerzo y coherencia) y que los colaboradores centran su comportamiento de desempeño profesional ético en función de los otros tres factores (compromiso, respeto y sinceridad).

Ante estos datos cabe preguntarse: ¿hay dos éticas?. O ¿ambos colectivos deben completar su perspectiva del comportamiento ético profesional?. Los colaboradores deben mejorar su responsabilidad, coherencia y esfuerzo y los directivos el nivel sinceridad, respeto y compromiso.

Hipótesis 4. Las mujeres son más sensibles que los hombres a los comportamientos ético en la empresa

Los datos nos muestran que no hay diferencia significativa en función del sexo, luego la hipótesis no se cumple.

No hay diferencias significativas ni en las puntuaciones globales del cuestionario. Ni en cada una de las subescalas que lo conforman. De lo que cabe deducir que la sensibilidad, la percepción y la acción centrada en los valores éticos en el entorno profesional es altamente similar entre hombres y mujeres. Luego afirmaciones como “las mujeres son más sensibles al comportamiento ético en la empresa” , no encuentra datos que la refrenden.

Hipótesis 5. El sector financiero es el sector con peores puntuaciones en comportamiento ético.

La hipótesis no se cumple.

Administración pública es el sector con peores puntuaciones, no sólo en la puntuación global sino en cada uno de los factores: Respeto (1.7), Coherencia (1.8), Esfuerzo (1.9), Compromiso (1.9), Responsabilidad (1.9), Sinceridad (2.2). Estos datos han resultado del todo inesperados para las investigadoras y despiertan en nosotros una gran preocupación sobre de la percepción que tienen las personas que trabajan en la administración pública tienen de las competencias éticas que en ella se practican.

En un entorno profesional no respetuoso, sin esfuerzo, sin sentido de la responsabilidad, con valores muy bajos de compromiso, sinceridad y coherencia se hace imposible un modelo de empresa ética y socialmente responsable.

Como principal conclusión extraemos la necesidad de abordar de manera más profunda un estudio dirigido únicamente a este sector.

Hipótesis 6. “Los profesionales más jóvenes serán los más sensibles a los comportamientos ético en la empresas”.

La hipótesis no se cumple.

Los datos nos muestran que el colectivo con mejor percepción y sensibilidad al comportamiento ético es el colectivo de mayores de 60 años. Este colectivo muestra una diferencia positiva (aunque no significativa) respecto los tramos de edad comprendidos entre los 20 y los 59.

Los menores de 20 años también presentan puntuaciones más altas, con diferencia positiva que no significativa respecto al colectivo (20-59 años), aunque con puntuación menores que los mayores de 60.

Aunque de manera no significativa el colectivo que manifiesta mayor sensibilidad al comportamiento ético no son los más jóvenes sino las personas con más edad. Los mayores de 60 años quizás han sido formados en otros modelos empresariales o en otro entorno cultural dónde los valores básicos de las competencias éticas ocupaban un puesto de mayor relevancia. De igual modo que entre los más jóvenes comienza a despertar una conciencia ética. No debemos perder de vista que las diferencias son tan sólo descriptivas, pues significativamente no hay diferencia entre ningún colectivo. Tienen más fuerza para determinar nuestro comportamiento, el entorno en el que trabajamos que las diferencias generacionales. Luego nos atrevemos a afirmar que si el entorno profesional es capaz de impactar tan fuertemente, también puede modificar las conductas a pesar de las diferencias generacionales y sociales.

Hipótesis 7. “Las empresas de mayor tamaño están más comprometidas con los comportamientos éticos”

Esta hipótesis no sólo no se cumple, sino que los datos son contrarios a tal afirmación, los mejores resultados se producen en todos los grupos que representan a aquellas empresas con menos de 300 empleados, situándose a la cabeza las más pequeñas, (las menores de 50 empleados). Este dato contrasta con el que estas empresas son las que menos inversión realizan en los programas de responsabilidad social corporativa, en códigos éticos o en sensibilización sobre ética profesional. Mientras que los empleados de las empresas más grandes son las que obtienen peores puntuaciones, siendo las empresas que tienen entre 500 y 1000 empleados las que se sitúan el peor valor.

La interpretación de estos datos nos permite hacer afirmaciones como:

- El anonimato de la empresa grande parece favorecer al surgimiento de comportamientos menos éticos, frente a los entornos pequeños que resultan más “humanizadores”.
- La inversión en políticas de RSC o en modelos éticos parece tener poco impacto en el comportamiento de los colaboradores. Hecho que refuerza la primera hipótesis, pues el conjunto de conductas estudiadas se constituye como bloque independiente de la filosofía y los modelos organizacionales.

ANÁLISIS PUNTUAL DE RESULTADOS

Los factores están constituidos por un conjunto de comportamientos concretos que marcan un estilo comportamental en las organizaciones. Dado que se recogen conductas altamente impactantes en la práctica profesional hemos considerado que merecen ser analizados de manera independiente.

Existen diferencias significativas respecto a la media global en algunos ítems. Estas diferencias pueden ser positivas o negativas. Indicando en tales casos un resultado positivo o negativo respecto a la generación de entornos profesionales éticos.

El cuestionario nos arroja puntuaciones especialmente bajas en algunos ítems.

- **Existencia de políticas de gestión que se anticipan a los problemas.**

Marcando la presencia de un grave problema de gestión en la mayoría de las organizaciones

españolas.

- **Existencia de incentivos para aquellos que demuestran su compromiso con la organización.**

No se observa el compromiso de los colaboradores, una de las mayores preocupaciones de los gestores, lo que parece un dato muy a tener en cuenta para definir programas de compensación para premiar las actitudes de compromiso.

- **Las promociones se producen como fruto del trabajo. Las políticas para clientes son coherentes con las políticas para empleados, y existe una política de RRHH que trata a cada trabajador de manera única.**

La ausencia de estos tres elementos de manera generalizada en las organizaciones nos hace pensar que son necesarias algunas mejoras importantes en lo referente a políticas de recursos humanos si queremos hablar de un segundo nivel de comportamiento profesional (no sólo motivados, sino comprometidos y éticos).

- **En esta organización hay muchos profesionales que sienten reconocida su valía. El esfuerzo es premiado de manera justa.**

No sólo no se reconoce el compromiso sino que tampoco se reconoce la aportación, ni el esfuerzo.

- **La percepción de que muchos colaboradores están buscando otras opciones profesionales.**

Como derivada del ítem anterior cabe esperar que este ítem también puntúe negativamente. Este estudio enciende una luz roja a cerca de la fidelidad y/o fidelización del capital humano, pues independientemente de la crisis los profesionales siguen buscando otras opciones, obviamente porque no se encuentran satisfechos con las que tienen.

- **Es sancionado cualquier colaborador por una falta de respeto en el trato a un compañero o subordinado.**

No podemos hablar de valores, ética, responsabilidad social, sin atender al respeto. En nuestras empresas tenemos un problema previo que resolver y es la impunidad con las faltas de respeto que se producen.

Estos ítems reflejan puntos sobre los que reflexionar, pues son elementos con un fuerte peso en la generación de comportamiento ético. Sin la presencia de los elementos descritos se hace difícil implantar prácticas profesionales éticas. Siendo ésta la razón por la que hemos definido al conjunto de factores competencias proto-éticas.

Como elementos positivos que este estudio podemos afirmar que la mayoría de los profesionales que respondieron al cuestionario afirmaron que les resulta fácil conciliar vida laboral y profesional, que se siente cómodo trabajando en equipo, que los errores o dificultades no se ocultan sino que

se afrontan y corrigen, que la dirección acepta como responsabilidad las consecuencias de sus acciones y decisiones y que saben donde recurrir para conseguir la información que necesitan para su trabajo.

El instrumento para medir el comportamiento ético en las organizaciones puede ser utilizado en el contexto empresarial español ya que presenta adecuadas propiedades psicométricas, sin embargo, se recomienda realizar un análisis de la validez de la medida con muestras más grandes que las utilizadas en este trabajo.

9. Bibliografía Consultada

- Alvarez , D. y Torres, J. (2005). *100 preguntas sobre ética de la empresa*. Madrid: Dykinson
- Altarejos, F.; Bouché, J.; Escámez, J.; Fullat, O.; Feroso, P.; Gervilla, E.; Gil, R.; Ibáñez
- Brouwer, S. A. (2002) *Ética General de las Profesiones*. Bilbao: Desclée De
- Cobo, J. M. (2001). *Ética profesional en ciencias humanas y sociales*. Madrid: Huerga Fierro Editores.
- Comunidad Europea (2004) Proyecto *Respect*, Código para la conducta de la investigación social en la Unión Europea (<http://www.respectproject.org/code>).
- Cortina, A. (1997). *Ciudadanos del mundo. Hacia una teoría de la ciudadanía*. Madrid: Alianza Editorial.
- Cortina, A. y Conill, J. (2000). *10 Palabras Clave en Ética de las Profesiones*. Navarra, : Verbo Divino.
- Escámez J. y Ortega, P . (1988). *La enseñanza de actitudes y valores*, Valencia: Nau Llibres
- Escámez, J. y GIL, R. (2001). *La educación en la responsabilidad*. Madrid: Ediciones Paidós Ibérica S.A.
- Etxeberria, X. (2002). *Ética de las profesiones*. Bilbao: Desclée de Brouwer S.A.
- Fernandez, J. y Hortal, A. (1994). *Ética de las Profesiones*. Madrid: Publicaciones de la Universidad Pontificia Comillas.
- Fisher, C. (2003) Developing a Code of Ethics for Academics. Commentary on Ethics for All: Differences across Scientific Society Codes, A Special Issue of Science and Engineering Ethics. The Role of Scientific Societies in Promoting Research Integrity, 9 (2), pp.171 – 179.
- Fontela, E. y Sainz, J. (2008). *Ética y legalidad en los negocios*. Madrid: Difusión Jurídica y Temas de Actualidad.
- Fontrodona, F. (2010). *La ética de la empresa en la encrucijada*. Pamplona: EUNSA.
- George R.T. (1987). "The Status of Business Ethics, Past and Future" en Journal of Bussiness Ethics nº 6.
- Goñi, J. (2011). *Ética empresarial y códigos de conducta*. Madrid: La Ley-Actualidad.
- Guitian,G.(2011). *Negocios y moral. El dilema del camello y la aguja*. Pamplona: EUNSA.
- Hirsch, A. (2001). *Educación y Valores*, México: Ediciones Gernika.
- Hirsch, A. y Lopez, R. (2003) Elementos significativos de la ética profesional, en *Ética profesional e identidad institucional*. México: Universidad Autónoma de Sinaloa
- Hu, L. y Bentler, P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6 pp 1-55.
- Joreskog, K.G. (1967). Some contributions to maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*, 32, pp. 443-477.

- Hoyk, R and Hersey, P. (2008) *The Ethical Executive Becoming Aware of the root Causes of Unethical Behaviour: 45 Psychological Traps that Everyone of Us Falls Prey To*. California, Standford University Press.
- Lozano, F. (2000) *Pedagogía de la ética de la Ingeniería*, Revista Educación y Pedagogía, XII (28),pp. 59 - 67.
- Lozano, J.M. (1999). *Ética y empresa*. Madrid, Trotta.
- Martín, J. A.; Marín, R.; Pérez, P. M. y Sacristán, D.(1991). *Actitudes en educación*, en. *Filosofía de la Educación Hoy*. Madrid: Dykinson,
- Martin, E. (2004). *Otro mundo es posible: diálogos sobre el comportamiento ético de las personas y las organizaciones*. Madrid.Trotta.
- Mitcham, C. (2003) *Co-Responsibility for Research Integrity, A Special Issue of Science and Engineering Ethics. The Role of Scientific Societies in Promoting Research Integrity*, 9 (2),pp. 273 - 290.
- Pizzolante, I. (2009). *De la responsabilidad social empresarial a la empresa socialmente responsable*. Madrid: Ciencias Sociales.
- Patrus, R. (2007). *La empresa ética: ¿un nuevo paradigma? condiciones, desafíos y riesgos del desarrollo de la business ethics*” de la revista *Gestão e Planejamento* nº 1 pp 16-33.
- Sanchez, M.; Saez, J. y Svensson, L (2003). *Sociología de las profesiones. Pasado, presente y futuro*. Murcia: Diego Marín Librero-Editor.
- Toulouse, G. (2003). *Mirada sobre la ética de las ciencias*. Madrid: Ediciones del Laberinto.

REVISTAS ESPECIALIZADAS.

- Acción Empresarial. Acción Social Empresarial*, Madrid.
- Bulletin Etique des Affaires. Université de Sherbrooke*, Quebec.
- Business and Professional Ethics Journal. University of Florida*.
- Business and Society. Journal of the International Association for Business and Society. University of Washington*.
- Business Ethics, A European Review. London Business School*.
- Business Ethics. The Magazine of Socially Responsible Business. Minneapolis*.
- Business Ethics Resource. Revehen Consultants. New York*.

Anexo I. Cuestionario

Este cuestionario tiene como objetivo recopilar información acerca del comportamiento en las organizaciones. Con fines de investigación
Gracias tu colaboración y tiempo

Edad	Menos de 20 años 20-30 años 40-50 años 50-60 años más de 60
Sexo	Hombre Mujer
Cuidad	
Tienes más de tres personas a tu cargo	Si No
Sector al pertenece tu organización	
Nº aproximado de empleados	Menos de 50 50-100 100-300 300-500 500-1000 mas de 1000

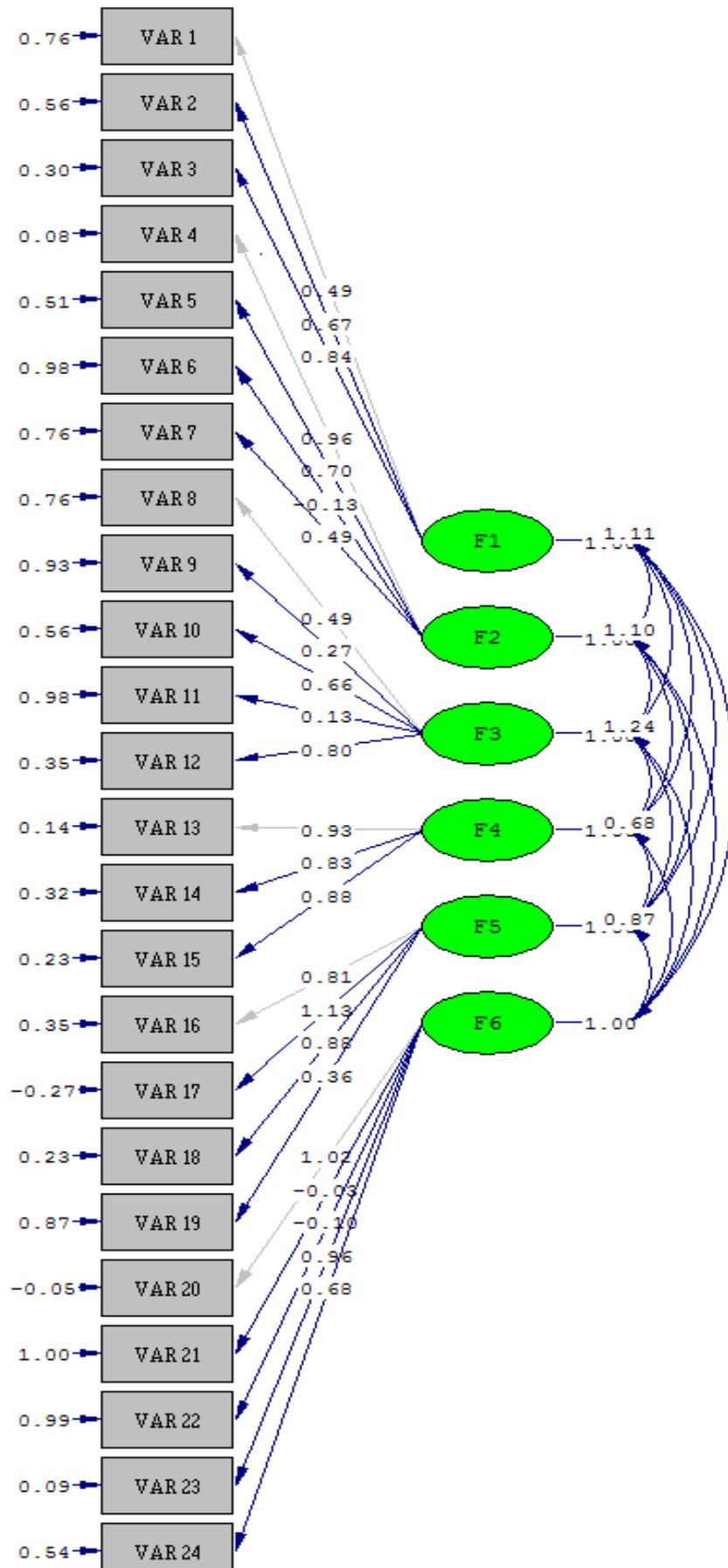
Evaluar en una escala del 1 al 4, lo adecuado de estas afirmaciones para tu organización. Siendo cuatro el mayor grado de acuerdo

1RP	Existen políticas de gestión que se anticipan a los problemas.	1	2	3	4
2RP	Los errores o dificultades no se ocultan sino que se afrontan y corrigen.	1	2	3	4
3RP	Los profesionales son proactivos en su formación, buscan estar al día.	1	2	3	4
4RP	Por parte de la dirección se acepta como responsabilidad las consecuencias las acciones y toma decisiones.	1	2	3	4
1C	Existen incentivos para aquellos que demuestran su compromiso con la organización.	1	2	3	4
2C	Los profesionales entienden su tarea como una contribución para el crecimiento de la organización.	1	2	3	4
3C	Creer que hay profesionales en tu empresa buscando otras opciones fuera de la organización.	1	2	3	4
4C	En esta empresa te resulta fácil conciliar tu vida laboral y profesional.	1	2	3	4
1RS	Los profesionales aquí nos sentimos cómodos trabajando en equipo.	1	2	3	4
2RS	Es sancionado cualquier colaborador por una falta de respeto en el trato a un compañero o subordinado.	1	2	3	4
3RS	Existe un política de rrhh que trata a cada trabajador de manera única.	1	2	3	4
4RS	Se respeta la opinión del experto independientemente de su puesto.	1	2	3	4
5RS	En esta organización hay muchos profesionales que sienten reconocida su valía.	1	2	3	4
1CH	Los directivos se comportan de manera coherente con los valores de la organización.	1	2	3	4
2CH	Los valores de la organización posibilitan los objetivos.	1	2	3	4

3CH	Las políticas para clientes son coherentes con las políticas para empleados.	1	2	3	4
1E	Los líderes de la organización son modelo de esfuerzo.	1	2	3	4
2E	El esfuerzo es premiado de manera justa.	1	2	3	4
3E	Las promociones se producen como fruto del trabajo.	1	2	3	4
4E	En esa casa no se aplica la máxima "da lo mismo, tampoco le dediques mucho tiempo".	1	2	3	4
1S	Los directivos asumen que son vulnerables y no tratan de defenderse innecesariamente.	1	2	3	4
2S	La gente sabe donde recurrir para conocer la información que necesita.	1	2	3	4
3S	En esta organización es habitual que haya varias personas haciendo lo mismo.	1	2	3	4
4S	A veces llegan noticias y decisiones que nadie sabe de dónde vienen.	1	2	3	4
5S	A los jefes se les habla con franqueza.	1	2	3	4

Anexo II.

Estadísticos para una muestra



Anexo III.

Estadísticos descriptivos para cada ítem

	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
i1	219	2.31	.870	.059
i2	217	2.76	.940	.064
i3	218	2.74	.964	.065
i4	215	2.23	1.124	.077
i5	217	2.59	.982	.067
i6	219	2.10	1.145	.077
i7	217	2.74	1.009	.069
i8	217	2.83	.861	.058
i9	218	2.15	1.028	.070
i10	214	01/01/91	1.005	.069
i11	218	2.51	.975	.066
i12	216	2.31	.970	.066
i13	219	2.48	.988	.067
i14	219	2.54	.925	.062
i15	218	2.37	.986	.067
i16	220	2.55	1.069	.072
i17	219	2.10	.923	.062
i18	220	2.14	.995	.067
i19	220	3.25	.851	.057
i20	216	2.26	.909	.062
i21	219	2.64	.874	.059
i22	219	2.57	1.022	.069
i23	215	2.51	1.036	.071
i24	217	2.62	1.007	.068

Prueba t para una muestra

	Valor de prueba = 2.5					
	t		Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
	Inferior	Superior	Inferior	Superior	Inferior	Superior
i1	-3.225	218	.001	-.189	-.31	-.07
i2	4.151	216	.000	.265	.14	.39
i3	3.724	217	.000	.243	.11	.37
i4	-3.489	214	.001	-.267	-.42	-.12
i5	1.347	216	.179	.090	-.04	.22
i6	-5.164	218	.000	-.400	-.55	-.25
i7	3.464	216	.001	.237	.10	.37
i8	5.718	216	.000	.334	.22	.45
i9	-5.073	217	.000	-.353	-.49	-.22
i10	-8.567	213	.000	-.589	-.72	-.45
i11	.208	217	.835	.014	-.12	.14
i12	-2.877	215	.004	-.190	-.32	-.06
i13	-.239	218	.811	-.016	-.15	.12
i14	.621	218	.535	.039	-.08	.16
i15	-1.924	217	.056	-.128	-.26	.00
i16	.693	219	.489	.050	-.09	.19
i17	-6.405	218	.000	-.400	-.52	-.28
i18	-5.355	219	.000	-.359	-.49	-.23
i19	12.987	219	.000	.745	.63	.86
i20	-3.894	215	.000	-.241	-.36	-.12
i21	2.358	218	.019	.139	.02	.26
i22	1.025	218	.307	.071	-.07	.21
i23	.165	214	.869	.012	-.13	.15
i24	1.787	216	.075	.122	-.01	.26