

## EL CLIMA ÉTICO EN LAS ORGANIZACIONES: UN ESTUDIO BIBLIOMÉTRICO

Área de investigación: Ética y organizaciones

### **Maria Camila Bermeo Giraldo**

Centro de Investigaciones Escolme-CIES  
Institución Universitaria Escolme  
Departamento de Ingeniería de la Organización  
Facultad de Minas  
Universidad Nacional de Colombia  
Colombia  
cies2@escolme.edu.co

### **Luisa María Monsalve Lopera**

Departamento de Ingeniería de la Organización  
Facultad de Minas  
Universidad Nacional de Colombia  
Colombia  
Immonsalvel@unal.edu.co

### **Miguel David Rojas López**

Departamento de Ingeniería de la Organización  
Facultad de minas  
Universidad Nacional de Colombia  
Colombia  
mdrojas@unal.edu.co

Octubre 3, 4 y 5 de 2018

Ciudad Universitaria | Ciudad de México



## EL CLIMA ÉTICO EN LAS ORGANIZACIONES: UN ESTUDIO BIBLIOMÉTRICO



### Resumen

La presente investigación se realizó para analizar los estudios e identificar las tendencias acerca del clima ético en las organizaciones mediante el análisis bibliométrico. Los resultados indican que las revistas *Journal of Nursing Scholarship*, *Journal of Business Research* y *Journal of Business Ethics* se encuentran entre las diez revistas con el mayor impacto en citas y en cantidad de publicaciones en la temática. El “clima ético” fue la temática más atractiva entre los estudios del periodo 2007-2018, destacándose el año 2017 como el año más productivo. En cuanto a los autores, se identificaron como los más activos Shapira-Lishchinsky, Wang, Suhonen y Rosenblatt, sin embargo se encontró que no había correspondencia con los autores más citados en la literatura: Blackhall, Tashchian, Shore y Adams lo que demostró que no existe un autor que predomine sobre los demás autores en cuanto a generación e impacto de publicaciones sobre clima ético en las organizaciones. Como países líderes en publicaciones de clima ético, se encontraron los Estados Unidos, Taiwán y Turquía, evidenciando la nula participación de los países de Suramérica en las investigaciones. El análisis reveló como temas tendencia y emergentes, “liderazgo ético”, “ética”, “pena moral”, “enfermeras”, “clima ético organizacional” y se resalta la medición del clima ético en variadas organizaciones del sector salud. Se concluye que universidades de los países latinoamericanos tampoco aparecen en los estudios ni publicaciones analizadas lo que evidencia que la ética aún está ausente en la academia.

**Palabras clave:** Análisis bibliométrico, clima ético, organización, medición

### 1. Introducción

Es esencial tener en cuenta la dimensión ética en la toma de decisiones empresariales. Las organizaciones tienen el deber de impulsar valores y convertirlos en parte fundamental de su cultura, impulsando los cambios pertinentes que aseguren comportamientos responsables en el proceso de toma de decisiones (Muñoz, 2013). En las organizaciones existe la necesidad de medir el clima ético, para conocer las percepciones





que tienen los empleados y las diferentes prácticas organizacionales aplicadas, que ayudan al razonamiento y dan un horizonte para realizar juicios de valor y tomar de decisiones frente a determinadas situaciones (Gómez & Manrique, 2013). Las percepciones sobre el clima ético se realizan acerca de cuestiones que son significativas para la organización y que influyen en las reacciones de las personas frente al trabajo, los aspectos y variables más estudiadas son el bullying, el compromiso organizacional, el comportamiento ético, la satisfacción en el trabajo y las intenciones de rotación (Simha & Cullen, 2012).

En este trabajo se presenta un análisis bibliométrico de toda la producción académica que hay en la base de datos Scopus acerca de las mediciones del clima ético organizacional, se construyeron varios indicadores que permiten identificar las tendencias de investigación en este tema, que resulta de gran importancia para las organizaciones, ya que permite identificar las posibles conductas no éticas y hacer un diagnóstico acerca de lo que sucede al interior de estas. La investigación se presenta en cuatro etapas: la primera de conceptualización, luego la metodología a partir de la cual se recopiló la información para el análisis. En la tercera etapa, se presentan los indicadores bibliométricos y su interpretación y en la cuarta las conclusiones de este estudio.

## 2. Clima ético

Los empleados de una organización perciben el clima ético como un reflejo de valores éticos sobresalientes y de comportamientos organizacionales, prácticas y políticas éticas que constituyen la experiencia en la empresa (Cullen et al, 2003; Arnaud, 2010) citado en (Chouaib & Zaddem, 2013). El clima ético es subjetivo, se logra aseverar la presencia de un tipo de clima ético cuando la mayoría de los integrantes de una organización o unidad, consideran que algunas maneras de razonamiento ético o comportamientos respaldan el funcionamiento del sistema (Martin & Cullen, 2006). Autores como Elci & Alpkan (2009), plantean el clima ético como subdimensión del clima organizacional, por lo que es viable definirlo como el estado o infraestructura ética general de una organización. Según Akdoğan & Demirtaş, (2014) citado en Ekinci, (2017, p.2), “las características éticas de las organizaciones son evaluadas por medio de la medición del clima ético”. En este caso, los climas éticos se refieren a rasgos generales y





ubicuos de las organizaciones, que influyen de manera significativa en la toma de decisiones en esta. El clima ético se constituye teniendo en cuenta la percepción individual, y se ve reflejado en el comportamiento y desempeño que tengan los individuos en la organización (Kapp & Partboteeah, 2008). De manera que, la medición del clima ético inspecciona y da a conocer resultados sobre las características psicológicas y demográficas de los empleados relacionadas con los perfiles y los cargos desempeñados en la organización (Mayer, Kuenzi & Greenbaum, 2009).

El clima ético es una dimensión del clima organizacional. Este último influye en la cultura de la organización. Salazar Estrada, Guerrero Pupo, Machado Rodríguez & Cañedo Andalia (2009), argumentan que el clima nace de la interacción entre las características de las personas y de las organizaciones y estimula a los individuos a tomar determinados comportamientos. Estos acarrearán consecuencias en la actividad de la organización, el sentido de pertenencia, la calidad de los servicios que prestan, la efectividad, eficiencia, eficacia, impacto social y en el desempeño general de la organización.

## 2.1. Medición del clima ético

Ferrato & Coutinho de Arruda (2005) postulan las tipologías del clima ético. La Tabla 1 presenta de manera concisa la matriz de la que nacen las 9 dimensiones utilizadas para medir el clima ético, formulado en el instrumento de Victor & Cullen en el año 1988.



Tabla 1: Tipos teóricos de climas corporativos éticos.

		CENTRO DE ANÁLISIS		
		Personal	Local	Universal
CRITERIO ÉTICO	Egoísmo	Interés propio	Lucro de la empresa	Eficiencia
	Benevolencia	Amistad	Interés de grupo	Responsabilidad social
	Principio	Moralidad personal	Reglas y procedimientos	Leyes y códigos profesionales

Fuente: Adaptada de (Ferrato & Coutinho de Arruda, 2005)

La tabla se compone de dos ejes: centro de análisis y criterio ético, donde se combinan nueve cuadrantes. El centro de análisis se refiere al pensamiento moral utilizado para emplear criterios éticos en la toma de decisiones organizacionales y las consideraciones que se deben tener en cuenta para analizar dichas decisiones desde la perspectiva ética.

El interés propio se deriva de la intersección entre centro de análisis con el criterio ético. En este tipo de clima no existe interés por los demás integrantes del grupo y la organización, lo importante es alcanzar la satisfacción personal. El cuadrante del lucro o beneficio de la empresa se deriva de las variables: local y egoísmo, los participantes de este cuadrante trabajan para maximizar las ganancias de la organización. El cuadrante eficiencia, se deriva de las variables, universal y egoísmo, por medio de eficiencia la empresa ocupa un lugar en el mercado y no le interesa cooperar con otras empresas. El cuadrante de la amistad resulta de combinar de las variables: personal y benevolencia, aquí el egoísmo desaparece y le da paso a un comportamiento humanitario que lucha por conseguir los objetivos del grupo. El cuadrante interés de grupo deriva de la intersección de las variables local y benevolencia, todas las actuaciones y comportamientos de los individuos están orientados al beneficio del grupo. El cuadrante de responsabilidad social resulta de la combinación de variables universal y benevolencia, el objetivo es que la





comunidad se beneficie del clima predominante en la organización. El cuadrante de moralidad personal deriva de las: variables personal y principio, el propósito es actuar de acuerdo con el carácter personal basado en el principio de honradez. El cuadrante de reglas y procedimientos de la organización es un resultado de las variables local y principio, donde los comportamientos se acogen a las normas y reglas establecidas por la empresa reflejando los principios éticos del grupo. Por último, está el cuadrante de leyes y códigos profesionales, es resultado de las variables universal y principio, donde las acciones de los empleados son acordes a las reglas y los códigos profesionales (Ferrato & Coutinho de Arruda, 2005).

Según Simha & Stachowicz-Stanusch (2013), hay 6 tipologías de clima ético: Clima de cuidado, lo más importante es lo mejor para todos los individuos que conforman la organización. Clima de reglas, lo fundamental son las reglas y procedimientos de la organización por ende deben respetarse. Clima de eficiencia, el modo eficiente de hacer algo es el adecuado. Clima de independencia, cada integrante de la organización posee juicio para catalogar que está bien y que está mal. Clima profesional, las personas cumplen con la ley y estándares profesionales establecidos en la sociedad y organizaciones en las que se desenvuelven. Por último, el clima instrumental, lo más importante son los intereses propios por encima de todo lo demás.

## 2.2 Principios filosóficos del clima ético

Para Víctor & Cullen (1988), citados en Ferrato & Coutinho de Arruda, (2005), la dimensión filosófica que respalda el comportamiento ético en las organizaciones está compuesto por tres bases: benevolencia, principio y egoísmo. La benevolencia tiene similitud con el utilitarismo, en que las decisiones y acciones se adoptan con el objetivo de otorgar el mayor bien para el mayor número de individuos. El principio es análogo a la deontología, en que todas las decisiones y acciones se toman apoyadas en leyes, reglas, códigos y procedimientos. El egoísmo representa el comportamiento que se adopta para obtener el interés propio.



### 2.3 Variables relacionadas en la medición del clima ético

Walumbwa et al., (2008) citado en Moriano, Molero & Lévy Mangin, afirma que el liderazgo auténtico es definido como una pauta de conducta que promueve e inspira las capacidades psicológicas positivas como el clima ético positivo, además, fomenta una mayor conciencia en el individuo, una moral internalizada, un proceso de la información imparcial y transparencia en las relaciones entre el líder y los seguidores. En el ámbito organizacional aunque el objetivo es obtener beneficios, la subsistencia a largo plazo demanda de cohesión y confianza que deben ser impartidos por el líder a los empleados, cuyas necesidades deben atenderse. Incorporar estos valores es retador, pero la técnica más confiable está en el ejemplo, por encima de códigos éticos y de conducta, pues de este modo se asimilan como propios (Ruiz, 2014). Schwepker (2001) citado en Chinomona, Popoola & Imuezerua (2017) afirma que el clima ético tiene una influencia positiva en el comportamiento ético de los individuos y puede repercutir en la satisfacción laboral de los empleados al suprimir cualquier tipo de las ambigüedad en el trabajo. En la organización los líderes tienen una influencia significativa en los resultados por medio de la participación, el apoyo y la recompensa comportamiento ético (Koh & Boo, 2001). Un clima ético positivo se relaciona de manera positivamente con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los empleados (Schwepker, 2001).

### 3. Metodología

El desarrollo de la investigación se llevó a cabo mediante una bibliometría. Según De Bellis (2009) citado en Leung, Sun & Bai (2017), el análisis bibliométrico realiza un estudio cuantitativo de datos empíricos en la literatura publicada, con el fin de estudiar los patrones de publicación dentro de un campo específico. También, Pritchard (1969) citado en Singh (2018), argumenta que el estudio bibliométrico aplica las matemáticas y métodos estadísticos para cuantificar bibliografías evaluando el crecimiento de un tema o campo científico. La bibliometría permite una comprensión de un campo disciplinario al analizar el comportamiento de las publicaciones de un campo científico (Ferreira Araújo & Alvarenga, 2011). En primer lugar se seleccionó el índice bibliográfico *scopus* como principal buscador. Estas búsquedas se





realizaron en el mes de junio del año 2018 y no incluyeron filtros temporales inicialmente, sin embargo, los resultados fueron clasificados para la etapa del análisis en dos periodos: periodo 1, desde el año 1996 hasta el año 2006 y el periodo 2 desde el año 2007 hasta el año 2018. La segunda etapa consistió en la búsqueda sistemática mediante la ecuación: TITLE-ABS ((ethical W/2 perception) OR ("ethical climate") OR (measurement w/2 "ethical climate") OR (survey w/2 "ethical climate")) AND KEY ((ethical W/2 perception) OR ("ethical climate") OR (measurement w/2 "ethical climate") OR (survey w/2 "ethical climate")).

El resultado arrojó 270 publicaciones. Como tercer paso, se analizaron los registros encontrados, generando indicadores de calidad y cantidad por publicaciones por revistas y por autores. Finalmente se analizaron las palabras clave, identificando las más relevantes y los campos: i) emergentes, temas más recientes de interés investigativo; ii) decrecientes, temáticas que han disminuido con respecto al periodo anterior y iii) crecientes, temáticas cuya frecuencia ha aumentado con respecto al periodo anterior.

## 4. Resultados

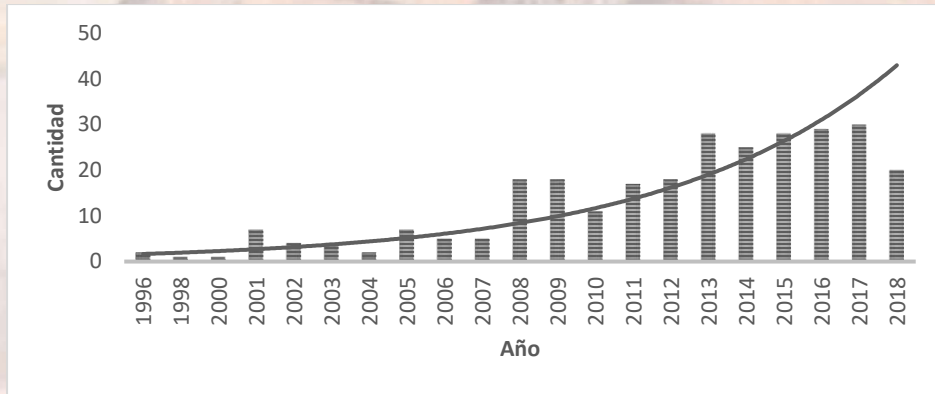
### 4.1 Indicadores de cantidad

En la

Figura 1 se observa la evolución de las publicaciones con respecto a la temática. Crecimiento hasta el año 2001. Se observa que la mayoría de las publicaciones se realizaron en el año 2008 (18) empezó a aumentar considerablemente hasta el 2017, alcanzando un pico máximo de 30 publicaciones para ese año. Además, no se observa una disminución considerable en la cantidad de publicaciones por lo que se evidencia el interés y la vigencia del tema a través de tiempo.



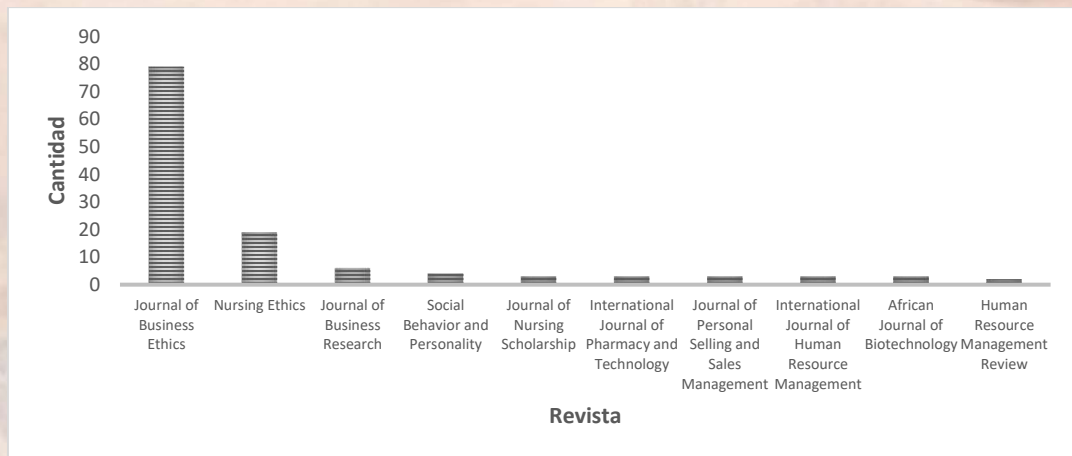




**Figura 1. Cantidad de publicaciones por año.**  
 Fuente: elaboración propia a partir del análisis bibliométrico.

La

Figura 2 muestra las diez revistas que más publican acerca del clima ético. En primer lugar, se encuentra *Journal of Business Ethics* cuenta con 79 publicaciones, seguido de *Nursing Ethics* con 19, *Journal of Business Research* con 6, *Social Behavior and Personality* con 4 y *Journal of Nursing Scholarship* con 3 documentos publicados. De lo anterior se destaca el liderazgo en la temática de la primera revista sobre el total analizada.

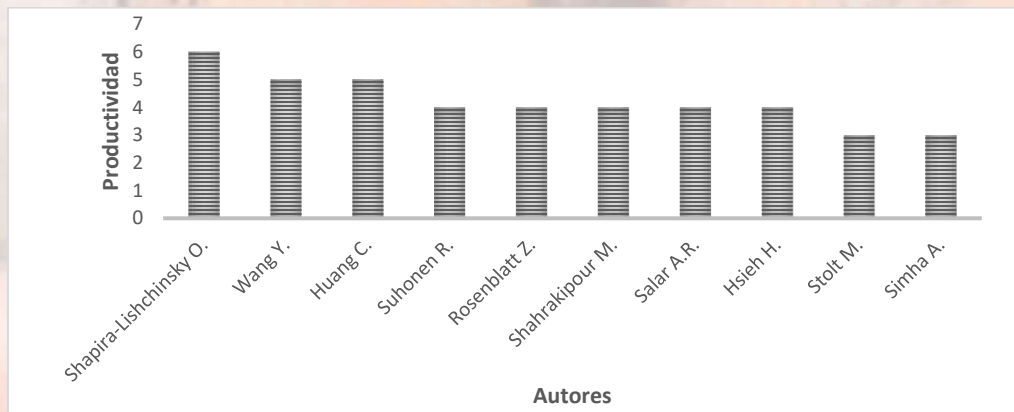


**Figura 2. Cantidad de publicaciones por revista**  
 Fuente: elaboración propia a partir del análisis bibliométrico.



En cuanto a la distribución de autores con respecto a los artículos publicados, sobresale Shapira-Lishchinsky O. con 6 documentos publicados, seguido por Wang Y. que cuenta con 5, luego Suhonen R que tiene 4 y Rosenblatt Z. con 4 publicaciones. En la

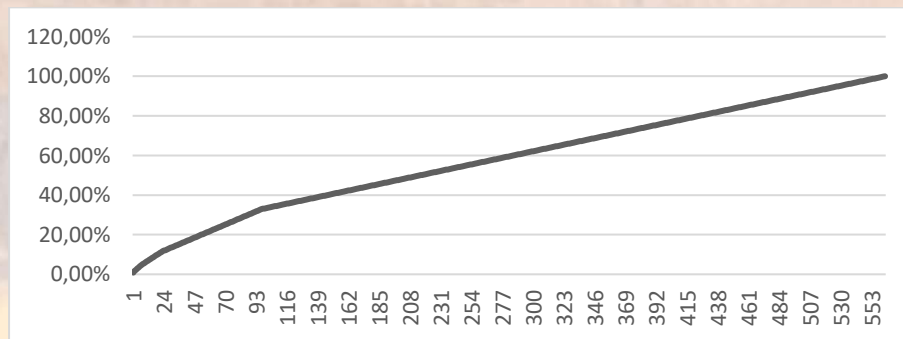
Figura 3 se observan los diez autores con la mayor productividad acerca de la temática.



**Figura 3. Cantidad de publicaciones de los primeros diez autores.**  
Fuente: elaboración propia a partir del análisis bibliométrico



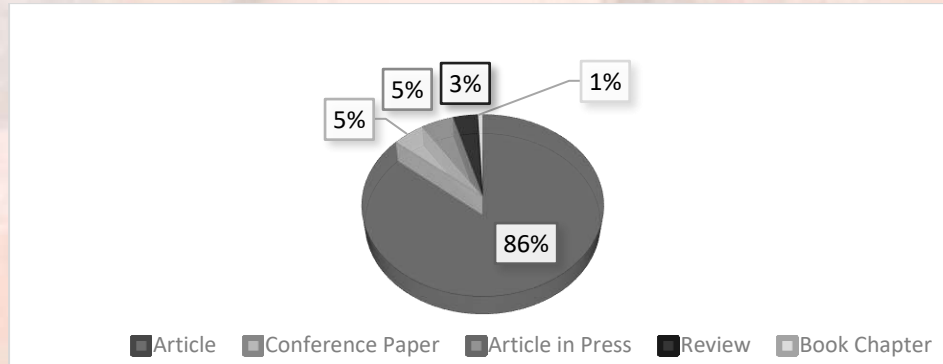
Figura 4 presenta la cantidad acumulada de publicaciones de los primeros diez autores más relevantes. Se observa que no se cumple la Ley de Pareto, puesto que el 75,31% de los autores publica el 80% de los artículos. Asimismo, al separar el porcentaje acumulado de publicaciones se tiene que el 12,43% publica el 25% de los artículos, el 38,37% publica el 50% de los artículos y el 69,27% publica el 75% de los artículos. De lo anterior se evidencia una distribución equitativa entre los autores que publican sobre la temática.



**Figura 4. Porcentaje acumulado de las publicaciones de los primeros diez autores.**  
Fuente: elaboración propia a partir del análisis bibliométrico.



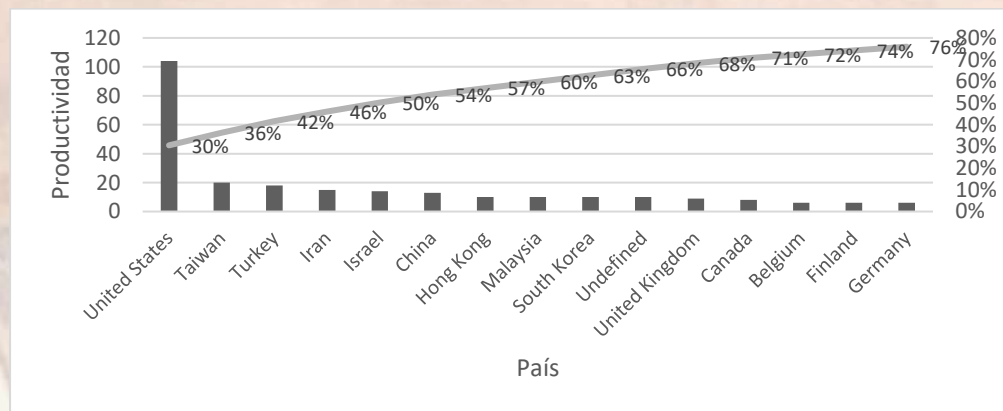
Figura 5 muestra la distribución porcentual de los registros entre los diferentes tipos de documentos encontrados en la búsqueda sistemática. Se resalta que el 86% de los documentos obtenidos representa a artículos y da cuenta del medio principal de difusión, le sigue el 5% para los artículos de conferencias (*conference paper*).



**Figura 5. Publicaciones por tipo de documento.**  
Fuente: elaboración propia a partir del análisis bibliométrico.

Los tres países con la mayor contribución según el número de publicaciones fueron los Estados Unidos (104), Taiwan (20) y Turquía (19), respectivamente. Los 15 mejores países se presentan en la

Figura 6.



**Figura 6. Productividad de los 15 mejores países.**  
Fuente: elaboración propia a partir del análisis bibliométrico.





Figura 7, las quince primeras universidades afiliadas a las publicaciones generadas sobre el clima ético. En la distribución de las publicaciones por universidad se obtuvo dentro de las primeras diez universidades a *Zahedan University of Medical Sciences* (Irán) con 9 publicaciones del campus, *Bar-Ilan University* (Israel) con 6, *University of Haifa* (Israel), *University of Texas at Arlington* (Estados Unidos) con 6, Universidad de Turku (Finlandia) con 6, *University of Wisconsin Whitewater* (Estados Unidos) con 5, *Hong Kong Polytechnic University* (China) con 5, *National Chiao Tung University Taiwan* (Taiwan) con 5, *University of Central Florida* (Estados Unidos) con 5 y *Western Michigan University* (Estados Unidos) con 4 publicaciones. Al comparar los resultados de la

Figura 6 y de la

Figura 7, se evidencia que otros países como Israel e Irán concentran el mayor número de publicaciones en una sola Universidad (de un solo país), por otro lado se observa que para para los países líderes en la temática: Estados Unidos, Taiwán y Turquía, las publicaciones se encuentran distribuidas en variadas universidades de cada uno de estos países.

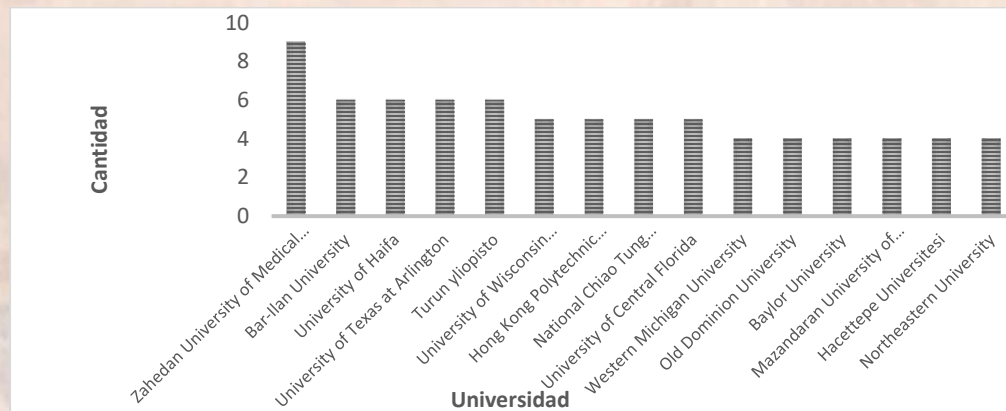


Figura 7. Cantidad de publicaciones por Universidad. Fuente: elaboración propia a partir del análisis bibliométrico

#### 4.2 Indicadores de calidad

La Figura 8, evidencia los diez autores con mayor número de citas con respecto a publicaciones realizadas sobre clima ético. Se destacan



Blackhall L.J. con 303, en segundo lugar se encuentran Tashchian A., Shore T.H. y Adams J.S. cada uno con 198 citaciones y en quinto lugar Hamric A.B., 196 citaciones.

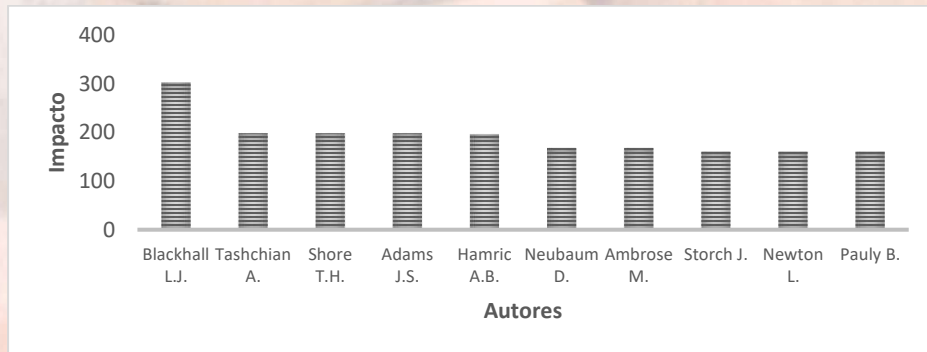


Figura 8. Cantidad de citaciones por autor. Fuente: elaboración propia a partir del análisis bibliométrico



Figura 9 presenta las diez revistas con mayor citación en las publicaciones de clima ético. La revista de mayor impacto es *Critical Care Medicine* con 303 citaciones; seguida por *Organizational Behavior and Human Decision Processes* con 168 citaciones; en tercer lugar se encuentra *Social Science and Medicine* con 137; *Journal of Business and Psychology* con 105 y en quinto lugar *AJOB Primary Research* con 89 citaciones.

Al analizar los dos indicadores de las revistas, por productividad (ver



Figura 2) y por número de citaciones (ver

Figura 9), se encuentra que existe una alta participación e impacto en la producción y divulgación de la temática. En el análisis, tres revistas: *Journal of Nursing Scholarship*, *Journal of Business Research* aparece y *Journal of Business Ethics* aparecen listadas dentro en los dos indicadores que miden de las diez revistas con el mayor impacto de las citaciones y de cantidad de publicaciones.



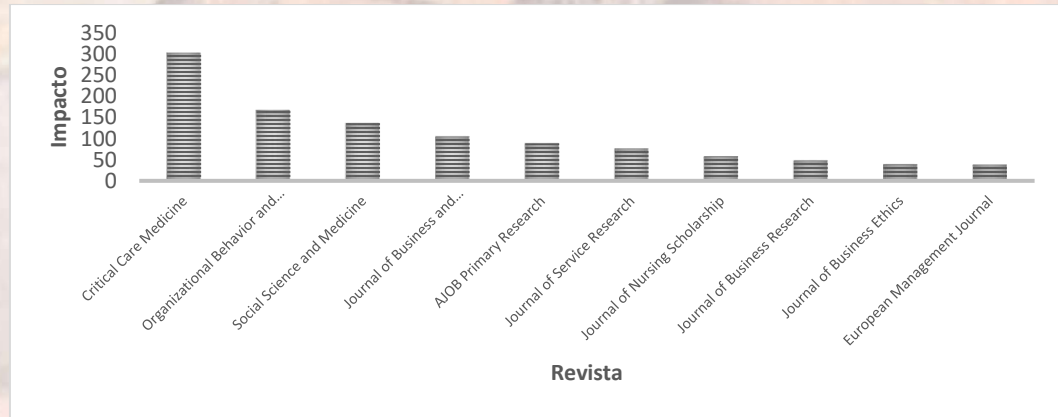


Figura 9. Cantidad de citas por revista. Fuente: elaboración propia a partir del análisis bibliométrico

La



Figura 10 presenta las citas por publicación en todos los años de estudio arrojados en la búsqueda de *scopus* sobre el clima ético. De lo anterior, se destacan los cinco años con mayor impacto en la temática (mayor número de citas por año): 2011, 1998, 2007, 2002 y 2006 con 113, 106, 105,91 y 73 citas respectivamente.

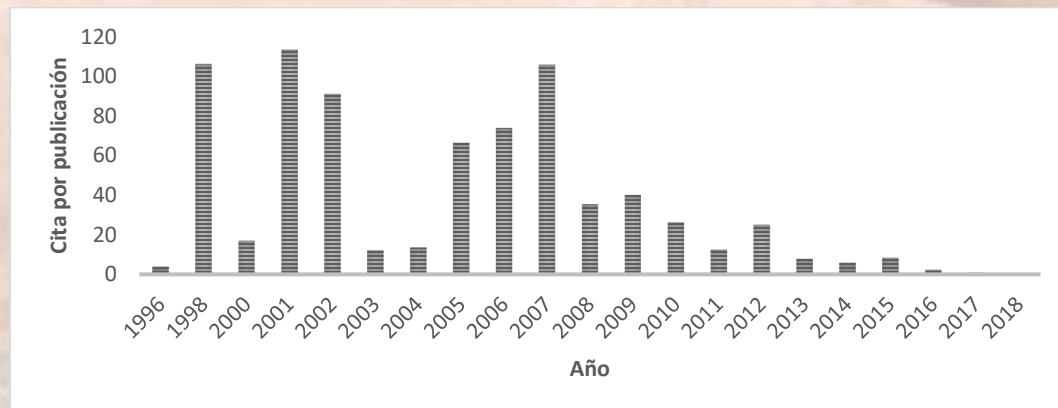


Figura 10. Cantidad de citas por cada año. Fuente: elaboración propia a partir del análisis bibliométrico.

### 4.3 Análisis de palabras clave

Se encontraron en total 395 palabras clave diferentes en 270 publicaciones. La

Figura 11 muestra las palabras clave más utilizadas tomando como base las que se repitieran por lo menos en cinco documentos. Se evidencia





gran cantidad de publicaciones de “clima ético” (224), el cual hace alusión a las percepciones predominantes de las prácticas y procedimientos organizacionales que tienen contenido ético y se define como la percepción compartida del medio ambiente de los estándares éticos organizacionales y las diversas éticas personales de los miembros de la organización (Kadic-Maglajlic, Micevski, Lee, Boso & Vida, 2017; Domino, Wingreen & Blanton, 2015; Domino, Wingreen, & Blanton, 2015; Tsai & Huang, 2008; Bulutlar, & Öz, 2009; Victor & Cullen, 1988) Además, el clima ético es utilizados para evaluar el comportamiento de los profesionales en escenarios éticamente sensibles (Smith & Shen, 2013).

Se resalta también el concepto de “satisfacción laboral” con 29 documentos, la literatura analizada lo definió como la sensación (positiva o negativa) al comparar la percepción del trabajador frente a otro miembro de la organización acerca del nivel de equidad de la tarea, el pago, oportunidades de promoción, supervisión y apoyo de los compañeros de trabajo, experimentados en el entorno laboral (Naiyananont & Smuthranond 2017; Domino, Wingreen, & Blanton, 2015; Abou Hashish, 2017; Tanner, Tanner & Wakefield, 2015). La satisfacción no siempre está relacionado con el efectivo, en este sentido expresa un estado de completitud y logro derivado del trabajo desempeñado (Chinomona, Popoola & Imuezerua, 2017). Dicha satisfacción en el trabajo está moderada por el clima ético (Tanner, Tanner & Wakefield, 2015).

Por otro lado, se resalta el término “liderazgo ético” con 19 publicaciones. Se refiere a las conductas acordes con las normas apropiadas, que son promocionadas mediante las acciones y relaciones interpersonales del líder (Demirtas & Akdogan, 2015; Singh, & Rathore, 2014; Mayer, Kuenzi & Greenbaum, 2010; Wu, 2017; Özden, Arslan, Ertuğrul & Karakaya, 2017; Shin, Sung, Choi & Kim, 2015). También se observa, el termino “ética” como uno de los cinco conceptos más importantes del análisis con 17 publicaciones. Según Prasad et al., (1993) citado en Antonaras, Iacovidou, Dekoulou (2015), la ética es percibida como un conjunto de valores y creencias personales referentes a los patrones de comportamiento (Prasad et al., 1993) y su analisis en la sorganizaciones demuestra que lo empelados requieren una definición



más clara de sus roles éticos para poder de abordar con mayor éxito los dilemas éticos (Shapira-Lishchinsky, 2009).

Por otro lado, la literatura indica que algunas actitudes de los empleados como “satisfacción laboral” y “compromiso organizacional”, y “clima ético”, juegan un papel crítico como mediadores en la relación entre “liderazgo ético” y “comportamiento de ciudadanía organizacional” en las organizaciones. Además, manifestar un comportamiento de “liderazgo ético” se tribuye a la configuración del “clima ético” e impacta la “satisfacción laboral” del individuo y el “compromiso organizacional” (Dinc & Aydemir, 2014; Neubert, Carlson, Kacmar, Roberts & Chonko, 2009). La existencia de un “clima ético” trae beneficios adicionales a la conducta de los empelados: mayor satisfacción, mayor compromiso organizacional y menores intenciones de rotación (Schwepker, 2001).

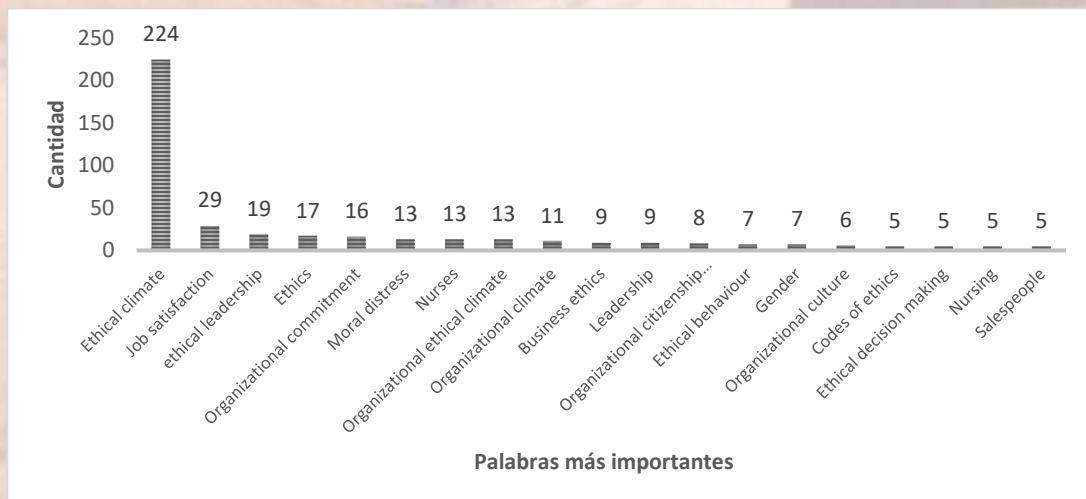


Figura 11. Palabras clave importantes. Fuente: elaboración propia a partir del análisis bibliométrico

La

Figura 12 muestra los temas que son tendencia, que decrecieron y crecieron acerca del clima ético. Para le análisis se dividió en dos periodos: desde el año 1996 hasta el 2006 (periodo 1) y desde el año 2007 hasta el año 2018 (periodo 2). Se observa que de los 14 campos analizados en la

Figura 12, se destacan como los temas más utilizados presentado un crecimiento del periodo 2 con respecto al periodo 1: ética de negocios, comportamiento ético, clima





ético, satisfacción laboral, clima organizacional, compromiso organizacional, lo que significa un reciente interés de los investigadores en dichas temáticas. Al comparar con el análisis anterior con la



Figura 11 se evidencia una correspondencia entre las palabras claves y los campos que han ido creciendo para los años comprendido entre 2007 y 2018. En cuanto a los temas decrecientes, sólo se aprecia un decrecimiento poco significativo para el tema de género, el cual contaba con 4 publicaciones para el periodo 1 y reportó 3 publicaciones para el periodo 2. Los campos emergentes, se resaltan “liderazgo ético”, “ética”, “pena moral”, “enfermeras”, “clima ético organizacional”, “conducta cívica en las organizaciones” con 19,16, 13, 13, 13,13 y 8 publicaciones para el periodo 2. Estas palabras clave hacen parte de las variables utilizadas en la medición del clima ético y de los recientes campos explorados para realzar estas mediciones, es decir de las distintas organizaciones asociadas a sectores como por ejemplo el área médica (enfermeras) y las universidades.

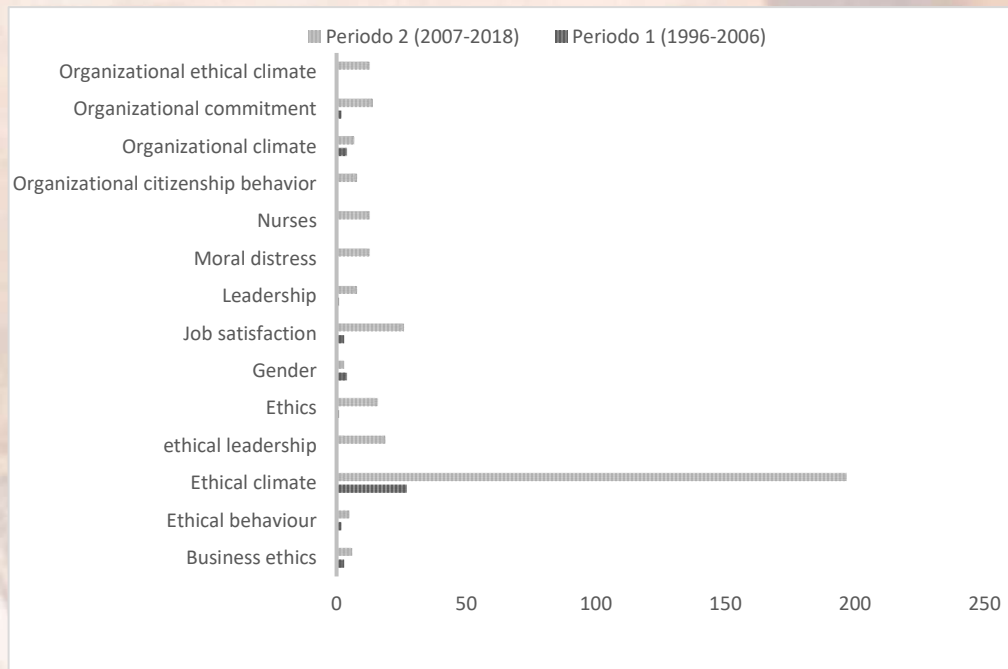


Figura 12. Temas emergentes, crecientes y decrecientes en el campo narrativas digitales. Fuente: elaboración propia a partir del análisis bibliométrico

## 5. Conclusiones





- Se identifican como países más activos con respecto a la productividad de la temática a Estados Unidos, Taiwán y Turquía y se evidencia la insuficiencia de publicaciones en los países de América Latina. Por tanto, es necesario profundizar en estudios de medición del clima ético para construir ciudadanía dentro de las organizaciones de este continente. Las universidades de los países latinoamericanos tampoco aparecen en los estudios ni publicaciones analizadas, es claro que la ética aún está ausente en la academia.

- Existen gran diferencia entre los tipos de documentos generados sobre la temática, lidera los artículos, sin embargo, se recomienda difundir las poblaciones en eventos y bajo productos de apropiación social de conocimiento como las ponencias y conferencias dado el impacto en la transferencia de conocimiento de este medio de difusión. Lo anterior se justifica en la influencia que tiene la medición del clima ético en las variables de productividad y satisfacción laboral.

- Al comparar los autores por mayor productividad versus los autores con mayor impacto (los más citados) se observa que ninguno coincide, es decir que ninguno de los investigadores demuestra tener mayor influencia en el estudio y difusión de la temática al ser el más citado y el que más publicaciones genera.

- De acuerdo con los resultados se evidencia como agendas futuras y como principal área de crecimiento el campo de esta investigación: estudios de medición del clima ético, lo que constituye una nueva estrategia gerencial para diagnosticar éticamente las organizaciones. También se destaca: liderazgo ético, pena moral, enfermeras, clima ético organizacional, conducta cívica en las organizaciones y la ética.

- Se recomienda profundizar estudios de medición del clima ético en las universidades, considerando su papel representativo en la sociedad, dado que los futuros profesionales afianzan su comportamiento ético a su personalidad desde la formación.

- Los resultados de la investigación indican que el principal instrumento de medición y el más utilizado para evaluar el clima ético en todas las organizaciones es el diseñado por Victor y Cullen (las nueve dimensiones). Asimismo, se encontraron estudios que utilizan el clima



ético para diagnosticar el impacto en otras variables organizacionales como liderazgo ético, satisfacción laboral, compromiso y comportamiento cívico organizacional y la productividad.



## Referencias

- Abou Hashish, E. A. (2017). Relationship between ethical work climate and nurses' perception of organizational support, commitment, job satisfaction and turnover intent. *Nursing ethics*, 24(2), 151-1.

- Antonaras, A., Iacovidou, M., & Dekoulou, P. E. (June 2015). Perceptions of employees towards business ethics: a comparative study between greece and cyprus perceptions of employees towards business ethics: a comparative study between greece and Cyprus conference paper. Conferencia presentada en 28th Eben conference, Istanbul, Turkey.

- Bulutlar, F., & Öz, E. Ü. (2009). The effects of ethical climates on bullying behaviour in the workplace. *Journal of Business ethics*, 86(3), 273-295.

- Chinomona, E., Popoola, A., & Imuezerua, E. (2017). The Influence of Employee Empowerment, Ethical Climate, Organisational Support and Top Management Commitment on Employee Job Satisfaction. A Case of Companies in the Gauteng Province of South Africa. *Journal of Applied Business Research*, 33(1), 27-42.

- Chinomona, E., Popoola, B. A., & Imuezerua, E. (2017). The Influence of Employee Empowerment, Ethical Climate, Organisational Support and Top Management Commitment on Employee Job Satisfaction. A Case of Companies in The Gauteng Province of South Africa. *Journal of Applied Business Research*, 33(1), 27.

- Chouaib, A. & Zaddem, F. (2013). The Ethical Climate at Work: Promoting Trust in Organizations. *RIMHE: Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 9(5), 15-30.

- De Bellis, N. (2009). *Bibliometrics and citation analysis: from the science citation index to cybermetrics*. Scarecrow press.





•Demirtas, O., & Akdogan, A. A. (2015). The effect of ethical leadership behavior on ethical climate, turnover intention, and affective commitment. *Journal of Business Ethics*, 130(1), 59-67.

•Dinc, M. S., & Aydemir, M. (2014). Ethical leadership and employee behaviours: an empirical study of mediating factors. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 9(3), 293-312.

•Domino, M. A., Wingreen, S. C., & Blanton, J. E. (2015). Social cognitive theory: The antecedents and effects of ethical climate fit on organizational attitudes of corporate accounting professionals—a reflection of client narcissism and fraud attitude risk. *Journal of business ethics*, 131(2), 453-467.

•Ekinci, C. E. (2017). The Relationships between Organizational Ethical Climate and Political Behavior Perceptions of the Faculty Members. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)* 32(1): 1-17

•Ferrato, E., & Coutinho de Arruda, M. C. (2005). Clima ético corporativo: Una aplicación del modelo de Victor y Cullen en las empresas del estado de São Paulo. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 10(18-19).

•Ferreira Araújo, R., & Alvarenga, L. (2011). A bibliometria na pesquisa científica da pós-graduação brasileira de 1987 a 2007. *Encontros Bibli: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação*, 16(31).

•Kadic-Maglajlic, S., Micevski, M., Lee, N., Boso, N., & Vida, I. (2017). Three levels of ethical influences on selling behavior and performance: Synergies and tensions. *Journal of Business Ethics*, 1-21.

•Kapp, E., y Partboteeah, K. (2008). Design better programs improve compliance and foster participation. *Professional Safety*, 28-31.



• Koh, H.C. & Boo, E.H.Y. (2001). El enlace entre las organizaciones Ética y satisfacción laboral: Hian Chye Koh Un estudio de gerentes en Singapur. *Journal of Business*, 29: 309–324.



• Leung, X. Y., Sun, J., & Bai, B. (2017). Bibliometrics of social media research: A co-citation and co-word analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 66, 35-45.

• Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 175-194.

• Mayer, D. M., Kuenzi, M., & Greenbaum, R. L. (2009). Making ethical climate a mainstream management topic. *Psychological perspectives on ethical behavior and decision making*, 181-213.

• Mayer, D. M., Kuenzi, M., & Greenbaum, R. L. (2010). Examining the link between ethical leadership and employee misconduct: The mediating role of ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 95(1), 7-16.

• Moriano, J., & Molero, F., & Lévy Mangin, J. (2011). Liderazgo auténtico. Concepto y validación del cuestionario ALQ en España. *Psicothema*, 23 (2), 336-341.

• Muñoz, J. (2013) Ética empresarial, Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y Creación de Valor Compartido (CVC). *Revista de Globalización, Competitividad y Gobernabilidad*, 7(3), 76-88.

• Naiyananont, P., & Smuthranond, T. (2017). Relationships between ethical climate, political behavior, ethical leadership, and job satisfaction of operational officers in a wholesale company, Bangkok Metropolitan region. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38(3), 345-351.

• Neubert, M. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Roberts, J. A., & Chonko, L. B. (2009). The virtuous influence of ethical leadership behavior: Evidence from the field. *Journal of Business Ethics*, 90(2), 157-170.



•Özden, D., Arslan, G. G., Ertuğrul, B., & Karakaya, S. (2017). The effect of nurses' ethical leadership and ethical climate perceptions on job satisfaction. *Nursing ethics*, 0969733017736924.



•Pritchard, A. (1969) Statistical Bibliography or Bibliometrics. *Journal of Documentation*, 25, 348-349.

•Ruiz, G.I. (2014). Liderazgo ético en la empresa opción o necesidad. *Dedica. Revista de Educação e Humanidades*, ISSN-e 2182-018X, ISSN 2182-0171, N.º. 6, 2014, págs. 249-260.

•Salazar Estrada, José Guadalupe, Guerrero Pupo, Julio Cristóbal, Machado Rodríguez, Yadira Bárbara, & Cañedo Andalia, Rubén. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75.

•Schwepker Jr, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of business research*, 54(1), 39-52.

•Schwepker, C. H. (2001). Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in Sales force. *Journal of Business Research*, 54: 39-72.

•Shapira-Lishchinsky, O. (2009). Towards professionalism: Ethical perspectives of Israeli teachers. *European Journal of Teacher Education*, 32(4), 473-487.

•Shin, Y., Sung, S. Y., Choi, J. N., & Kim, M. S. (2015). Top management ethical leadership and firm performance: Mediating role of ethical and procedural justice climate. *Journal of Business Ethics*, 129(1), 43-57.

•Simha, A., & Cullen, J. B. (2012). Ethical climates and their effects on organizational outcomes: Implications from the past and prophecies for the future. *The Academy of Management Perspectives*, 26(4), 20-34.



• Simha, A., & Stachowicz-Stanusch, A. (2013). The link between ethical climates and managerial success: A study in a polish context. *Journal of business ethics*, 114(1), 55-59.



• Singh, A., & Rathore, N. (2014, May). The organization is what the leader is: an ethical leadership framework for universities and research organizations. In *Proceedings of the IEEE 2014 International Symposium on Ethics in Engineering, Science, and Technology* (p. 16). IEEE Press.

• Singh, J. (2018). Bibliometric analysis of desidoc journal of library and information technology during 2011-2015. *Asian journal of library and information science*, 9(3-4), 9-20.

• Smith, B., & Shen, F. (2013). We All Think It's Cheating, But We All Won't Report It: Insights into the Ethics of Marketing Students. *Journal for Advancement of Marketing Education*, 21(1).

• Tanner, E. C., Tanner, J. F., & Wakefield, K. (2015). Panacea or paradox? The moderating role of ethical climate. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 35(2), 175-190.

• Tsai, M. T., & Huang, C. C. (2008). The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: A study of nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 80(3), 565-581.

• Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative science quarterly*, 101-125.

• Walumbwa, F.O., Avolio, B.J., Gardner, W.L., Wernsing, T.S. & Peterson, S.J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.

• Wu, Y. C. (2017). Mechanisms linking ethical leadership to ethical sales behavior. *Psychological reports*, 120(3), 537-560.

