

Revisión sistemática sobre la ética de las organizaciones y del rol del psicólogo organizacional: un marco de referencia en países latinoamericanos

Systematic review about the ethics of organizations and the role of the organizational psychologist: a reference framework in Latin American countries

Elizabeth Alejandra Moncayo-Ortiz¹
Yoraldi Estefania Villota-Torres²
Johana Madelyn Matabanchoy-Salazar³
María Fernanda Figueroa-Peña⁴

Recibido: octubre 10 de 2022
Aceptado: diciembre 28 de 2022

Resumen

El objetivo del presente trabajo fue identificar los marcos de referencia de la ética en las organizaciones y el rol del psicólogo organizacional en países latinoamericanos, en el periodo 2010-2021, basados en el protocolo PRISMA-P. Se integraron las bases de datos Psychology Database (ProQuest), Scielo y Dialnet, con un conglomerado de 94 estudios de los cuales se seleccionaron 26 artículos, que cumplieron los criterios de inclusión y exclusión. Se identificaron tres categorías inductivas, permitiendo ver: la práctica ética, la transgresión de la ética y las implicaciones psicológicas que esta puede conllevar a los grupos de interés. Se concluye que el estudio de la ética es transversal en organizaciones y la sociedad, siendo así sustancial comprenderla desde su transgresión. Además, se trata de una oportunidad de incentivar investigación en profundización de los aspectos éticos del rol del psicólogo en diferentes contextos económicos, como fuente de mejora en el que hacer profesional.

Palabras clave: empresas, ética en las organizaciones, rol del psicólogo, gestión del talento humano.

Abstract

The objective of this work was to identify the reference frameworks of ethics in organizations and the role of the organizational psychologist in Latin American countries in the period 2010-2021, based on the PRISMA-P protocol. The Psychology Database (ProQuest), Scielo and Dialnet databases were integrated with a conglomerate of 94 studies from which 26 articles that met the inclusion and exclusion criteria were selected. Three inductive categories were identified, allowing to see the ethical practice, the transgression of ethics and the psychological implications that this can entail for the interest groups. As a conclusion, it is obtained that the study of ethics is transversal in organizations and society, thus being essential to understand it from its transgression, as well as the opportunity to encourage research in depth of the ethical aspects of the role of the psychologist in different economic contexts such as source of improvement in which to do professional.

Keywords: business, ethics in organizations, role of the psychologist, talent management.

1 Estudiante de Psicología, Universidad de Nariño, Pasto, Colombia. E-mail: elizabethmoncayo63@udenar.edu.co
Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5655-7591>

2 Estudiante de Psicología, Universidad de Nariño, Pasto, Colombia. E-mail: yoraldivillota@udenar.edu.co
Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5944-9599>

3 Psicóloga, Estudiante de Maestría en Psicología, Universidad de Nariño, Pasto, Colombia. E-mail: udenarmade7@udenar.edu.co
Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3831-7252>

4 Psicóloga, Magíster en Salud Mental de la Niñez y Adolescencia, Universidad de Nariño, Pasto, Colombia. E-mail: mffp@udenar.edu.co
Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6427-345X>

1. Introducción

Las organizaciones, consideradas como entidades que se basan en construcciones sociales artificiales para la producción y búsqueda de resultados favorables, a través de recursos humanos y actividades transformadoras del trabajo tienen una estructura sólida, jerárquica y de carácter piramidal, que de acuerdo con los objetivos y funciones se transforman en empresas, instituciones, redes de trabajo, entre otras (Rentería-Pérez, 2019). Es así que en la organización priman los recursos humanos como los contribuyentes en el equilibrio interno y externo para la creación de su estructura y objetivos (Cardona-Arbeláez et al., 2018), de aquí la importancia del comportamiento ético en los trabajadores y directivos para un crecimiento en todos los aspectos.

La organización, al ser de carácter económico, emplea talento humano y trabaja en comunidad para priorizar la necesidad de una práctica activa de la ética. Al respecto, Ballesteros-de Valderrama et al. (2022), definen la ética en las organizaciones como la forma de actuar que tiene una persona para fortalecer su calidad de vida laboral y personal. Así mismo, es un saber práctico y aplicado que busca dirigir el comportamiento de los integrantes de la organización, desde las normas basadas en principios y valores que se establecen en concordancia y para el beneficio de la misma (Amato, 2019).

La importancia de la ética en las organizaciones también se puede encontrar en el crecimiento económico a mediano y largo plazo, influyendo en el éxito o fracaso. Lo anterior revela la necesidad de capacitar al personal en los lineamientos a seguir para su buen desempeño (Pedraza-París, 2019). Sin embargo, la responsabilidad no sólo radica en el interior de la organización sino también en cómo ésta actúa ante la sociedad, quien le puede generar beneficios económicos, mayor productividad, lealtad del cliente, acceso a los mercados y credibilidad; lo que implica que las organizaciones deban actuar con una imagen activa y responsable frente al impacto de sus acciones (D' Andreis-Zapata, 2015).

Por el contrario, la dificultad en la práctica de la ética conlleva problemas dentro y fuera de la organización, que pueden afectar de manera significativa, provocando reacciones negativas de convivencia, decaimiento económico, baja productividad y desinterés del consumidor (Orozco-Martínez, 2020). Algunos de los desencadenantes se pueden presentar a través de la corrupción con la no aplicación de las normas establecidas, malentendidos entre trabajadores, actos ilícitos, fraude y acciones que no representan la responsabilidad en la organización (Remache-Rubio et al., 2018).

En este sentido, el rol del psicólogo organizacional es fundamental en el área de recursos humanos ya que es el garante de la aplicación de las normativas en los trabajadores, así como también del fortalecimiento individual para un mejor desempeño personal, laboral y social (Mendoza-Zambrano & Villafuerte-Holguín, 2022). El psicólogo en función de reclutamiento incluye talento humano para capacitarlo y fortalecer sus habilidades y contribuir al crecimiento organizacional (Amo-Arturo, 2019), así como también en los procesos estratégicos de Gestión del Talento Humano (GTH) (Alzate-Gutiérrez et al., 2021). Cabe resaltar que no son comunes las publicaciones académicas que reflejen este aspecto. Ballesteros-de Valderrama et al. (2022), realizaron un estudio que buscó caracterizar y analizar la práctica ética y los procesos de formación en todos los campos de aplicación de la psicología. Los autores encontraron la buena disposición de los profesionales en psicología para fortalecer el ejercicio ético en sus espacios de participación, así como la importancia de integrar los saberes de los trabajadores de la organización para un mejor trabajo en conjunto.

Tras este panorama, el objetivo del presente trabajo fue identificar los marcos de referencia de la ética en la organización y del rol del psicólogo organizacional en países latinoamericanos, en el periodo 2010-2021. Se trata de una revisión sistemática que ofrece información

relevante dentro de la práctica de la ética organizacional. Además, se reconoce al psicólogo organizacional como un profesional ético que aplica conceptos, conocimientos, habilidades, técnicas y metodologías propios de su profesión, dando gran relevancia al trabajo humanizante (Rodríguez-Araneda et al., 2017; García-Avitia et al., 2020).

2. Metodología

La unidad de análisis se integró por 94 artículos identificados en las bases de datos Psychology Database (ProQuest), SciELO y Dialnet; de estos, se descartaron 11 duplicados dando un total de 83 que se sometieron a una revisión profunda. En este proceso, 57 estudios fueron excluidos y 26 cumplieron los criterios de inclusión para la revisión a profundidad (Ver figura 1).

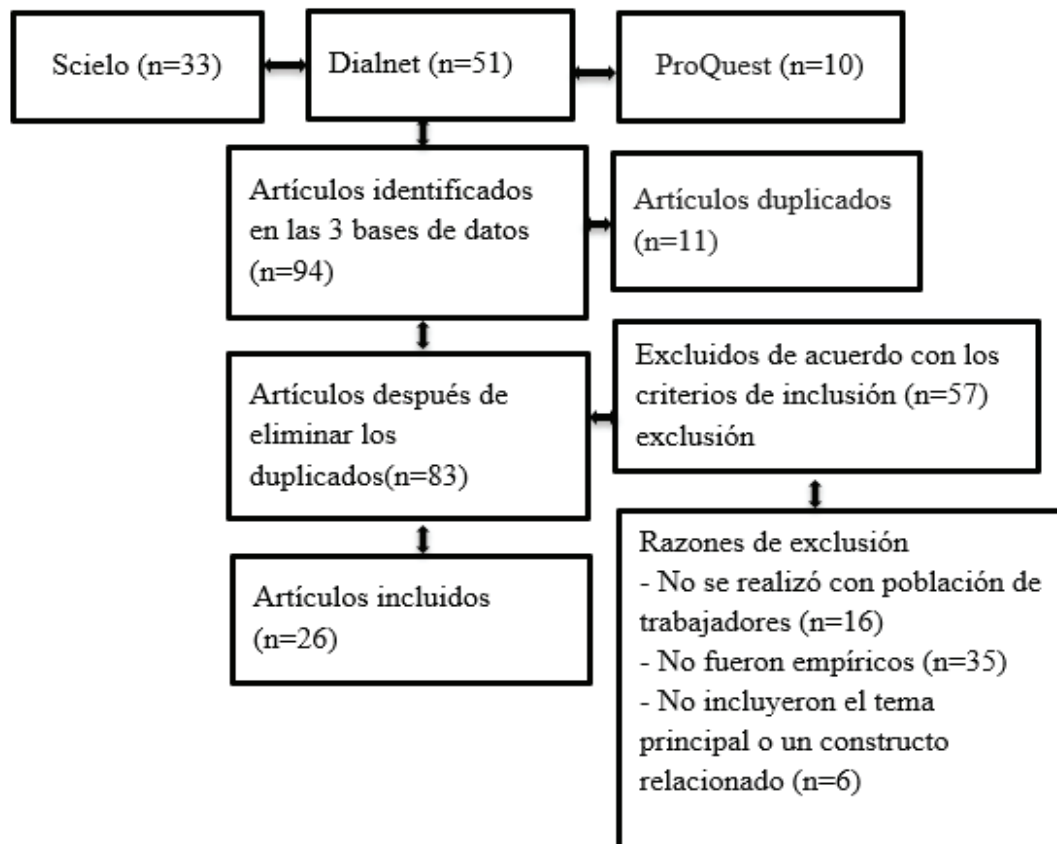


Figura 1. Diagrama de flujo PRISMA-P (Moher et al., 2015).

La unidad de análisis siguió la matriz de registro documental basada en el protocolo PRISMA-P (Moher et al., 2015), que implica: a) pregunta de investigación; b) delimitación del objetivo; c) establecimiento de criterios de inclusión y exclusión; d) plan de búsqueda; e) artículos que cumplieron los criterios de inclusión fueron codificados según nomenclatura de consecutivo (año, base de datos y país de publicación); f) identificación de artículos duplicados; g)

revisión a profundidad y exclusión de artículos; h) sistematización de categorías deductivas; i) Interpretación categorías inductivas; j) análisis de resultados.

Se emplearon los siguientes criterios de inclusión para identificar los estudios elegibles: a) Cualquier artículo que incluyera en el título, el resumen o en las palabras clave los términos: para el idioma español "ética", "empresa", "organización",

“trabajo”, “Gestión de Talento Humano”; para el idioma inglés “ethics”, “business”; y para el idioma portugués “ética”, “O negócio”, exceptuando resúmenes de congresos, simposios, carta al editor, noticias, notas informativas, artículos teóricos o reflexiones. b) documentos que se puedan descargar en texto completo; c) ventana de publicación entre los años 2010 –2021; d) investigaciones realizadas en países latinoamericanos. Se excluyeron los artículos que no abordaban la temática de análisis ética en las organizaciones o constructos relacionados y población que no correspondía a trabajadores.

La búsqueda se realizó entre el 19 de marzo y el 27 de junio del 2021. Luego se corroboró la precisión de la información recuperada, a partir de matrices en Excel. La primera matriz consolidó el vaciado de información de los artículos y con base en estadística descriptiva, se obtuvieron datos sobre los porcentajes de publicaciones por año, idioma y país, entre otros. En la segunda matriz, se consolidó información que permitió realizar una lectura fluctuante de los datos y realizar un análisis de contenido de la misma (Bardin, 2002). En este punto, se retomaron aspectos de unidades de registro desde temáticas o categorías previamente delimitadas y reglas de numeración, que integró aspectos de frecuencia y presencia. Se obtuvo la clasificación de la información en tres categorías inductivas y siete subcategorías, a partir de la codificación de la información (Best et al., 2014).

Esta información se recopiló en una matriz de Excel que integró los siguientes aspectos: código, autores, años de publicación, título del artículo, idioma, país de población, revista, definición de ética, autor de la definición, constructo relacionado con la ética, definición de constructo, autor de la definición del constructo, rol del constructo (sinónimo, es parte de, es diferente a), rol que desempeña el trabajador en la organización, sector productivo, percepción del trabajador frente a la ética, percepción del trabajador frente al

constructo relacionado con la ética, rol del psicólogo (funciones, procesos inmersos al rol), métodos de investigación (cualitativo, cuantitativo, mixto), técnica de recolección de la información, instrumentos de recolección de la información, recomendación frente al manejo de la ética y motivo de eliminación. Como producto final de esta revisión sistemática se obtuvo un análisis narrativo (cualitativo) de los hallazgos.

3. Resultados y discusión

3.1 Resultados cuantitativos

A partir de la revisión a profundidad, se encontró que la mitad de los artículos corresponde a los años con mayor publicación: 2020 con el 30%, $n=8$ (De Sousa-Correia & Lopes-Lucena, 2020; Noroño-Sánchez et al., 2020; Zeledón-Ruiz & Aguilar-Rojas, 2020; Inostroza-Araya et al., 2020; Julián & Bonavia, 2020; Baier et al., 2020; Velásquez-Herrera et al., 2020), así como 2017 con el 19%, $n=5$ (Braga et al., 2017; Gil-Angel et al., 2017; Ramírez-Tarazona, 2017; Jiménez-Bonilla, 2017; Rodríguez-Araneda et al., 2017). Los años de menor publicación fueron 2010 y 2019 con 2 artículos cada uno. En cuanto a los países con mayor representatividad de publicación fueron: Colombia con un 38% ($n=10$), y Brasil con 30% ($n=8$), seguidos por México y Chile con 16% ($n=4$). (Tabla 1). Cabe aclarar que no se encontraron artículos relevantes para la investigación publicados en los años 2011, 2012 y 2018. El idioma de mayor prevalencia en los estudios es el español con 65% ($n=17$), seguido del portugués con 23% ($n=6$), y el inglés con 12% ($n=3$).

Tabla 1. Publicaciones relacionadas con ética en Organizaciones por país y año.

País/años de publicación	2010	2013	2014	2015	2016	2017	2019	2020	N	%
Colombia			1	1	1	2	1	4	10	38
Brasil	2	1	1		1	1		2	8	30
México			1		1				2	8
Chile				1		1			2	8
Uruguay							1		1	4
Costa Rica								1	1	4
Ecuador						1			1	4
España								1	1	4
Total	2	1	3	2	3	5	2	8	26	100

Los autores con mayor representatividad en publicación son, Florinda Guadalupe Arrendo Trapero y Jorge de la Garza García con la temática de “Transparencia en las organizaciones, una aproximación desde la perspectiva de los trabajadores” (Arredondo-Trapero et al., 2014) y “Propuesta para el diseño de un código de ética empresarial basado en la ética kantiana” (Arredondo-Trapero et al., 2014). Le sigue Josué Vladimir Ramírez Tarazona con la temática “El sentido ético en la responsabilidad social: economía, innovación y medio ambiente” (Ramírez-Tarazona, 2017) y “Factores éticos que influyen en la competitividad de las empresas en el departamento del Quindío, Colombia” (Ramírez-Tarazona, 2016).

En cuanto a los métodos utilizados para evaluar la ética en las organizaciones, se encontró que el 50% (n=13) correspondieron a estudios cualitativos; el 27% (n=7) estudios cuantitativos y el 23% (n=6) a estudios mixtos. Las técnicas de recolección de información predominantes

fueron la revisión documental (25%) y entrevista individual (17%) que permitieron conocer las percepciones de los trabajadores y administrativos frente al tema de estudio. Entre las técnicas de recolección menos utilizadas se encuentran: entrevista semiestructurada, entrevista en profundidad, análisis de literatura, observación, grupos focales, entrevistas abiertas, análisis exploratorio, análisis transversal, matrices y testimonios.

Respecto a los instrumentos predominantes para la recolección de información, se tienen: los cuestionarios estructurados (30%), encuesta (20%) e instrumentos validados (20%), mientras que los menos utilizados fueron cuestionario no estructurado y escalas. Asimismo, se encontraron 4 trabajos que utilizaron instrumentos psicométricos para la medición de la ética en las organizaciones (ver tabla 2), los cuales permitieron dar mayor confiabilidad y validez al artículo y relevancia a la ciencia con los constructos estudiados en cada investigación.

Tabla 2. Instrumentos psicométricos utilizados.

Nombre instrumento	Qué mide	Autores
Instrumento de investigación para medir la transparencia	Transparencia	Halter et al (2009)
“Self-Reported Inappropriate Strategies (SINS)”.	Juicio moral	Robinson et al (2000)
Actitud de los empresarios frente a la corrupción en el sector privado	Actitud	Blanco (2001)
Medida de las actitudes y opiniones del profesorado universitario hacia la Ética Profesional Docente Y su papel como transmisor de valores	Actitudes y opiniones	García et al (2006)

3.2 Resultados cualitativos

A partir de la codificación de la información y las categorías deductivas, ética en las organizaciones y rol del psicólogo organizacional, se dio paso a identificar los marcos de referencia para

definirlas. En este sentido, emergen las categorías inductivas que son: la ética como saber práctico, marcos de referencia de la transgresión de la ética y marcos de referencia del Rol del psicólogo Organizacional con sus respectivas subcategorías (Ver tabla 3).

Tabla 3. Categorías de análisis.

Categorías inductivas	Subcategorías
Marcos de referencia de la Ética como saber práctico	Ética como saber práctico en la sociedad Valores y principios Prácticas de gestión en ética organizacional
Marcos de referencia de la trasgresión de la ética	Trasgresión de las prácticas de ética en la Sociedad Trasgresión de las prácticas de ética en la organización
Marcos de referencia del Rol del psicólogo Organizacional	La ética en las prácticas psicológicas en las organizaciones Implicaciones psicológicas en los trabajadores

Marcos de referencia de la ética como saber práctico

El primer marco de referencia corresponde a comprender a la ética como saber práctico, el cual se sustenta en diferentes teorías que dan cuenta del actuar personal y colectivo en los diferentes contextos del desarrollo humano, recalando los valores y principios ante cualquier situación. Este saber práctico está integrado por tres (3) subcategorías que se presentan a continuación.

Ética como saber práctico en la sociedad. Un elemento relevante para estudiar la ética en las organizaciones es comprender cómo la práctica experiencial y grupal, en la cual las personas actúan hacia un bien común a partir del rol asumido donde el cumplir y hacer cumplir los derechos, normas y leyes reconocidos por la sociedad generan conciencia del daño que pueden estar ocasionando a los demás (D'Andreis-Zapata, 2015).

Valores y principios. Se logró identificar que la ética se define también como lo que es "correcto"

o "incorrecto" en las acciones que se realizan; esto se puede ver a través de los valores y principios personales que permiten crear normas para formar a las personas como seres humanos ante cualquier contexto. La ética personal es fundamental para racionalizar la existencia de los diferentes conflictos éticos actuando desde la beneficencia personal y colectiva (Zeledón-Ruiz & Aguilar-Rojas, 2020). Los anteriores aspectos son Básicos para abordar a la ética en los marcos organizacionales.

Prácticas de gestión en ética organizacional. Otro elemento que prevalece es la ética como una práctica en todas las instancias de la organización, por ello esta debe estar reglamentada desde la plataforma estratégica y procesos de Gestión del Talento Humano, dando paso a valores representados en principios y creencias que buscan un bien individual y organizacional (D'Andreis-Zapata, 2015). Este último se puede dividir en dos prácticas, tanto internas como externas. Las primeras corresponden al trabajo en equipo, clima laboral, cultura organizacional, enmarcadas en los códigos de ética que dan cuenta del comportamiento ético dentro de

la organización, los cuales están establecidos por todo el equipo de trabajo y se observan a través de la transparencia que se debe tener para fortalecer el desarrollo humano de cada trabajador. Las prácticas externas se entienden como el actuar ante la sociedad, la familia y el ambiente garantes del crecimiento económico (Marín-Rives et al., 2012).

Marcos de referencia de la trasgresión de la ética

Esta segunda categoría da cuenta de cómo se pueden infringir las normas establecidas en la sociedad y en la organización, a través de actos ilícitos que pueden afectar las dinámicas laborales y que para los artículos en revisión son aspectos fundamentales al momento de estudiar la ética en las organizaciones.

Transgresión de la práctica ética en la Sociedad. Se logró reconocer que la trasgresión de la ética en la sociedad es considerada como todo acto mediante el cual se afecta la integridad de las demás personas, disminuyendo el bienestar físico y psicosocial de los trabajadores (Pepe, 2019). Dentro de este acto se encuentran factores como la corrupción, la cual se caracteriza por presentarse en un determinado momento histórico emergente de diferentes delitos, como: el soborno, la extorsión, el nepotismo y el fraude. Este último como un acto ilegal en el que se ve inmiscuido el engaño, aspecto que en la actualidad se presenta de manera constante con el fin de obtener una ganancia ya sea económica o social (Castiblanco et al., 2019). Los factores anteriores se han catalogado como los más influyentes al momento de presentarse una trasgresión en la sociedad, ya que tienden a generar ciertas alteraciones dentro del comportamiento ético de las personas en el entorno y en aspectos de trabajo.

Transgresión de la práctica ética en las organizaciones. En cuanto a los tipos de trasgresión, se identificó que la burocracia en el marco de la corrupción es el principal factor que motiva al líder o una persona con poder en la organización que puede influenciar o presionar a algunos trabajadores sobre su desempeño, tarea, función

o responsabilidades para recibir algún beneficio económico e individual, logrando un retroceso frente a los códigos éticos planteados (Noroño-Sánchez et al., 2020; Julián & Bonavia, 2020). Las víctimas no dan a conocer su mal actuar y no denuncian por temor a que se tomen medidas de castigo como sanciones o despidos, por lo que, a través de burlas o sarcasmos, evidencian de forma indirecta su mal actuar, ya que se considera una conducta desleal hacia su jefe. Otra forma de la trasgresión de la ética se presenta en diferentes conflictos que se pueden dar dentro del clima laboral, encontrando que hay agresiones, acoso laboral, acoso sexual, soborno, deslealtad y también el bajo cumplimiento de la normatividad establecida (Pepe, 2019).

El trabajo de Velásquez-Herrera et al. (2020), menciona que el cargo de contador es aquel que puede estar implicado en las conductas fraudulentas, ya que tiene más cercanía a la parte económica y puede verse influenciado por su jefe principal que buscará obtener algún beneficio personal de ese fraude.

Marcos de referencia del rol del psicólogo organizacional

En este apartado se da cuenta de los elementos que son recurrentes dentro de los estudios al momento de referir aspectos éticos en cuanto al rol del psicólogo dentro de las organizaciones y que a su vez se reflejan en las prácticas psicológicas. Como aspecto a resaltar de la trasgresión ética, se encuentran implicaciones psicológicas que afectan significativamente la calidad de vida de las personas que transgreden la ética de forma directa o indirecta, lo cual es un insumo relevante para el psicólogo organizacional.

Ética en las prácticas psicológicas en las organizaciones. El análisis de la información evidenció que uno de los objetivos de la psicología organizacional es aportar a la calidad de vida, la productividad y la eficacia laboral, es por ello que el profesional debe ejercer su rol a partir de la aplicación de la ética personal y organizacional.

Sin embargo, en algunas ocasiones esta ética personal no va de la mano con los intereses de la organización o viceversa, y por ello el manejo coherente de este aspecto refleja la profesionalidad de cada persona, desde la capacidad de poder resolver los dilemas éticos que generan la menor afectación posible para ambas partes (Rodríguez-Araneda, et al., 2017; Jiménez-Bonilla, 2017; Braga et al., 2017).

Una de las principales funciones que se resaltan en los estudios sobre el psicólogo organizacional es la selección del personal. En ella se visibiliza la ética del profesional al buscar trabajadores con el perfil laboral y psicológico adecuado para desempeñarse con eficiencia, compromiso y un buen liderazgo en su rol, pero también dando a conocer sus valores como persona aplicados a la organización (Rodríguez-Araneda, et al., 2017). Sin embargo, no se resta la importancia de las demás funciones realizadas en la gestión de recursos humanos, como: planificar la demanda de trabajadores, el estudio de la estructura de cada puesto, capacitación y formación, crear, mantener y mejorar el ambiente laboral, evaluación de desempeño y remuneración a los trabajadores (Mendoza-Zambrano & Villafuerte-Holguín, 2022).

Implicaciones psicológicas en los trabajadores. En esta subcategoría se determinaron las implicaciones psicológicas con mayor relevancia que trae el comportamiento corrupto, aspecto fundamental para tener en cuenta con el Psicólogo organizacional. Entre estas se encuentran la afectación en las emociones, sensaciones y percepciones en la toma de decisiones del trabajador. Además, las personas que son víctimas o testigos de estos actos de corrupción también tienen algunas incidencias psicológicas, como estrés y resentimiento, que generan el cinismo, el pesimismo, la paranoia y el miedo por tener conocimiento de estas conductas, de lo cual, se genera un malestar emocional que altera la salud física y mental de las personas (Pepe, 2019). El estudio de Rodríguez et al. (2017), menciona que aquellos que denuncian o no comenten actos que transgredan la ética, pueden pre-

sentar mayores indicadores de bienestar físico y mental.

3.3 Discusión

La presente revisión sistemática se realizó con base en la calidad y el rigor del protocolo PRISMA-P, presentando los resultados de forma clara, concisa e informativa para una mejor comprensión y utilidad de la investigación (Moher et al., 2015; Page et al., 2021). A partir de este sistema ordenado se pueden obtener diferentes datos cuantitativos y cualitativos que enriquecen la investigación, como se presenta a continuación.

Las investigaciones tuvieron un incremento en los años 2017- 2020, aumentando las publicaciones en la temática, lo cual puede estar relacionado con la importancia que se le da al estudio de la ética en las organizaciones y a las veedurías en las instituciones públicas. Al respecto Urrutia y Bonfill (2013), afirman que se debe buscar una mejora en la calidad de vida teniendo en cuenta la ética como normativa que contribuye a eliminar la corrupción, los desfalcos, el robo, el abuso de poder y la ilegalidad. También se puede buscar el fortalecimiento de la conciencia ética que conlleve a mejorar la capacidad de decisión de las personas y trabajadores, a través de estrategias como capacitaciones, casos problema, con normativas y políticas claras dentro de la organización (Salazar-Raymond et al., 2018).

Asimismo, se reconoce la importancia de la investigación sobre ética en las organizaciones en Colombia y Brasil, países con el mayor número de publicaciones encontradas. Castañeda-Ruiz et al. (2020), comentan que, a partir del desarrollo de investigaciones y exigencias a los diferentes comités de ética por acciones claras y contundentes, se llega a una mejoría de la ética en el país en todos los campos de aplicación. Esto puede generar una disminución en los comportamientos antiéticos y mayor conciencia ante el actuar. En este sentido, se establece la necesidad de formación académica en articulación con las organizaciones, para generar mayor compren-

sión del comportamiento éticamente correcto (Fonseca, 2015).

En los métodos de estudio se ha identificado que el mayor porcentaje de investigaciones realizadas se da desde la metodología cualitativa, teniendo en cuenta que permite un estudio más profundo de los fenómenos, mayor comprensión, integra diferentes miradas de la información (Cueto-Urbina, 2020). Esto a su vez tiene coherencia con el fenómeno de estudio al ser la práctica ética multicausal y compleja. Por lo anterior es importante que no solo se integren técnicas de recolección, como: entrevistas, observación participante y análisis de literatura, sino también instrumentos psicométricos que pueden aportar mayor validez a la información recolectada.

En la revisión sistemática se evidenció que se presentan tres marcos de referencia al momento de estudiar y abordar la ética en las organizaciones: el primero enfocado hacia el saber práctico, el segundo como el contraste desde marcos de transgresión ética y el tercer marco en el rol del psicólogo organizacional.

En el primer marco se evidencia que el estudio de este fenómeno no solo se enmarca en aspectos de prácticas éticas empresariales, sino que retoma elementos de la sociedad, como su cultura y también elementos como valores y principios. Esto debido a que la sociedad juega un papel importante ante el actuar ético, ya que busca un mejor futuro en las relaciones humanas que lleve al respeto propio y hacia los demás. Suárez y Villalobos (2011), afirman que el sujeto está en búsqueda de un futuro deseable con dignidad a través de la transformación de los contextos culturales, sociales y personales.

En la subcategoría “valores y principios”, se logró identificar que la importancia de vivir bajo responsabilidades permite reconocer que se debe hacer y qué no. Al respecto, el Ministerio de Educación (2020), señala que “los valores o principios nos inculcan formas de convivencia en comunidad y estas enseñanzas nos permiten vivir y convivir con el entorno inmediato”. La subcategoría “Prácticas de gestión en ética

organizacional”, permitió identificar que la gestión organizacional se toma de dos partes, la búsqueda de bienestar de los integrantes y la responsabilidad que tiene ante la sociedad. En este sentido, Gallego-Mejía e Idárraga-Arango (2018), consideran esta ética como un ente precursor de economía y de trabajo para las personas que se desempeñan en ellas, con el fin de que se brinde un crecimiento profesional y personal, generando así beneficios para ambas partes.

En el segundo marco, “transgresión de la ética”, se reconocen diferentes transgresiones desde la sociedad y las organizaciones, dejando implicaciones psicológicas que se pueden evidenciar en el comportamiento de las personas. Eso es coherente con el estudio de Pozo-Cadena (2007), quien sugiere que la transgresión de la ética es el rompimiento de la estructura o normas establecidas, en la cual el transgresor no obedece la norma y realiza acciones diferentes que no se han establecido, causando malestar en los implicados. Desde la sociedad, la norma se transgrede con acciones como la corrupción, el fraude, la mentira, entre otros hechos que afectan de manera significativa a las personas y sus diferentes relaciones. En este sentido, Pepe (2019), plantea la importancia de un actuar ético de la organización ante la sociedad al ser ésta la responsable de su supervivencia y éxito, al depender de la reputación que se construya.

La transgresión de la ética en las organizaciones se da con mayor frecuencia con los líderes o personas con poder, quienes influyen a los demás trabajadores y generan mayor temor al dar a conocer las irregularidades que se presentan. Esto da paso a un deterioro en el clima organizacional que afecta el correcto funcionamiento de la organización y deja consecuencias en cada implicado. González y González (2010), hablan de la necesidad de informar a los trabajadores y de realizar acciones correctivas que garanticen un correcto actuar. De acuerdo con Gómez-Jiménez (2005), es importante trabajar con los líderes para que su poder sea usado en pro del bienestar de todos

y no para objetivos individuales, ya que sus acciones repercuten en la salud de todos los que hacen parte de la organización.

En cuanto a los marcos de referencia del rol del psicólogo organizacional, se tiene la subcategoría "ética en las prácticas psicológicas en las organizaciones", donde se da a conocer el valor de un psicólogo dentro de ella, quien acompaña y realiza el seguimiento de la seguridad de cada trabajador y del crecimiento organizacional. Orozco-Rincón et al. (2013), afirman que el papel que juega el psicólogo en la organización es el cuidado del bienestar del capital humano, a través del aprendizaje de la cultura propia de cada una de estas. Por ello, la gestión del talento humano debe manejar personal capacitado y con valores que no busque un beneficio personal que transgreda los principios y valores (Jiménez-Bonilla, 2017).

En este punto se hace una gran crítica al rol que debe cumplir la psicología, no sólo como garante del crecimiento empresarial sino como la promotora del bienestar de los trabajadores (Ballesteros-de Valderrama et al., 2022). Un problema es la manipulación y control que se puede ejercer en la selección de personal al querer elegir un perfil ideal en los trabajadores, lo que repercute en imposiciones y abusos psicológicos (Hernández-Sánchez, 2012). Lo anterior se constituye en un campo de reflexión ante el quehacer del psicólogo organizacional.

En cuanto a la subcategoría "implicaciones psicológicas", se observó que se pueden presentar diferentes consecuencias a nivel psicológico, que requieren una adecuada y eficaz solución para que los síntomas no se acrecienten y no afecten de manera significativa a las personas y a la organización. Por ello, Sierra-Barón et al. (2020), mencionan el abordaje del riesgo psicosocial, la prevención del estrés ocupacional y la violencia en el trabajo que deberían aplicar los psicólogos para aportar en el mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar en los trabajadores.

4. Conclusiones

El estudio de la ética es un elemento transversal no solo en las organizaciones sino también en la sociedad. Para comprenderla es importante tener un panorama holístico de la cultura, principios y valores, así como del carácter misional de las organizaciones, que a su vez se articulan con una ética personal tanto de los trabajadores como del rol del psicólogo profesional.

La transgresión de la ética es un elemento sustancial para el estudio de la misma, ya que se ve influenciada por aspectos estructurales, como: las condiciones económicas, políticas y normativas de cada país. Este aspecto no solo tiene implicaciones en la eficiencia de la organización sino también en la ética personal de cada trabajador, lo que a su vez tiene implicaciones psicológicas.

La revisión evidenció algunas investigaciones que comprenden los aspectos éticos del rol del psicólogo organizacional. No obstante, es una temática de creciente interés, ya que el conocer el papel que juegan estos profesionales en las empresas permitirá una articulación más estratégica desde la misión y visión, así como desde la cultura y dinámica organizacionales.

En cuanto al trabajo a futuro, se sugiere profundizar en la labor que cumplen los trabajadores de gestión del talento humano frente al abuso de poder de los empresarios o líderes, así como las implicaciones en la salud física y mental que conlleva en los subordinados. Lo anterior debido a que los textos estudiados se limitan a la parte empresarial y no se enfocan en el ámbito psicológico.

Referencias

Alzate-Gutiérrez, C., Gómez-Bayona, L., Moreno-López, G., Vélez-Bernal, O., & Hernández-Ríos, C. (2021). Herramientas virtuales en reclutamiento y selección de personal para instituciones educativas en tiempos de covid-19. En G. Moreno-López y Y. Chirinos-Araque (Coord). *Universidad, ciencia,*

tecnología e innovación pilares de la investigación y el desarrollo sostenible, 33-59. Fondo Editorial Universitario Servando Garcés Universidad Politécnica Territorial de Falcón Alonso Gamero. <https://doi.org/10.47212/Universidadcienciatecnologia2021.4>

Amato, C. (2019). Revisión bibliográfica sobre sustentabilidad y ética organizacional: Actores relevantes. *Ciencias Administrativas*, 13, 55-67. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24215/23143738e036>

Amo-Arturo, A. (2019). Reclutamiento y selección de personal. Editorial Elearning, SL.

Arredondo-Trapero, F., De la Garza-García, J., & Vázquez-Parra, J. (2014). Transparencia en las organizaciones, una aproximación desde la perspectiva de los colaboradores. *Estudios Gerenciales*, 30 (133), 408-418. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.06.007>

Arredondo-Trapero, F. G., Villa-Castaño, L. E., & De la Garza-García, J. (2014). Propuesta para el diseño de un código de ética empresarial basado en la ética kantiana. *Cuadernos de Administración*, 30 (52), 9-19. <https://doi.org/10.25100/cdea.v30i52.26>

Baier, E., Alievi, R. M., & Bortolaso, I. V. (2020). Ética e Integridade Corporativa: Análise em uma Empresa Multinacional. *Revista de Administração IMED*, 10 (1), 145-165. <http://dx.doi.org/10.18256/2237-7956.2020.v10i1.3454>

Ballesteros-de Valderrama, B. P., Berrío-Acosta, G. M., Sánchez-Ramírez, M., & Amaya-Martínez, L. (2022). *Razonamiento y juicio ético de profesionales de la psicología en Iberoamérica*. Editorial Universidad del Rosario. <https://doi.org/10.12804/urosario9789587848380>

Bardin, L. (2002). Análisis de contenido. Ediciones Akal.

Best, P., Manktelow, R., & Taylor, B. (2014). Online communication, social media and adolescent wellbeing: A systematic narrative review. *Children and Youth Services Review*, 41, 27-36. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2014.03.001>

Braga, B. M., De Miranda-Kubo, E. K., & Oliva, E. (2017). Dilemas éticos enfrentados por profissionais de recursos humanos: explorando cursos de ação. *Revista De Administração Contemporânea*, 21 (6), 832-850. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2017160368>

Cardona-Arbeláez, D., Alzate-Alvarán, J. C., & Lora-Guzmán, H. (2018). Estrategias para la gestión del talento humano en las asociaciones de yuqueros adscritas a Colfeyuca en Sucre, Colombia. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 9 (1), 9-18. <https://doi.org/10.19053/20278306.v9.n1.2018.8501>

Castañeda-Ruiz, H. N., Gómez-Osorio, Á. M., & Londoño-Jaramillo, Á. M. (2020). Reflexiones sobre la ética de la investigación en Colombia. *El Ágora USB*, 20 (2), 283-297. <https://doi.org/10.21500/16578031.5144>

Castiblanco, H. D., Silva, N. N., & Serrato-Guana, A. D. (2019). Ética y Fraude en las Organizaciones. Una aproximación desde percepciones de estudiantes y profesores de Contaduría Pública. *Revista Colombiana de Contabilidad-ASFACOP*, 7 (14), 159-182.

Cueto-Urbina, E. C. (2020). Investigación cualitativa. *Applied Sciences in Dentistry*, 1 (3). <https://doi.org/10.22370/asd.2020.1.3.2574>

De Sousa-Correia, T., & Lopes-Lucena, W. (2020). Consejo de administración y código de ética empresarial de las empresas brasileñas. *RAUSP Management Journal*, 55, 263-279.

D' Andreis-Zapata, A. (2015). Competencia desleal: reflexiones desde la ética y la responsabilidad social empresarial. *Advocatus*, 25, 195-207. <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.25.969>

Fonseca, C. (2015). Situando los comités de ética en investigación: el sistema CEP (Brasil) en perspectiva. *Horizontes Antropológicos*, 21, 333-369. <https://doi.org/10.1590/S0104-71832015000200014>

Gallego-Mejilla, B. J., & Idárraga-Arango, A. F. (2018). *Rol del psicólogo organizacional en Colombia entre los años 2000 y 2017 a partir de una revisión sistemática* (Trabajo de pregrado). Universidad

de Antioquia. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/15876/1/GallegoJoel_2018_RolPsicologoOrganizacional.pdf

García-Avitia, C. A., Preciado-Serrano, M. D. L., Ángel-González, M., & Luna-Bernal, A. C. A. (2020). Acercamiento a la ética profesional del psicólogo como proceso de comportamiento. Investigación interinstitucional en psicología. *Nuevos desafíos para el siglo XXI*, 67-86.

Gil-Angel, G., Saiz-Álvarez, J. M., & Gamez-Gutierrez, J. (2017). Una evaluación cognitiva, emocional y conductual de las actitudes de los empresarios colombianos hacia la corrupción. *Universidad & Empresa*, 19 (33), 9-51. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.4682>

González, H. E., & González, L. E. (2010). Clima organizacional. En VI Jornadas de Sociología de la UNLP (La Plata, 9 al 10 de diciembre de 2010). <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/107480>

Hernández-Sánchez, B. Y. (2012). La selección de personal, algunas consideraciones frente a sus prácticas. *Semestre Económico*, 15 (31), 173-186. <http://dx.doi.org/10.22395/seec.v15n31a7>

Inostroza-Araya, L., Santander-Ramírez, V., & Severino-González, P. E. (2020). Ética y actitud hacia los valores que promueve la universidad. *Revista Lasallista de Investigación*, 17 (1), 291-300. <https://doi.org/10.22507/rli.v17n1a25>

Gómez-Jiménez, J. C. (2005). *Abuso de Poder Jerárquico y Consecuencias en el Trabajador: Estudio Correlacional en Organizaciones de Telecomunicaciones* (Tesis de grado). Instituto Tecnológico y de estudios superiores de Monterrey.

Jiménez-Bonilla, D. (2017). La ética y los valores como herramienta en los procesos de selección de personal. *Revista Empresarial*, 11 (42), 38-44.

Julián, M., & Bonavia, T. (2020). Variables psicológicas asociadas a la corrupción: una revisión sistemática. *Anales de Psicología*, 36 (2), 330-339. <https://doi.org/10.6018/analesps.389371>

Marín-Rives, J., Arcas-Lario, N., Martínez-León, I., & Olmedo-Cifuentes, I. (2012). Transparencia,

gobierno corporativo y participación: claves para la implantación de un código de conducta en empresas de economía social. *REVESCO*, 108, 86-112. https://doi.org/10.5209/rev_REVE.2012.v18.39588

Mendoza-Zambrano, M., & Villafuerte-Holguín, J. S. (2022). Evaluación de sistemas administrativos de recursos humanos: modelo Chiavenato aplicado a organizaciones productivas de Manabí, Ecuador. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11 (3), 467-478. <https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13344>

Ministerio de Educación (2020). "Fortalecemos Valores, Principios y Virtudes", UNEFCO, Tarija. https://www.unodc.org/documents/bolivia/Cuaderno_de_Formacion_Continua_1.pdf

Moher, D., Shamseer, L., Clarke, M., Ghersi, D., Liberati, A., Petticrew, M., & Stewart, L. (2015). Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis protocols (PRISMA-P) 2015 statement. *Revisión Sistemáticas*, 4 (1), 1-9. <https://doi.org/10.1136/bmj.g7647>

Orozco-Martínez, I. (2020). De la ética empresarial a la sostenibilidad, ¿por qué debe interesar a las empresas? *The Andhuac Journal*, 20 (1), 76-105. <https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2020v20n1.03>

Orozco-Rincón, E., López-Ruiz, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez, M., Molina, A., Álvarez, A., Valencia, L., Ramírez-Gómez, B., & Páez, A. (2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. *Revista Psicoespacios*, 7 (11), 409-425. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4863351>

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., & Moher, D. (2021). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista Española de Cardiología*, 74 (9), 790-799. <https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>

Pedraza-París, P. (2019). *La importancia de la ética empresarial como aspecto determinante del éxito o fracaso de una empresa* (Trabajo de pregrado). Universidad Santo Tomás de Aquino. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/18281/2019paolapedraza.pdf?sequence=3>

- Pepe, A. I. (2019). ¿Hablar o callar? Una revisión sobre las condiciones organizacionales que influyen en la decisión de los empleados de denunciar actos inmorales o ilegales. *Dixit*, (30), 86-97. <https://doi.org/10.22235/d.v0i30.1822>
- Pozo-Cadena, J. E. (2007). *Transgresiones a la ética de la vida desde el discurso hegemónico* (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. <http://hdl.handle.net/10644/806>
- Ramírez-Tarazona, J. V. (2016). Factores éticos que influyen en la competitividad de las empresas en el departamento del Quindío, Colombia. *Cuadernos de Administración*, 32 (55), 59-71. <https://doi.org/10.25100/cdea.v32i55.4258>
- Ramírez-Tarazona, J. V. (2017). El sentido ético en la responsabilidad social: economía, innovación y medio ambiente. *Ensayos de Economía*, 27 (50), 15-36. <https://doi.org/10.15446/ede.v27n50.66519>
- Rentería-Pérez, E. (2019). Psicología (s) organizacional (es) y del (de los) trabajo (s): Coexistencia de realidades e implicaciones disciplinares y para las personas. Una re-introducción. Programa Editorial UNIVALLE. <https://n9.cl/b3chf>
- Remache-Rubio, M. M., Villacis-Torres, S. V., & Guayta-Toapanta, N. (2018). La responsabilidad social empresarial vista desde un enfoque teórico. *Dominio de las Ciencias*, 4 (1), 550-568. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6313247>
- Rodríguez-Araneda, M., Navarrete-Moraga, R. & Bargsted-Aravena, M. (2017). Problemas éticos y consecuencias reconocidos por psicólogos noveles en reclutamiento y selección de personal. *Psicoperspectivas*, 16 (3), 164-176.
- Salazar-Raymond, M. B., Icaza-Guevara, M. D. F., & Alejo-Machado, O. J. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Universidad y Sociedad*, 10 (1), 305-311. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202018000100305
- Noroño-Sánchez, J. G., Nuñez-Villavicencio, M., & Gonzáles-Díaz, R. R. (2020). Ética sindical como mecanismo impulsor de competitividad en las pequeñas y medianas empresas. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25 (3), 154-173. <https://www.redalyc.org/journal/279/27963600012/27963600012.pdf>
- Sierra-Barón, W., Pineda-Mora, J. E., Rodríguez-Quintero, A. M., & Mata-Santofimio, J. D. (2020). Ejercicio profesional del psicólogo en el contexto del trabajo y las organizaciones. *Informes Psicológicos*, 20 (1), 111-129. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v20n1a08>
- Suárez, C. S., & Villalobos, K. (2011). La ética social y la dignificación de la vida humana: Un alcance epistémico en la sociedad. *Clío América*, 5 (9), 99-111. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5114852>
- Urrútia, G., & Bonfill, X. (2013). La Declaración PRISMA: un paso adelante en la mejora de las publicaciones de la Revista Española de Salud Pública. *Revista Española de Salud Pública*, 87 (2), 99-102. <https://dx.doi.org/10.4321/S1135-57272013000200001>
- Velásquez-Herrera, Y., Rojas-Arango, I., Camargo-Flechas, J., & Fuentes-Rodríguez, G. (2020). Importancia de la ética y auditoría al interior de las organizaciones. *Revista GEON*, 7 (2), 1-10. <https://doi.org/10.22579/23463910.198>
- Zeledón-Ruiz, M., & Aguilar-Rojas, O. (2020). Ética y docencia universitaria. Percepciones y nuevos desafíos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14 (1), e1201. <https://doi.org/10.19083/ridu.2020.1201>

