

<https://doi.org/10.23913/ride.v14i28.1897>

*Artículos científicos*

***Del Homo economicus al Homo moralis. Un diagnóstico divergente***

***From Homo Economicus to Homo Moralis. A Divergent Diagnosis***

***Economicus ao Homo moralis. Um diagnóstico divergente***

**Víctor Hugo Robles Francia**

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. División Académica de Ciencias Económico-  
Administrativas, Mexico

[vicrob13@yahoo.com.mx](mailto:vicrob13@yahoo.com.mx)

<https://orcid.org/0000-0003-1046-4768>

**Rosario del Carmen Suárez Jiménez**

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. División Académica de Ciencias económico-  
administrativas, Mexico

[rosariosuarez@ujat.mx](mailto:rosariosuarez@ujat.mx)

<https://orcid.org/0000-0003-4211-042X>

**Lenin Martínez Pérez**

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. División Académica de Ciencias económico-  
administrativas, Mexico

[leninmartinez@outlook.com](mailto:leninmartinez@outlook.com)

<https://orcid.org/0000-0001-7656-1865>

**Adriana Mariela de la Cruz Caballero**

Tecnológico Nacional de México, Instituto Tecnológico Superior de Centla, Mexico

[adriana18100@hotmail.com](mailto:adriana18100@hotmail.com)

<https://orcid.org/0000-0001-7155-5204>

**Nancy Fabiola Martínez Cervantes**

Universidad Autónoma Metropolitana, División Académica de Ciencias Sociales y  
Humanidades, México

[nfmc@azc.uam.mx](mailto:nfmc@azc.uam.mx)

<https://orcid.org/0000-0002-1629-8003>

## Resumen

Agentes económicos como los trabajadores son estudiados desde la racionalidad del *Homo economicus*, aunque su comportamiento debe entenderse desde la perspectiva moral-emocional del *Homo moralis motus*. Por tanto, el objetivo del presente trabajo fue establecer el nivel de competencia moral y emocional a partir de dos conceptos básicos, pero opuestos: la culpa y el orgullo. Para ello, se aplicó el cuestionario moral emocional a 212 trabajadores de una organización. Mediante el análisis estadístico descriptivo y de varianza, se encontró el nivel más alto de competencia moral en los trabajadores de base, mientras que el nivel más bajo se registró en los trabajadores eventuales. Esta investigación demuestra que, mediante el análisis de la competencia moral, se puede identificar el equilibrio moral emocional del trabajador. Por ende, se puede concluir que la evaluación del *Homo moralis motus* permitiría, potencialmente, observar y anticipar el correcto comportamiento del trabajador en una organización.

**Palabras claves:** agentes económicos, competencia moral, emociones, racionalidad, trabajadores.

## Abstract

Economic agents, like workers, are studied from the rationality of *homo economicus*. Their behavior needs to be understood from the moral-emotional perspective of the *homo moralis motus*. The objective was to establish the level of emotional moral competence, based on two opposite basic moral emotions, guilt and pride. The Emotional Moral Questionnaire was applied to 212 workers from an organization.

Through descriptive and variance statistical analysis, the highest level of moral competence was found in grassroots workers, while the lowest level was registered in temporary workers. This research allowed demonstrate that, through the analysis of moral competence based on moral emotions, guilt and pride, the emotional moral balance of the worker can be identified. This is an evaluation of the *homo moralis motus*, which would potentially allow observing and anticipating the correct behavior of the worker in the organization.

**Key words:** Economic Agents, Rationality, Emotions, Moral Competence, Workers.

## Resumo

Os agentes económicos como os trabalhadores são estudados a partir da racionalidade do *Homo economicus*, embora o seu comportamento deva ser entendido a partir da perspectiva moral-emocional do *Homo moralis motus*. Portanto, o objetivo deste trabalho foi estabelecer o nível de competência moral e emocional baseado em dois conceitos básicos, mas opostos: culpa e orgulho. Para isso, o questionário moral emocional foi aplicado a 212 trabalhadores de uma organização. Através de estatística descritiva e análise de variância, o maior nível de competência moral foi encontrado nos trabalhadores básicos, enquanto o menor nível foi registrado nos trabalhadores temporários. Esta pesquisa demonstra que, por meio da análise da competência moral, pode-se identificar o equilíbrio moral emocional do trabalhador. Portanto, pode-se concluir que a avaliação do *Homo moralis motus* nos permitiria potencialmente observar e antecipar o comportamento correto do trabalhador em uma organização.

**Palavras-chave:** agentes económicos, competência moral, emoções, racionalidade, trabalhadores.

**Fecha Recepción:** Noviembre 2023

**Fecha Aceptación:** Abril 2024

---

## Introducción

Las características convencionalmente atribuidas al *Homo economicus*, como ser utilitario, egoísta, materialista y racional (Maletta, 2010; Miedes y Flores, 2013), se reflejan en los agentes económicos, incluidos los trabajadores, los inversionistas y las organizaciones, en las cuales se observa frecuentemente el abuso laboral, el uso excesivo de recursos naturales y contaminantes ambientales, así como la manipulación ejecutiva para obtener ascensos, lo que evidencia un comportamiento éticamente cuestionable (Terán-Bustamante, *et al.*, 2020).

De hecho, el *Homo economicus* tampoco suele ser un ente de mucha confianza, ya que en diversas circunstancias busca sacar provecho para sí mismo debido a que su única motivación es el dinero o cualquier bien que represente una ganancia monetaria, de ahí requiera supervisión y corrección directa (Miedes y Flores, 2013). Con base en esta premisa, Aguayo y Marchant (2021), Gavira-Durón *et al.* (2020), Flores-Romero y González-Santoyo (2018) apoyan la aplicación de la ética para mejorar el comportamiento del *Homo economicus* convencional, evitar el impacto nocivo por el uso de los recursos naturales, el

egoísmo individual, procurar los valores y los principios morales, es decir, formar un *Homo moralis*.

No obstante, la supuesta racionalidad del propósito del *Homo economicus*, su máximo y propio beneficio, su satisfacción tangible en sentido material que lo lleva a perseguir resultados útiles concretos (Maletta, 2010; Miedes y Flores, 2013), así como su subjetividad emocional no se generan de forma imparcial, sino mediante lazos afectivos con diferentes grupos sociales a los que pertenece y que están plenamente identificados (Alfaro y Alvarado, 2018). En otras palabras, los agentes económicos se conforman a partir de los aspectos emocionales del *Homo moralis* vinculados a su círculo social (Alfaro y Alvarado, 2018). En consecuencia, Ford *et al.* (2018) y Hernández *et al.* (2020) proponen estudiar y considerar a los trabajadores como *Homo moralis*. Esto significa tener en cuenta no solo el papel de juez moral máximo para castigarlos por sus comportamientos egoístas y ambiciosos, como sugieren Alfaro y Alvarado (2018), sino también considerar la influencia emocional del grupo social al que pertenecen los trabajadores, ya sea como trabajadores de confianza, de base o con contratos temporales (Ríos-Manríquez *et al.*, 2015).

En este contexto, se adopta el principio de la competencia moral emocional, la cual depende del equilibrio entre las emociones y la moral, y constituye la base sobre la cual el trabajador, como agente económico, toma decisiones y actúa según las emociones influenciadas por el *Homo moralis* (Bolívar, 2017; Gómez- Ortiz *et al.*, 2017).

Con base en lo anterior, se considera que las emociones morales guían al *Homo moralis* hacia una conducta adecuada, ya sea experimentando una sensación dolorosa o gratificante, positiva o negativa, respectivamente (Conejero *et al.*, 2019; Haidt y Lukianoff, 2018; Huhtala y Holma, 2019; Lindauer *et al.*, 2020; Waytz *et al.*, 2019). En cuanto a la competencia moral, Hernández *et al.* (2020) y Ford *et al.* (2018) han encontrado que comportamientos incorrectos indican una competencia moral limitada, con un razonamiento y desarrollo emocional escasamente avanzados, lo que lleva a los individuos a actuar de manera poco ética.

Por tal motivo, en este estudio se plantea la hipótesis de que la competencia moral, basada en emociones morales, de los trabajadores de confianza, de base y con contratos temporales, varía según el grupo laboral al que pertenecen.

Para analizar esta hipótesis, el estudio se divide en cuatro secciones principales. En la primera, se examinan los conceptos tradicionales del *Homo economicus* convencional, así como la alternativa del *Homo moralis motus* y su relación con las emociones morales. En la

segunda, se describe la metodología de la investigación, que incluye el procedimiento, los participantes, el instrumento utilizado y la prueba de hipótesis. La tercera presenta los resultados del estudio y su discusión y, por último, se exponen las conclusiones derivadas de la investigación.

## ***Del Homo economicus al Homo socialis-moralis***

### ***El Homo economicus***

Los fenómenos económicos son el resultado de diferentes actores, como trabajadores y organizaciones, que se ajustan a la figura del *Homo economicus*, el cual se caracteriza por ser racional, egoísta, utilitario y materialista. Sobre este, se cree que puede realizar cálculos precisos y obtener toda la información necesaria para conseguir el máximo beneficio propio, sin preocuparse por nada ni nadie, sino por su satisfacción tangible y concreta que lo lleven a resultados útiles (Maletta, 2010; Miedes y Flores, 2013).

El trabajador como *Homo economicus*, por ende, busca maximizar su beneficio personal, lo que se traduce en una mejor calidad de vida laboral para él. Esto quiere decir que si el trabajador recibe altos beneficios monetarios, asumirá más responsabilidad y cumplirá con las normas y políticas de la organización (Ríos-Manríquez *et al.*, 2015).

Sin embargo, en el mundo real de las organizaciones, el trabajador como *Homo economicus* no siempre tiene toda la información disponible. De hecho, como individuo enteramente racional, busca prever todas las posibles consecuencias de sus acciones, lo cual resulta en un sistema complicado e interminable para evaluar todas las posibles ramificaciones de sus decisiones y comportamientos (Miedes y Flores, 2013).

Por eso, y reconociendo esta limitación, se cuestiona la idea de una racionalidad completa e infalible del *Homo economicus* (Alfaro y Alvarado, 2018). Además, al examinar otros supuestos de él, como la individualidad y la objetividad, se entiende que en el entorno económico real los trabajadores toman decisiones influenciados por sus interacciones sociales y los pequeños grupos a los que pertenecen. Estos grupos no son anónimos, sino que están formados por vínculos y relaciones sociales emocionales plenamente identificados, lo que sugiere una evolución hacia el *Homo moralis*.

### El *Homo moralis*

Flores-Romero y González-Santoyo (2019) exponen que la moral es una característica de los agentes económicos que no es tomada en cuenta de forma explícita. Estos autores sugieren que la moral, de una u otra forma, se vincula en la toma de decisiones de los agentes económicos, de ahí que se vincule incluso con las acciones y funciones, por ejemplo, de los trabajadores y de los inversionistas. Como se observa, los actores económicos son *Homo moralis*, puesto que deciden mediante los lazos y las reglas que se asumen al pertenecer a diferentes grupos sociales en los que se desarrollan, y que son plenamente identificados (Alfaro y Alvarado, 2018).

Por ello, el *Homo economicus* es un *Homo moralis* que, conforme a la teoría del razonamiento moral de Kohlberg (1964, 1968, 1976), se desarrolla y educa moralmente, y tiene una base cognitiva, con poca o nula atención a las emociones, lo que evidencia toda expresión emocional del *Homo moralis* como una simple extensión del proceso cognitivo.

El predominio de esta teoría cognitiva kohlbergiana sobre el *Homo moralis* ha mostrado, por su verificación en diferentes culturas y poblaciones, patrones universales en las etapas del razonamiento moral (Kohlberg, 1964, 1968, 1976). La teoría del razonamiento moral de Kohlberg (1992) se basa en el constructivismo y el orden lógico, además de la asunción del rol social y la moral de justicia, que busca el equilibrio recíproco entre las personas. En esta perspectiva teórica, la constitución del estadio cognitivo del juicio moral se distribuye jerárquicamente según las edades del ser humano, desde un nivel preconventional hasta el postconventional (Pérez, 1997).

Además, esta teoría predominante se ha apoyado en los estudios de Lind (2009, 2011), enfocados principalmente en la parte racional del individuo, los cuales han confirmado el juicio moral como una habilidad mediante el desarrollo de un cuestionario específico, la creación de un índice de competencia moral y un método para discutir dilemas éticos.

Por otra parte, investigaciones en lengua inglesa de Rest *et al.* (2000) y Lind (2009, 2011), así como en lengua castellana de Pérez (1997), Barba (2002), Barba y Romo (2005) y Robles (2010) son una muestra de la aplicación del modelo de los seis estadios morales de razonamientos lógicos conforme a Kohlberg (1964).

Sin embargo, es importante destacar que el juicio moral está influenciado más por las emociones humanas que por la racionalidad cognitiva (Haidt, 2001). En otras palabras, no se puede considerar a un individuo moral como alguien entera y racionalmente justo, como lo propuso Kohlberg, sino más bien como un *Homo moralis* emocional (Greene y Haidt, 2002).

### ***El Homo moralis motus***

La teoría sobre el *Homo moralis* ha dado un viraje teórico, pues Haidt (2001), entre otros autores como Amorim y Sastre (2003), expresan una gran incredulidad sobre tal perspectiva teórica racional predominante debido a la reconsideración de las emociones y, en especial, a que la actuación moral es provocada más por el reflejo afectivo que por lo cognitivo (Haidt, 2001). Así, la teoría constructivista del raciocinio moral, que analiza los conflictos morales como dilemas de justicia, está obligada necesariamente a considerar de manera sobresaliente la parte emotiva en el razonamiento moral (Amorim y Sastre, 2003).

Esta perspectiva teórica, basada en el predominio de la estructura afectiva, ya había sido considerado por Jean Piaget (1984), quien mostraba la utilización de dicha variable en la orientación de la actuación moral. En efecto, este teórico demostró que las afecciones emotivas elementales del individuo no suelen regularse desde el interior, ya que son los individuos externos quienes restringen sus emociones. Piaget (1984) también asumió que solo había dos tipos de acciones (lógicas y afectivas) y que el niño adquiere rápidamente una estructura moral básica sobre el bien y el mal a partir de la afectiva (Piaget, 1984).

Además, en cuanto a las reglas de justicia distributiva, LoBue *et al.* (2011) enseñan evidencia de que la respuesta emocional sobre la equidad del *Homo moralis* surge en edades muy tempranas (de los tres a los cinco años), es decir, antes de la capacidad de argumentación verbal. Por ejemplo, en el caso de recibir un obsequio menor, el disgusto o la ira por la distribución inequitativa forma parte de la construcción afectiva moral humana (LoBue, *et al.*, 2011).

Finalmente, y desde esta misma perspectiva del *Homo moralis motus*, Englander *et al.* (2012) hallan correlaciones entre estímulos emocionales morales y algunas regiones del cerebro. De esta forma, incluso en la fisiología cerebral, los referidos autores, junto con Greene y Haidt (2002), encontraron que las emociones son parte fundamental del razonamiento moral, específicamente, de la competencia moral.

## Equilibrio moral emocional

Como se ha venido discutiendo, el comportamiento moral de las personas no depende tanto de su capacidad cognitiva para tomar decisiones basadas en una moral racional y actuar de acuerdo con una lógica perfecta (Lind, 2009; Kohlberg, 1964), ya que lo que impulsa a alguien a actuar de manera socialmente aceptable es su equilibrio emocional (Bolívar, 2017; Gómez-Ortiz *et al.*, 2017). Al respecto, varios estudios (Etxebarria *et al.*, 2018; Graaff *et al.*, 2016) han confirmado que este comportamiento moral está estrechamente relacionado con mantener un equilibrio adecuado entre las emociones positivas y negativas (Conejero *et al.*, 2019; Haidt y Lukianoff, 2018; Huhtala y Holma, 2019; Lindauer *et al.*, 2020; Waytz *et al.*, 2019). Esto significa que la competencia moral, que implica tomar decisiones y actuar según estas emociones básicas, es fundamental para una actuación moral adecuada (Bolívar, 2017; Gómez-Ortiz *et al.*, 2017).

Ahora bien, las emociones que dirigen la actuación moral se pueden dividir en básicas, como la culpa (considerada negativa) y el orgullo (considerado positivo) (Tomkins, 2008; Tracy y Robins, 2007), las cuales funcionan como recompensas o castigos, dependiendo de si generan una sensación placentera o dolorosa (Árdal, 1989; Sznycer, 2019).

Específicamente, la culpa surge cuando alguien se siente angustiado por no haber cumplido con algún principio que considera importante. Esta sensación dolorosa de fallar se acompaña de la idea de ser señalado como culpable (Freud, 1923; Mejía, 2002; Tomkins, 2008). En cambio, el orgullo constituye una autopercepción satisfactoria dignificante y placentera de haber cumplido con algún principio de forma sobresalientemente (Árdal, 1989; Kaufman, 1996; Tracy y Robins, 2007).

Teniendo en cuenta la competencia moral emocional, así como las emociones morales básicas (la culpa y el orgullo), se puede indicar que el equilibrio emocional moral se alcanza cuando las emociones están en armonía, lo cual ocasiona que las personas actúen de forma correcta (Graaff *et al.*, 2016). En cambio, cuando hay un desequilibrio emocional moral, esto puede llevar al individuo a buscar la oportunidad de actuar mal (Tracy y Robins, 2007).



## El homo moralis motus y los grupos de trabajadores

El *Homo moralis motus* tiende a actuar de acuerdo con el grupo al que pertenece y los vínculos que ha establecido con ellos. En el contexto laboral, esto significa que los trabajadores suelen actuar según su posición dentro de la empresa (trabajadores de confianza, de base o de obra determinada). En cuanto a los primeros, estos tienen roles de dirección, supervisión y fiscalización, y mantienen una estrecha relación con la autoridad patronal (Ríos-Manríquez *et al.*, 2015). Por otro lado, los trabajadores de base tienen una relación laboral más estable y suelen tener contratos colectivos. Estos pueden tener una relación a veces distante o incluso conflictiva con la autoridad empresarial, ya que representan la mayoría en organizaciones grandes (Ríos-Manríquez *et al.*, 2015). Finalmente, los trabajadores contratados por obra o tiempo determinado tienen una relación laboral temporal, la cual solo se activa cuando se necesita su servicio o para reemplazar a otro trabajador de manera eventual.

Explicado todo lo anterior, el objetivo del presente estudio fue determinar el nivel de competencia moral en los trabajadores de una organización, con énfasis en las emociones, para lo cual se aplicó el Cuestionario Moral Emocional.

En cuanto a la hipótesis planteada, esta sugiere que la competencia moral, basada en emociones como la culpa y el orgullo, variaría según el tipo de trabajador: de confianza, de base o contratado por tiempo determinado. Para probar esta hipótesis, se formularon las siguientes afirmaciones:

- Hipótesis nula (H0): No hay diferencia en los niveles medios de competencia moral emocional, balance emocional moral y sus subíndices emocionales (orgullo y culpa) entre los trabajadores de confianza, de base y contratados por tiempo determinado.
- Hipótesis alternativa (H1): Existe diferencia en los niveles medios de competencia moral emocional, balance emocional moral y sus subíndices emocionales (orgullo y culpa) entre los trabajadores de confianza, de base y contratados por tiempo determinado.

## Método

El enfoque del presente estudio fue cuantitativo, con un diseño descriptivo, transversal y no experimental. Asimismo, esta investigación tuvo un alcance descriptivo y comparativo. Según Hernández *et al.* (2014), la investigación descriptiva se centra en caracterizar rasgos, mientras que la comparativa busca establecer relaciones similares o diferentes entre conjuntos de datos.

## Participantes

En el presente estudio participaron 212 trabajadores de una universidad del estado de Tabasco, los cuales fueron divididos en cuatro categorías (tabla 1).

**Tabla 1.** Participantes por categoría.

Participantes	Cantidad	Porcentaje
1. Profesor de asignatura (tiempo determinado)	93	44 %
2. Profesor de tiempo completo (de base)	52	25 %
3. Administrativo confianza	27	13 %
4. Administrativo base	40	19 %
Total	212	100 %

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la edad por categoría, en el caso de los profesores de asignatura, se contó con 55 mujeres con una edad media de 47 años y 38 hombres con una edad media de 46. En la categoría *profesor de tiempo completo*, se registró un total de 52 participantes: 20 del género femenino y 32 del masculino, con una edad promedio de 50 años.

Los trabajadores administrativos de confianza fueron 13 mujeres con una edad media de 41 años y 14 hombres con una edad promedio de 46 años. En cuanto al grupo de administrativos de base, se integró con 40 participantes, 33 femeninos con una edad promedio de 44 años y 7 masculinos con una edad media de 42 años (tabla 2).

**Tabla 2.** Edad promedio de los participantes por género y categoría

Categoría	Género	Cantidad	Edad promedio	Desv. Est.
Profesor de asignatura (temporales)	Femenino	55.00	47.25	7.63
	Masculino	38.00	46.66	9.33
	Total	93.00	47.01	8.32
Profesor de tiempo completo (base)	Femenino	20.00	50.20	6.34
	Masculino	32.00	50.00	7.92
	Total	52.00	50.08	7.29
Administrativo confianza	Femenino	13.00	41.62	9.94
	Masculino	14.00	46.79	8.28
	Total	27.00	44.30	9.31
Administrativo base	Femenino	33.00	44.00	6.07
	Masculino	7.00	42.71	4.57
	Total	40.00	43.78	5.81

Fuente: Elaboración propia

### Instrumento

El cuestionario moral emocional (CME) ha demostrado ser un instrumento eficaz para cuantificar la competencia moral a partir de las emociones, como lo sugieren Terán-Bustamante *et al.* (2020), quienes abogan por el uso de cuestionarios no tradicionales. En el caso de México, el CME desarrollado por Robles (2019, 2021) ha confirmado una validación teórica y empírica en poblaciones de distintas edades y regiones del país. Este CME evalúa mediante 12 ítems las emociones culpa (6 ítems) y orgullo (6 ítems) con el fin de determinar

la competencia moral del individuo mediante el índice de competencia moral emocional (ICME) y sus respectivos subíndices (SI) de la competencia moral emocional, es decir, el SI-culpa y el SI-orgullo. Además de la validez del CME de Robles (2019, 2021), se llevó a cabo un análisis de confiabilidad del instrumento mediante el cálculo del alfa de Cronbach, el cual obtuvo un valor aceptable (0.78).

## **Análisis de datos**

Para el análisis de datos, se calcularon los estadísticos descriptivos de los participantes, así como los subíndices de culpa y orgullo. Asimismo, se efectuó el análisis de varianza (ANOVA) de los distintos tipos de trabajo y los subíndices para determinar diferencias significativas entre los roles. Finalmente, en este análisis estadístico se empleó el *software* Statistical Package for Social Sciences (SPSS), versión 22.

## **Resultados**

### **Estadística descriptiva**

De acuerdo con el análisis de la estadística descriptiva, se observan diferencias en los subíndices de culpa (SI-culpa) y orgullo (SI-orgullo) de los grupos de trabajadores. Por ejemplo, los profesores de asignatura registraron el valor más alto en el subíndice culpa, mientras que los administrativos de confianza obtuvieron el menor valor.

En cuanto al subíndice de orgullo, los trabajadores administrativos de base registraron el mayor valor, mientras que los administrativos de confianza obtuvieron un valor menor. En relación con el balance moral emocional (BME), se observó que los profesores de asignatura registraron el valor más alto (13.08), seguido por los profesores de tiempo completo (7.56), que estuvo cerca del promedio de toda la población (6.27). Por otro lado, el valor de los administrativos de base fue el más bajo (0.01), con una diferencia significativa respecto al promedio del total poblacional.

En lo concerniente al índice de competencia moral emocional (ICME), los profesores de tiempo completo y los trabajadores de base registraron el mayor valor, mientras que los profesores de asignatura por tiempo determinado presentaron el menor valor (tabla 3).

**Tabla 3.** Estadística descriptiva de los subíndices *culpa* y *orgullo*, así como del índice de competencia moral emocional según el rol de trabajo

Rol de trabajo	Estadístico	SI-culpa	SI-orgullo	BME	ICME
Profesor de asignatura (tiempo determinado)	Media	35.47	22.39	13.08	28.31 %
	Desv. Est.	14.04	12.74	7.03	19.29 %
Profesor de tiempo completo (base)	Media	33.29	25.73	7.56	34.43 %
	Desv. Est.	12.64	13.49	3.04	22.32 %
Administrativo confianza	Media	31.48	21.22	10.26	30.82 %
	Desv. Est.	14.49	13.15	5.12	23.11 %
Administrativo base	Media	32.04	32.03	0.01	31.06 %
	Desv. Est.	14.77	13.79	0.00	20.15 %
Total	Media	35.75	29.48	6.27	32.00 %
	Desv. Est.	14.23	14.13	2.28	20.31 %

Fuente: Elaboración propia

### Análisis de varianza

Mediante el análisis de varianza, se encontró que en el subíndice de orgullo existe una diferencia significativa (valor  $p = 0.001 \leq 0.05$ ) entre los diferentes roles de trabajo, de acuerdo con el valor de significancia obtenido. En cuanto al subíndice de culpa (valor  $p = 0.423$ ) y el índice de competencia moral emocional (ICME) (valor  $p = 0.403$ ), según el valor de significancia obtenido (valor  $p \geq 0.05$ ), no se hallaron diferencias significativas entre los tipos de trabajadores (tabla 4).

**Tabla 4.** Análisis de varianza

		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
ICME	Entre grupos	.13	3	.042	.979	.403
	Dentro de los grupos	8.94	208	.043		
	Total	9.06	211			
SI-culpa	Entre grupos	545.01	3	181.670	.939	.423
	Dentro de los grupos	40249.57	208	193.508		
	Total	40794.58	211			
SI-orgullo	Entre grupos	3018.87	3	1006.291	5.794	.001
	Dentro de los grupos	36125.94	208	173.682		
	Total	39144.81	211			

Fuente: Elaboración propia

### Demostración de hipótesis

La hipótesis fue parcialmente demostrada, pues el análisis de varianza reveló que existen diferencias significativas entre los distintos roles de trabajo con respecto al subíndice de orgullo. Sin embargo, no se detectaron diferencias significativas en el índice de competencia moral emocional, así como en el balance moral emocional y en el subíndice de culpa.

### Discusión

Según Agurto *et al.* (2017), un índice de competencia moral entre 30 y 39 refleja un nivel alto; por ende, se puede afirmar, a partir de los resultados hallados en el presente trabajo, que dicha variable en los profesores de tiempo completo es elevada. En cambio, la competencia moral más baja (ICME) se encontró en los profesores de asignatura, lo cual puede atribuirse a las actividades propias de su rol, centradas principalmente en la enseñanza y no en tareas de supervisión, lo cual fomenta un vínculo emocional menos estrecho con la organización.

Por último, el análisis de varianza reveló diferencias significativas entre los roles de trabajo en cuanto al subíndice de orgullo. En concreto, los trabajadores administrativos de base registraron el nivel más alto en el subíndice de orgullo, lo que sugiere una mayor

satisfacción y confianza en sí mismos en comparación con otros trabajadores (Árdal, 1989; Kaufman, 1996; Tracy y Robins, 2007).

## Conclusión

Este trabajo de investigación se enfocó en comprender el comportamiento moral de los trabajadores como agentes económicos, aunque desde la perspectiva del *Homo moralis motus* en lugar de la visión racional del *Homo economicus*. En tal sentido, se logró el objetivo de establecer el nivel de competencia moral emocional a partir de las emociones morales básicas de culpa y orgullo en los trabajadores de una organización. Para ello, se analizaron tres grupos de trabajadores: los de base, de confianza y de tiempo determinado.

En cuanto a la hipótesis de investigación, aunque no se demostró totalmente, se encontraron algunas diferencias significativas entre los grupos de trabajadores. Específicamente, se observó que en el subíndice de orgullo había diferencias significativas, pues los administrativos de confianza mostraron el nivel más bajo en comparación con los de base, que tuvieron el valor más alto.

Además, se identificaron algunas diferencias no significativas entre los grupos de trabajadores. Por ejemplo, se encontró que el mayor nivel de competencia moral se hallaba en los trabajadores de base. Esto también evidenció que su estado emocional negativo, medido por el subíndice de culpa, estaba equilibrado con su nivel emocional positivo, representado por el subíndice de orgullo, y se aproximaba al promedio del balance moral emocional de toda la población estudiada.

Asimismo, el hallazgo de que los trabajadores temporales exhiben el nivel más bajo de competencia moral sugiere un desequilibrio en las emociones morales, lo que los hace más propensos a comportamientos incorrectos en el entorno laboral. Esta información resalta la importancia de considerar no solo las habilidades técnicas, sino también el estado emocional y moral de los trabajadores, especialmente aquellos en roles temporales o de menor estabilidad laboral.

Finalmente, esta investigación demuestra que al analizar la competencia moral a través de las emociones de culpa y orgullo se puede evaluar el equilibrio moral emocional del trabajador. Esto representa una evaluación del *Homo moralis motus*, que podría ser útil para observar y anticipar el comportamiento ético de los trabajadores en la organización.

## Futuras líneas de investigación

Este estudio establece una base importante para investigaciones futuras que buscan identificar y evitar comportamientos problemáticos de los agentes económicos. En tal sentido, se puede indicar que al evaluar el equilibrio emocional moral de estos agentes a través de la competencia moral emocional, se pueden desarrollar estrategias que promuevan un comportamiento adecuado dentro de la organización, lo cual contribuirá a crear un ambiente donde los agentes económicos actúen de manera ética y responsable.

## Agradecimientos

Al Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnología (Conahcyt) de México por apoyar al autor principal en la estancia posdoctoral en la Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco (UAM-A) para la realización del proyecto *Intervención en la salud moral emocional en la organización*, del cual se desprende el presente artículo.

## Referencias

- Aguayo, C. y Marchant, P. (2021). Construcción de competencias éticas para la formación universitaria en trabajo social. *Perfiles Educativos*, 43(171), 102-118. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13271608007>
- Agurto, M., Tello, D., Elgueta, A., Larrea, R., Minaeff, T., Miranda, A., Parodi, E., Salas, J. M., Vukusich, A., Llanos, S., Daza, P. y López, S. (2017). Índice C en médicos de dos centros hospitalarios chilenos según el test de competencia moral de Lind. *Revista Médica de Chile*, 145(9), 1122-1128. <https://doi.org/10.4067/s0034-98872017000901122>
- Alfaro, G. y Alvarado, S. (2018). El perfil de profesores universitarios de universidades públicas y privadas en la carrera de Educación. *Actualidades Investigativas en Educación*, 18(2), 2-21. <https://doi.org/10.15517/aie.v18i2.33161>
- Amorim, V. y Sastre, G. (2003). Moralidad, sentimientos y educación. *Educar*, 31, 47-66. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.304>
- Árdal, P. (1989). Hume and Davidson on Pride. *Hume Studies*, 15(2), 387-394. <https://doi.org/10.1353/hms.2011.0403>
- Barba, B. (2002). Influencia de la edad y de la escolaridad en el desarrollo del juicio moral. *REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 4(2), 22-45.



- Barba, B. y Romo, J. (2005). Desarrollo del juicio moral en la educación superior. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 10(24), 67-92.
- Bolívar, A. (2017). Una ética profesional en la formación y relaciones universitarias. En M. Pérez Ferra y J. Rodríguez Pulido (eds.), *Buenas prácticas docente del profesorado universitario* (pp. 15–29). Octaedro.  
<https://www.researchgate.net/publication/324861120>
- Conejero, S., Apodaca, P., Pascual, A., Etxebarria, I. y Ortiz, M. (2019). ¿Orgullo moral solo bajo la mirada positiva de los otros? Los efectos del elogio y la crítica sobre el orgullo moral y la culpa. *Revista de Psicología Social*, 34(3), 439-478.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7213853>
- Englander, Z. A., Haidt, J. and Morris, J. (2012). Neural basis of moral elevation demonstrated through inter-subject synchronization of cortical activity during free-viewing. *PLoS One*, 7(6), e39384. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0039384>
- Etxebarria, I., Etxebarria, I. and Urdaneta, E. (2018). Profiles in emotional aging: does age matter? *Aging and Mental Health*, 22(10), 1-9.  
<https://doi.org/10.1080/13607863.2017.1286450>
- Flores-Romero, B. y González-Santoyo, F. (2018). Factores que inciden del desempeño de las mipymes en Michoacán, México: un enfoque de la teoría de los efectos olvidados. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas Nueva Época REMEF*, 14(1), 95-112. <https://doi.org/10.21919/remef.v14i1.361>
- Ford, M. T., Agosta, J. P., Huang, J. and Shannon, C. (2018). Moral Emotions Toward Others at Work and Implications for Employee Behavior: a Qualitative Analysis Using Critical Incidents. *Journal of Business and Psychology*, 33(1), 155-180.  
<https://doi.org/10.1007/s10869-016-9484-3>
- Freud, S. (1923). *Das Ich und das Es*. Austria, Viena: Internationaler Psychoanalytischer Verlag.
- Gavira-Durón, N., Martínez Peña, D. y Espitia Moreno, I. (2020). Determinantes financieras de la sustentabilidad corporativa de empresas que cotizan en el IPC sustentable de la BMV. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas Nueva Época REMEF*, 15(2), 277-293. <https://doi.org/10.21919/remef.v15i2.485>
- Gómez-Ortiz, O., Romera, E. y Ortega-Ruiz, R. (2017). La competencia para gestionar las emociones y la vida social, y su relación con el fenómeno del acoso y la convivencia escolar. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 88(31.1), 27-38.  
<http://www.redalyc.org/jatsRepo/274/27450136006/27450136006.pdf>

- Graaff, M. C. de, Schut, M., Verweij, D. E. M., Vermetten, E. and Giebels, E. (2016). Emotional Reactions and Moral Judgment: The Effects of Morally Challenging Interactions in Military Operations. *Ethics & Behavior*, 26(1), 14-31. <https://doi.org/10.1080/10508422.2014.975815>
- Greene, J. and Haidt, J. (2002). How (and Where) Does Moral Judgment Work? *Trends in Cognitive Sciences*, 6(12), 517-523. [https://doi.org/10.1016/S1364-6613\(02\)02011-9](https://doi.org/10.1016/S1364-6613(02)02011-9)
- Haidt, J. (2001). The Emotional Dog and Its Rational Tail: A Social Intuitionist Approach to Moral Judgment. *Psychological Review*, 108(4), 814-834. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.108.4.814>
- Haidt, J. and Lukianoff, G. (2018). *The coddling of the American mind: How good intentions and bad ideas are setting up a generation for failure*. Penguin.
- Hernández, M., Pérez, M. y González, V. (2020). El crecimiento moral docente: la relación con actitudes vinculadas a valores. Percepción de normalistas de Michoacán (México). *Magister*, 32(1), 33-39. <http://www.berrie.dds.nl/>
- Hernández, R., Fernández C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Huhtala, H. and Holma, K. (2019). Education of moral beings: The distortion of Habermas' empirical sources. *Ethics and Education*, 14(2), 171-183. <https://doi.org/10.1080/17449642.2019.1587684>
- Kaufman, G. (1996). *The psychology of shame*. Springer Publishing Company.
- Kohlberg, L. (1964). Development of moral character and moral ideology. En M. Hofmann and L. Hofmann (eds.), *Review of child development research* (pp. 384-431). Russel Sage Foundation.
- Kohlberg, L. (1968). Early education: A cognitive-developmental view. *Child Development*, 39(4), 1013-1062. <https://doi.org/10.2307/1127272>
- Kohlberg, L. (1976). Moral Stages and Moralization: The Cognitive-Development Approach. In T. Lickona (ed.), *Moral Development and Behavior: Theory and Research and Social Issues* (pp. 31-53). Holt, Rienhart, and Winston.
- Kohlberg, L. (1992). *Psicología del desarrollo moral*. Desclée de Brouwer.
- Lind, G. (2009). Favorable Learning Environments for Moral Development. A Multiple Intervention Study with 3.000 Students in a Higher Education Context. *International Journal of University Teaching and Faculty Development*, 4(4).

- Lind, G. (2011). Promoviendo las competencias morales y democráticas: expresarse y escuchar a otros. *Postconvencionales*, (3), 26-41.
- Lindauer, M., Mayorga, M., Greene, J. D., Slovic, P., Västfjäll, D. and Singer, P. (2020). Comparing the effect of rational and emotional appeals on donation behavior. *Judgment and Decision Making*, 15(3), 413-420. <http://journal.sjdm.org/18/18703b/jdm18703b.pdf>
- LoBue, V., Nishida, T., Cynthia, C., DeLoache, J. and Haidt, J. (2011). When Getting Something Good Is Bad: Even Three-Year-Olds React to Inequality. *Social Development*, 20(1), 154-170. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9507.2009.00560.x>
- Maletta, H. (2010). La evolución del *Homo economicus*: problemas del marco de decisión racional en Economía. *Economía*, 33(65), 9-68. <https://doi.org/10.18800/economia.201001.001>
- Mejía, M. (2002). Culpa y deuda. *Affectio Societatis*, 3(6), 1-7. <http://antares.udea.edu.co/~psicoan/affectio6.html>
- Miedes, B. y Flores, D. (2013). La invención del *Homo economicus* y la expulsión de la ética de la economía. ¿Un camino sin retorno? *Revista de Economía Mundial*, 35, 21-45. <http://hdl.handle.net/10272/7709>
- Pérez, E. (1997). *Cognición y afecto en el desarrollo moral*. Promolibro.
- Piaget, J. (1984). *La representación del mundo en el niño*. Ediciones Morata.
- Rest, J., Narvaez, D., Thoma, S. and Bebeau, M. (2000). A Neo-Kohlbergian Approach to Morality Research. *Journal of Moral Education*, 29(4), 381-395.
- Ríos-Manríquez, M., López-Salazar, A. y López-Mateo, C. (2015). Ética y calidad laboral: impacto en el desempeño empresarial. Un estudio empírico. *Holos*, 3, 308-320. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=481547178026>
- Robles, V. (2010). El papel del rol y el contexto en la competencia del juicio moral: Estudiantes de negocios vs. burócratas. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada*, 18(1), 169-177.
- Robles, V. (2019). Introducing the emotive moral competence index (EMCI): A new measurement of moral judgment. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, 13(4), e90832. <https://doi.org/10.5812/ijpbs.90832>
- Robles, V. (2021). Modelo bifactorial de equilibrio moral emocional. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(22), e198. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.888>

- Sznycer, D. (2019). Forms and functions of the self-conscious emotions. *Trends in Cognitive Sciences*, 23(2), 43-57. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2018.11.007>
- Terán-Bustamante, A., Ramírez-Castillo, C. y Martínez-Velasco, A. (2020). Confiabilidad y validez de un instrumento de selección de capital humano. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas Nueva Época REMEF*, 15(3), 435-454. <https://doi.org/10.21919/remef.v15i3.516>
- Tomkins, S. S. (2008). *Affect imagery consciousness: The complete edition*. Springer Publishing Company LLC.
- Tracy, J. L. and Robins, R. W. (2007). Emerging insights into the nature and function of pride. *Current Directions in Psychological Science*, 16(3), 147-150. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2007.00493.x>
- Waytz, A., Iyer, R., Young, L., Haidt, J. and Graham, J. (2019). Ideological differences in the expanse of the moral circle. *Nature Communications*, 10(1), 1-12. <https://doi.org/10.1038/s41467-019-12227-0>

Rol de Contribución	Autor (es)
Conceptualización	Víctor Hugo Robles Francia Rosario del Carmen Suárez Jiménez (que apoya)
Metodología	Víctor Hugo Robles Francia Lenin Martínez Pérez (que apoya)
Software	Víctor Hugo Robles Francia Lenin Martínez Pérez (igual)
Validación	Adriana Mariela de la Cruz Caballero (igual) Nancy Fabiola Martínez Cervantes (igual)
Análisis Formal	Víctor Hugo Robles Francia Lenin Martínez Pérez (que apoya)
Investigación	Rosario del Carmen Suárez Jiménez (igual) Lenin Martínez Pérez (igual)
Recursos	Adriana Mariela de la Cruz Caballero (igual) Nancy Fabiola Martínez Cervantes (igual)
Curación de datos	Víctor Hugo Robles Francia Rosario del Carmen Suárez Jiménez (que apoya)
Escritura - Preparación del borrador original	Víctor Hugo Robles Francia Lenin Martínez Pérez (igual)
Escritura - Revisión y edición	Adriana Mariela de la Cruz Caballero (igual) Nancy Fabiola Martínez Cervantes (igual)
Visualización	Víctor Hugo Robles Francia Rosario del Carmen Suárez Jiménez (igual)
Supervisión	Víctor Hugo Robles Francia
Administración de Proyectos	Rosario del Carmen Suárez Jiménez
Adquisición de fondos	Víctor Hugo Robles Francia