UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA

FACULTAD DE HUMANIDADES

Carrera de Psicología

CAPITAL PSICOLÓGICO, JUSTICIA ORGANIZACIONAL PERCIBIDA Y TRABAJO CONTRAPRODUCENTE EN UN GRUPO DE TRABAJADORES DE DIVERSAS EMPRESAS PRIVADAS DE LIMA METROPOLITANA

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología

ZOYKA FRANCALANCI AGUAYO

Asesor:
Sergio Alexis Dominguez Lara

Lima - Perú
2018

Resumen

Se busca conocer si existe relación entre el capital psicológico, la justicia percibida y el trabajo contraproducente. La presente investigación se aplicó a una muestra de trabajadores (hombre y mujeres), que cuenten con un período mínimo de un año en la empresa. Se aplicaron vía web, tres pruebas psicométricas respectivas a cada constructo mencionado. Los resultados sobre esta muestra respaldaron dos de las tres propuestas de relación planteadas. Se encontró una relación directa entre el capital psicológico y la justicia organizacional percibida. Se encontró una relación inversa entre el capital psicológico y los comportamientos contraproducentes. Sin embargo, no se encontró evidencia suficiente que respalde la relación entre la justicia organizacional percibida y comportamientos contraproducentes en los participantes de la muestra.

Palabras clave: capital psicológico, justicia organizacional percibida, trabajo contraproducente.

Abstract

The present study researched the correlation between psychological capital, perceived organizational justice, and counterproductive work behavior. The participants were a sample of 87 professionals, men and women with one year minimum in their present position and work place. They were virtually evaluated, with three psychometric scales. Results supported two of our three correlation propositions of the worked variables. They showed that: psychological capital presented a direct correlation with perceived organizational justice. An inverse correlation was found in counterproductive work behavior and perceived organizational justice. For the third proposition, between counterproductive work behavior and psychological capital, there was no considerable correlation.

Key words: Psychological capital, perceived organizational justice, and counterproductive work behavior.

Introducción

El auge y la globalización de los mercados se complementan con el desarrollo de nuevas tecnologías, generado grandes cambios sobre los recursos de las organizaciones, exigiéndoles ser más competentes. La disponibilidad de información en los mercados, sumado a la amplia asequibilidad que permite la tecnología, mueve el foco de competitividad de las organizaciones, de un aspecto técnico a uno más intelectual, siendo este las personas. Así se comprende que para participar en un mercado global, se necesita invertir en el capital humano [*CH*], ya que, las competencias, capacidades, habilidades y actitudes de los trabajadores potencian el uso de la tecnología, las herramientas y los procesos operativos.

Es decir, para competir con dinamismo en estos nuevos contextos ya no se considera suficiente una adecuada y detallada descripción de tareas para un puesto de trabajo, la ventaja competitiva reside en aquellos empleados que se implican en roles más abiertos e interdependientes (Beltrán, Escrig, Bou & Roca, 2012). Al estar en constante interacción con: el medio ambiente, el proceso de toma de decisiones, trabajo en equipo, ejecución de tareas que pertenecen a una cadena de valor, se forman grupos funcionales diferenciados según la tarea y coordinados entre sí. Estos se perciben como áreas o subsistemas que trabajan en función a una estrategia y objetivos de negocio, dentro de un sistema mayor, la organización.

Es por esto, que la presente investigación se centra en explorar aspectos relacionados con características cualitativas de personalidad frente al trabajo, su comportamiento en el ámbito laboral, así como el contexto centrado al reconocimiento y equidad en el trabajo.

Darle esta mirada al *CH*, brindará directrices sobre la relación de estos aspectos, lo que permitirá conocer una parte de la dinámica entre las organizaciones y su *CH*. En este caso, se aborda el *CH* dedicado a la ejecución del negocio, desde el aspecto administrativo, aquellos que realizan ciertas actividades relacionadas a la planificación, organización, dirección, coordinación y control, en conjunto con el trabajo de sus colegas, para poder encontrar un diagnóstico o solución a las dificultades que se presenten en la consecución hacia los resultados y estrategia del negocio.

En sus primeros estudios sobre la teoría de *CH*, Schultz (1960), lo definió como “aquel que incluye componentes cualitativos, tales como la habilidad, los conocimientos y atributos similares que afectan la capacidad individual para realizar el trabajo productivo” (pp. 280-281). De esta manera el *CH* se convirtió en uno de los elementos prioritarios que favorecen la medición del desempeño de los trabajadores y por ende el crecimiento económico de las organizaciones.

Esta teoría enfocaba el impacto del *CH* en el rendimiento de la inversión o gastos dentro de las organizaciones. En este sentido, todo proceso de educación, entrenamiento y capacitación profesional, así como el desarrollo tecnológico no es efectivo si no va acompañado por el crecimiento intelectual y cultural (Garay & Giménez, 2009). Esto corresponde a una formación integral en la organización y de alto impacto en la productividad de la empresa, por consiguiente en los resultados del negocio (Pardo & Diaz, 2014).

Actualmente, el *CH* se considera crítico en momentos de incertidumbre a nivel económico y político, ya que en sus manos está la ejecución de la estrategia del negocio y rendimiento de la organización.

Datos arrojados en el estudio Tendencias Globales de Capital Humano 2015 de Deloitte, mostraron que es necesario mejorar los programas orientados a permear los valores corporativos en la estructura organizacional y medir el desempeño de los colaboradores con relación a éstos; asimismo, deben incluir herramientas para desarrollar e inspirar a las personas más valiosas en la organización y mejorar el ambiente laboral. Para generar este compromiso, se consideran prácticas como integración e inducción del nuevo talento, planes individuales de desarrollo, cultura de retroalimentación constante y reconocimiento, retribución y compensación diferenciada, comunicación organizacional transparente y marketing interno para generar colaboración en todos los niveles de la compañía.

En el 2017, Gestión, el diario de economía y negocios de Perú, resaltó una tendencia a fortalecer el *CH*, en el 57% de las 142 empresas formales representativas de este país. Sin embargo, los cálculos del estudio referido, arroja que esta inversión solo representaría hasta 100 dólares americanos por empleado, lo cual se considera muy conservador, ya que no sería suficiente para cubrir un curso de capacitación según los precios de mercado actuales en instituciones educativas de prestigio en el Perú.

En el camino a crear un clima organizacional de productividad en las empresas del mercado peruano, existen aspectos a tomar en cuenta durante el proceso, como las condiciones generales, relaciones entre empleados, así como con los directivos.

El trabajo proporciona salud física, mental, entretenimiento, prestigio y contactos sociales, además de ser una fuente de realización personal. Por el contrario, si existe una insatisfacción laboral en relación al trato, el contexto, o la carga de funciones del empleado, esto generará síntomas que mermarán los aspectos mencionados con anterioridad, colocando a este en un estado de estrés contraproducente, ansiedad y depresión, que finalmente se verá reflejado en ausentismo, enfermedad, y eficiencia en su desempeño (Alonso, 2008). Todo aquello que sobrepase las capacidades de afrontamiento de un individuo frente a una tarea o una circunstancia profesional, generará estrés, estas situaciones varían en impacto de acuerdo a cada individuo. Los desencadenantes parten de estresores del ambiente físico, demandas estresantes, como sobrecarga o exposición a riesgos, estrés por desempeño, relaciones interpersonales, desarrollo de carrera, nuevas tecnologías y la adaptación a estas, estructura organizacional no clara, clima, relación trabajo-familia, entre otros.

Los empleados y equipos de trabajo son un recurso elemental para las organizaciones, por esto ellas deben desarrollar estrategias que aporten con la retención de los mismos. Así, se genera la percepción de trabajar en un ambiente saludable. Este implica que: la organización cuide de sus empleados y equipos de trabajo, brindando las facilidades y herramientas para su efectividad, supervivencia y desarrollo futuro. Diferenciar entre una organización saludable y una tóxica, conlleva a que la estructura y gestión de los recursos y procesos organizacionales, obtengan resultados favorables o desfavorables (Acosta, Torrente, Llorens & Salanova, 2013).

En este contexto las prácticas de la organización, son percibidas y valoradas por los trabajadores, como justas y equitativas o lo contrario. En este sentido, la percepción de la dinámica se verá reflejada en resultados o desempeño del personal que incide directamente en la organización como es el caso de la rotación laboral, la satisfacción laboral, entre otros (Infante, 2015). De esta manera, la percepción de la justicia organizacional tiene un papel importante.

La justicia organizacional percibida (*JOP*) se entiende como, la apreciación del trabajador sobre el grado en que la organización proporciona a sus empleados un

apropiado, justo y respetuoso trato, información precisa y adecuada, sin dejar de lado los recursos y reconocimientos (Chernyak-hai & Tziner, 2014). En este constructo jugaría un rol determinante a la forma como que el trabajador percibe las compensaciones procedimientos, accesibilidad a la información y relaciones interpersonales, dentro de su ambiente laboral. Se basa en una estimación por parte del trabajador, más no en indicadores establecidos por la misma organización.

Colquitt (2001), refiere que *JOP* presenta cuatro dimensiones; l*a justicia distributiva*, describe el grado de actitud en que los resultados son recompensados, *justicia procedimental*, refleja la precepción de equidad, tomando en cuenta el grado de coherencia, precisión y ética, sobre los procesos en la toma de decisiones, *justicia informacional*, es la percepción de adecuación en que la información sobre procesos y resultados esperados son transmitidas, y *justicia interpersonal*, es el grado percibido de dignidad y respeto mostrado por las autoridades en la interacción con el trabajador. La *JOP* ha sido investigada como un predictor de salud en los trabajadores y del bienestar en el trabajo (bajo burnout y alto engagement). De igual forma, la *JOP* se plantea como un antecedente de variables tales como compromiso organizacional, satisfacción laboral y productividad (Infante, 2015).

Más relacionado a los resultados de la organización, encontramos que altos niveles de *JOP* se asocian con un estilo cooperativo de administración del conflicto, lo cual influirá de manera directa sobre el proceso de toma de decisiones (Pedraja-Rejas, Sjoberg , Rodriguez-Ponce & Cuadra., 2015)

Asimismo, se le considera como variable que influye en la satisfacción laboral. Cuando los trabajadores perciben que son tratados justamente presentan actitudes positivas hacia el trabajo. De lo contrario, cuando el trabajador percibe que el trato es injusto se generan tensiones, desmotivación e incluso, insatisfacción laboral (Paltán, Flores, Martínez & Hernández, 2013).

La *JOP* toma mayor importancia por los posibles efectos que produce en el comportamiento de los trabajadores. Castaño y García-Izquierdo (2015) señalaron que la *JOP* predice la eficacia con la que los trabajadores desempeñan sus funciones laborales, además de las interacciones entre la justicia y comportamientos contraproductivos (*CCP*), apuntando la fuerte evidencia de que la falta de justicia puede generar represalias, un bajo desempeño y daño moral.

Se considera que la *JOP* podría ejercer una importante influencia entre la consolidación de un comportamiento producente o contraproducente (Greenberg,

1993). Un *CCP* es intencional y va contra las normas o procesos laborales establecidos, amenazando el bienestar de la organización o generando consecuencias negativas para esta y sus demás empleados. Omar, Vaamonde y Uribe (2012), mencionan que este constructo era ya conocido por Robinson y Bennett (1995) como comportamientos antisociales realizados por trabajadores en su centro de labores. Sin embargo recalcan que, fue en el 2002, que el término comportamiento contraproducente fue introducido por Rotundo y Sackett (2002).

Al respecto, los *CCP* en el ámbito de trabajo son causa de dos factores; estímulos ambientales de la compañía y rasgos de personalidad del individuo (Carroll, 2013). En este sentido, un *CCP* es consecuencia de una disrupción entre estos dos factores, específicamente cuando las necesidades del trabajador, respecto a la empresa, no están siendo satisfechas y éste no conoce otra forma de conseguir lo que desea, lo cual conlleva finalmente a que se genere un *CCP* como reacción (Fox, Spector & Miles, 2001).

Los *CCP* varían en rangos de severidad, desde ofensas menores, como llevar utensilios de escritorio del trabajo para uso en el hogar. Hasta perjuicios mayores contra la empresa, como aumentar el monto de una factura con el fin de lucrar o manipular información. Así los *CCP* se categorizan como un constructo jerárquico, y multidimensional ya que existen diversas condiciones y contextos donde se dan estas conductas, la dimensión organizacional se orienta a perjudicar exclusivamente a la empresa, y la interpersonal, como hace referencia su nombre, afecta directamente a los vínculos o relaciones en el lugar de trabajo (Omar et al., 2012).

Los *CCP*, se han encontrado en modelos que plantean variables personales-disposicionales y situacionales-contextuales. Entre las personales-disposicionales podemos encontrar, la personalidad como marco explicativo, en donde aspectos positivos como amabilidad correlacionaban negativamente con los *CCP*, y otros negativos como agresiones verbales, de manera inversa (Omar et al., 2012). Encontramos a las emociones como causa importante para activar *CCPs* en el lugar de trabajo, de la misma manera las emociones negativas eran vinculadas de manera directa con los *CCP*, y las positivas de manera inversa. En los modelos situacionales-contextuales encontramos relaciones inversas con los *CCP* entre los trabajadores que presentan alto compromiso, adecuada satisfacción laboral, elevada amabilidad y reducida tendencia al neuroticismo. También se encuentra que los *CCP*, impactan negativamente en el clima organizacional, generan pérdidas económicas y son

modificados por patrones de socialización, al ser un buen número de trabajadores que los realizan, más personas se van sumando a estos en sintonía con el comportamiento del grupo (Omar et al., 2012).

En función a mejorar o disminuir el desempeño laboral, la *JOP*, juega un rol determinante, teniendo un impacto directo en las actitudes y comportamientos en el trabajo, por consiguiente en decisiones y finalmente en el rendimiento laboral (Castaño & García-Izquierdo, 2015). Por tal motivo, las organizaciones han tomado en cuenta todos los factores que conforman su dinámica con los trabajadores. Entre sus responsabilidades encontramos: velar por la seguridad, salud e higiene en el trabajo, y así tener empleados motivados y sanos.

Las organizaciones han cambiado su dinámica a centrarse cada vez más en el conocimiento psicológico, la experiencia y el talento, así como la autogestión y la atención a necesidades individuales y colectivas de los empleados (Rojas, Hernández, & Méndez, 2014). De esta manera, le dan espacio al trabajador como individuo y por ende a sus características y particularidades, así se introduce en el mundo laboral los aspectos más cualitativos de la organización, uno de ellos, el *capital psicológico (CP)*. A partir de esta tendencia y un enfoque en el factor cualitativo, Luthans, Youssef y Avolio (2007) describen el *CP*, como un estado que se caracteriza por: la confianza para llevar a cabo con éxito una tarea desafiante, hacer una atribución positiva sobre el éxito actual y futuro, fortalecerse en la adversidad y perseverar en la búsqueda de objetivos hacia el éxito. Conformándose así por cuatro factores, la autoeficacia, la resiliencia, esperanza y optimismo.

La *autoeficacia* es entendida por un sentido amplio y estable sobre cuán efectivo se considera el sujeto para afrontar una variedad de situaciones laborales (Olivari & Urra, 2007).

Bandura (1982) fue el pionero en introducir este constructo, resaltando que las creencias relacionadas a la *autoeficacia*, tienen un impacto directo en el pensamiento de las personas, siendo estimulantes o desvalorizantes, afectando su nivel de motivación, optimismo y pesimismo, y por consiguiente en su nivel de compromiso y comportamientos en función al logro de sus metas. Un alto sentido de autoeficacia, facilita el procesamiento de información y el desempeño cognitivo en distintos contextos, incluyendo la toma de decisiones y el logro académico o laboral (Olivari & Urra, 2007).

La propuesta de Youseff, et al. (2007) tiene sus bases en la teoría de Bandura con respecto a la autoeficacia, convirtiéndola en una versión que integra la seguridad en sí mismo o convicción en las propias habilidades como eje de la motivación, recursos cognitivos y orientación de comportamientos necesarios para la ejecución exitosa de una tarea específica en un contexto determinado. Manteniendo una relación entre la eficacia como tal, la seguridad y las creencias en uno mismo, se determina que una persona es autoeficaz si: establece metas altas para sí mismo, acogen y sobresalen frente a los desafíos, se auto-motivan constantemente, invierten el esfuerzo necesario para alcanzar sus objetivos, y finalmente, perseveran a pesar de los obstáculos que puedan presentarse.

La *autoeficacia* es movilizada por una fuerza inherente a uno mismo, que habla sobre la determinación, perseverancia y control sobre las acciones: ésta es *la esperanza*.

La *esperanza* referida en este contexto es conocida como un estado motivacional positivo, orientado a objetivos y planificación de rutas hacia estos. El presente concepto de esperanza, implica una mirada alentadora hacia logros realistas y retadores, teniendo en cuenta ciertas alternativas que podrían funcionar, para alcanzarlos. Estado cognitivo apoyado en la fuerza de voluntad, determinación, creatividad y manejo de los propios recursos, para elaborar alternativas de solución en dicho espacio de pensamiento (Youseff et al., 2007). Perseverar en la búsqueda de las metas propuestas, redireccionando los esfuerzos hacia las metas en caso de ser necesario (Salessi, 2014). Este estado motivacional, es producto de la interacción entre: la motivación o energía dirigida a las metas, planificación, las vías para alcanzar metas, y las metas como tal. Para tener esperanza se deben tener ambos: la voluntad para tener éxito en una tarea dada, y los medios viables o una vía para cumplir esa tarea (Ponce & Yáber, 2012).

Otro concepto asociado a una mirada positiva del futuro es *el optimismo*, tercer factor del capital psicológico. Este explica la interpretación optimista de eventos, positivos o negativos, utilizando razones y atributos positivos a causas personales, permanentes y generalizadas, e interpreta los acontecimientos negativos en términos de factores externos específicos, temporales (Youseff et al., 2007). Mientras que las personas consideradas pesimistas tienen una interpretación inversa.

El optimismo se basa en un proceso de evaluación realista, objetiva, tomando en cuenta los recursos disponibles para alcanzar el objetivo en una situación

específica, según esto el estado puede variar (Ponce & Yáber, 2012). Este factor como constructo, ha sido asociado con actitudes de satisfacción, felicidad y compromiso en otros estudios (Luthans et al., 2007).

El cuarto factor del capital psicológico, tomado de la psicología positiva, es el concepto de *resiliencia*, en el que se explica a un individuo con la capacidad de sobreponerse o recuperarse de un fracaso o incluso de eventos positivos, como el progreso y el incremento de responsabilidades. Es el afrontamiento y adaptación positiva frente a la adversidad, incertidumbre, conflicto, progreso o incremento de responsabilidad, y se ve relacionada directamente, con la satisfacción laboral, felicidad y compromiso (Luthans et al., 2007).

Estos cuatro factores de *CP* envuelven los elementos esenciales que caracteriza un sujeto, hablando estrictamente del performance de dichos factores en el entorno laboral. Existen investigaciones que relacionan de manera positiva el capital psicológico con el desempeño y aumento del rendimiento laboral (Omar et al., 2013).

El *CP* es un estado durable en el tiempo, Luthans, et al. (2006), han evidenciado que no es un estado de ánimo volátil, ni fijo como un rasgo de personalidad, por tanto es una capacidad desarrollable. Además afirman que el *CP* puede ser desarrollado con una intervención breve y focalizada en un grupo de personas, relacionándose con el crecimiento sostenido y el desempeño excepcional.
Por características de los constructos mencionados, se esperaría que el *CP*, rasgos de *optimismo, esperanza, resiliencia y autoeficacia*, guarden relación con la percepción de un trabajador sobre la *JOP*, y alguna de las dos variables sea determinante para la presencia o no de *CCP* en el mismo trabajador.

El respaldo la relación entre la *JOP* y los *CCP*, se refleja en el estudio de como el de Chernyak-Hai y Tzeiner (2014) quienes finalmente agregan una variable adicional sobre el clima, estatus ocupacional e intercambio líder-subordinado. A partir de esto, se encuentra que sí existe una relación directa entre JOP y CCP. Se aplicó en dos organizaciones diferentes, y se identificó que esta relación se encuentra mediada por la dinámica entre el líder y subordinado. Es decir, la calidad de relación de los trabajadores con sus líderes está relacionada de manera directa con *JOP* e inversa con *CCP*.

Por otro lado, se evalúa la relación entre *JOP y CCP*, desde mediadores como el burnout y la inteligencia emocional (Shkoler & Tziner, 2017). Se analiza el mal comportamiento en el trabajo a través de la percepción de la justicia organizacional

(como predictor), el burnout (como dependiente) y la inteligencia emocional (como amortiguador), en una muestra de 243 empleados. Los resultados del estudio apoyan la hipótesis inicial, encontrando una significativa relación inversa entre *JOP y CCP*, como con las otras variables. Es decir, a mayor inteligencia emocional, se percibirá mejor la justicia organizacional y ambas se encuentran relacionadas de manera inversa con el Burnout.

El estudio mencionado, guarda la misma estructura que se busca investigar en este, sin embargo, no se han encontrado investigaciones donde se busque la relación en las tres variables del presente estudio. Se encontraron antecedentes que respaldan la relación entre *CP-JOP*, y *JOP-CCP*. Sin embargo ninguno que incluya las tres, ni que evidencie la relación entre *CP* y *CCP*. Más si otros constructos relacionados a la percepción de recursos personales del propio trabajador, como la inteligencia emocional mencionado en el estudio de Shkoler y Tziner (2017).

En el presente estudio se propuso la correlación de las variables de tres maneras. El *CP* es directamente proporcional a la *JOP*, e inversamente proporcional a los *CCP*. Mientras que la relación entre *JOP* y *CCP* es una relación inversa.

Método

Tipo y Diseño de Investigación

De acuerdo a los criterios tomados en cuenta para el desarrollo del presente estudio, se consideró una investigación de tipo correlacional, dado que se trabajará en descubrir la relación entre tres variables y describir el comportamiento de cada una en presencia de otra (Ato, López, & Benavente, 2013).

Este estudio es transversal, evaluando el estado de cada variable en un momento determinado persiguiendo describir una realidad concreta (Hernández, Fernández & Baptista, 2006).

Participantes

En el estudio participaron 87 profesionales en puestos administrativos de empresas privadas de Lima, de los cuales el 97.5% cuentan con estudios superiores, de los cuales 25.6% tienen el título de magister. La muestra está compuesta por 32% hombres y 68% mujeres, con un promedio de edad de 30.6 años (DE = 5.964), entre los rango de 24 y 65. En su mayoría (66.6%) solteros, 24.4% casados, y 9% convivientes. Cuentan con un ingreso mensual neto entre S/.3000.00 y S/.10000.00, con un mínimo de un año de permanencia en la organización y puesto que desempeñan actualmente.

Instrumentos

Organizational Justice Scale (Colquitt, 2001). Este instrumento evalúa cuatro dimensiones: Justicia Distributiva, Justicia Procedimental, Justicia Interpersonal y Justicia Informativa, constando de 17 ítems en total. Las opciones de respuesta son de 5 alternativas, desde Totalmente en desacuerdo a Totalmente de Acuerdo. Fue utilizada la versión española (Díaz-Garbia, Barbaranello & Moreno-Jiménez, 2014), validada por jueces expertos peruanos para el presente estudio. El alfa de Cronbach obtenido para las subescalas varió entre .88 y .95. La versión española de la EJOC tiene propiedades psicométricas adecuadas y puede ser de utilidad en la evaluación de la JO en el entorno español.

La Escala de Comportamientos Contraproducentes en el trabajo (Omar et al., 2012). Evalúa 3 dimensiones: CCP Interpersonales, CCP Organizacionales y CPP Antiproductivos. Está compuesta por un total de 32 ítems con cinco alternativas de respuesta cada uno, midiendo la frecuencia del comportamiento desde *nunca* hasta *siempre.* Se utilizó la versión argentina de la escala (Omar et al., 2012), de consistencia interna de los factores superior a .80. Fue validada para el presente estudio por jueces expertos peruanos.

La escala CAPPSI de Capital Psicológico de Omar et al., (2013). Consta de 16 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones evaluadas: resiliencia (α=.84), optimismo (α=.91), autoeficacia (α=.79) y esperanza (α=.87). Son cinco alternativas de respuesta que miden la frecuencia del comportamiento desde *nunca* hasta *siempre*. Los resultados de validación de la versión argentina mostraron niveles satisfactorios de validez y confiabilidad como mencionados. Esta versión fue validada por jueces peruanos para el presente estudio.

Procedimiento

En la primera fase del estudio los instrumentos se sometieron al análisis de tres jueces expertos. Los jueces siendo psicólogos, expertos en el ámbito académico y organizacional, sugirieron cambios en la redacción de algunas palabras, sin alterar el sentido del ítem. Esto se dio en tres del total de ítems de las tres escalas presentadas a evaluación para fines del estudio.

En la segunda fase del estudio el cuestionario fue auto administrado de manera virtual. Se realizó el primer contacto donde se dio la invitación a participar en el estudio, vía teléfono y redes sociales, seleccionados por las siguientes características: actualmente empleados por una organización y con un periodo mínimo de un año en la posición actual. Una vez aceptada la participación se envió un email con el link del administrador de encuestas digital SurveyMonkey.co. Así se recopilaron los datos que posteriormente se analizaron.

Plan de análisis

El análisis de datos se realizó en una muestra de 87 trabajadores de empresas privadas en Lima Metropolitana.

En la evaluación de la data recibida se procedió a realizar el análisis de los supuestos de normalidad (por medio de la asimetría y curtosis) y la magnitud de las correlaciones bivariadas entre las dimensiones de cada variable (CCP, JOP, CP).

El grupo de participantes tuvo un tamaño de la muestra ($n<90$) que condujo a un análisis de los indicadores bajo el enfoque de magnitud del efecto, donde los $r \geq .20$ son considerados significativos (Dominguez, 2017).

De esta manera, será más probable aceptar o rechazar las hipótesis (p-valor $< \alpha$) sin considerar las diferencias que podrían existir entre las variables (Dominguez, 2017).

Resultados

Análisis descriptivo y correlacional

La desviación de los datos en relación a la asimetría (g_1), se encuentra dentro de los rangos razonables, presentando una tendencia de distribuciones asimétricas hacia la izquierda en el caso de JOP y CP. En CCP, esta tendencia es contraria, las distribuciones asimétricas son positivas y van hacia la derecha. La curtosis (g_2), indica que las características generales de la distribución de datos, son variadas, en la mayoría de los casos se encuentra dentro del rango razonable (+/- 1.5), mientras que en tres factores no (Tabla 1).

La mayoría de los coeficientes de confiabilidad van de .5 a < 1, siendo las más confiables las dimensiones de *JOP*, en cuatro dimensiones el coeficiente alfa de cronbach es menor a .5, siendo el caso de, *CCP Interpersonal*, *CCP Organizacionales*, *CP Resiliencia*, *CP Optimismo* (Tabla 1).

Tabla 1.

Análisis descriptivo y correlacional de las dimensiones de JOP, CCP y CP.

	α	M	DE	g_1	g_2
JOP. Interpersonal	.784	16.653	2.896	-0.870	0.787
JOP. Informativa	.824	17.166	4.326	-0.025	-0.808
JOP. Procedimental	.881	22.128	6.005	-0.3169	-0.363
JOP. Distributiva	.936	12.218	4.317	-0.344	-0.549
CCP. Interpersonales	.396	11.128	2.059	0.565	-0.259
CCP. Organizacionales	.478	11.013	2.247	0.659	-0.044
CCP. Antiproductivos	.615	13.243	2.624	1.192	2.655
CP. Resiliencia	.395	16.615	1.846	-0.976	2.436
CP. Optimismo	.414	17.461	1.842	-1.913	6.165
CP. Autoeficacia	.583	17.743	1.790	-0.549	-0.259
CP. Esperanza	.596	17.320	2.207	-1.029	1.392

Para un estudio a mayor detalle se cruzaron correlaciones entre las dimensiones de cada variable.

En primer lugar (Tabla 2), se identificaron las dimensiones de *CCP*, en relación a las dimensiones de *JOP*.

La dimensión de *CCP Organizacionales* presenta relación significativa con las cuatro dimensiones de *JOP*, mientras que las *CCP Interpersonales* sólo presentan relación significativa con una de las dimensiones de *JOP*, específicamente la distributiva.

Para el resto de combinaciones, entre las otras dimensiones de *JOP y CCP* no se presentó relación significativa.

Tabla 2.

Análisis correlacional entre las dimensiones de JOP y CCP.

	CCP. Interpersonales	CCP. Organizacionales	CCP. Antiproductivos
JOP. Distributiva	**-0.295**	**-0.358**	-0.05
JOP. Procedimental	-0.125	**-0.348**	-0.147
JOP. Interpersonal	-0.132	**-0.222**	-0.091
JOP. Informativa	-0.109	**-0.253**	-0.039

Nota: r $\geq$.20

En la tabla 3, se encuentra la relación existente entre *CP y JOP*. Las dimensiones de *CP, esperanza y autoeficacia*, guardan una relación significativa con la totalidad de las dimensiones de *JOP*. Por otro lado, dentro de *CP*, la dimensión de *resiliencia*, sólo se relaciona con las dimensiones *distributiva y procedimental* de *JOP*. Mientras que *optimismo* de *CP*, se relaciona únicamente con la dimensión *distributiva* de *JOP*. Es decir, la dimensión que guarda relación con *CP* en su totalidad, es la *distributiva*, a diferencia de las demás dimensiones de *JOP*.

Tabla 3.

Análisis correlacional entre las dimensiones de JOP y CP.

	Resiliencia	Optimismo	Esperanza	Autoeficacia
JOP. Distributiva	**0.259**	**0.306**	**0.374**	**0.235**
JOP. Procedimental	**0.285**	0.123	**0.379**	**0.274**
JOP. Interpersonal	0.101	0.103	**0.172**	**0.255**
JOP. Informativa	0.154	0.097	**0.209**	**0.232**

Nota: r $\geq$.20

Finalmente (Tabla 4), se relacionan las dimensiones de *CP*, con *CCP*. En este caso, la dimensión de *CP* que se relaciona significativamente con los tres aspectos de

CCP, es la *esperanza*. Mientras que *resiliencia, optimismo y autoeficacia*, sólo se relacionan con dos de las tres dimensiones de *CCP*, *organizacionales* y *antiproductivos*. Entonces, se puede decir que estas dos dimensiones de *CCP*, tienen relación significativa con todas las dimensiones de *CP*.

Tabla 4

Análisis correlacional entre las dimensiones de CCP y CP.

	Resiliencia	Optimismo	Esperanza	Autoeficacia
CCP. Interpersonales	-0.144	-0.139	**-0.272**	-0.114
CCP. Organizacionales	**-0.453**	**-0.177**	**-0.456**	**-0.325**
CCP. Antiproductivos	**-0.385**	**-0.174**	**-0.424**	**-0.216**

Nota: r $\geq$.20

Discusión

Las hipótesis presentadas sobre la existencia de una relación entre las tres variables de estudio, se cumplen en dos de las tres propuestas.

Se encuentra relación entre *CP* y *JOP*. A mayor *CP* será mayor la percepción de equidad y justicia dentro de las organizaciones *(JOP).*

La percepción de justicia dentro de la organización, encontró relación directa en todas sus dimensiones con dos de los cuatro aspectos que conforman el *CP*: la *esperanza y autoeficacia*, lo que implica que las personas que contemplan mayores posibilidades de logros importantes, marcan la diferencia y tienen un propósito detrás de sus funciones diarias, percibirán una mayor justicia en cuanto a ser valorado, reflejado en el trato de su jefe, la toma de decisiones, y la transparencia en la comunicación. De la misma manera aquellos que comparten esta característica *(autoeficacia)* en *CP* presentan la seguridad de tener las capacidades y cualidades para esforzarse y cumplir con sus labores. Podría tratarse de individuos que incorporan el concepto de esfuerzo real a la consecución de sus resultados. Acercando más su mérito, al concepto de realidad. Esto les permite percibir la *JOP* en función a su desempeño laboral, libre de expectativas sobre beneficios adicionales que les pueda facilitar la organización.

La relación entre *resiliencia* de *CP* y *JOP distributiva* y *procedimental*, es directa. Representa la percepción de aquellos participantes que cuentan con mayor capacidad para superar obstáculos y dificultades en el trabajo, frente a la valoración del desempeño y los procedimientos para dar recompensas a los empleados. Es decir, los trabajadores que cuenten con esa capacidad tendrán una percepción realista sobre la distribución de reconocimientos y recompensas en la organización, al tener mayor *resiliencia* tienen menor expectativa por el reconocimiento. Estos tres aspectos de *CP* y su relación con algunas dimensiones de *JOP*, son reflexiones sobre las capacidades del empleado y fácilmente pueden medirse en un ámbito más concreto como la evaluación de desempeño. En el estudio “La evaluación de desempeño, la percepción de justicia y las reacciones de los empleados” (Fernandez, 2009, p. 42-48) se refleja la interacción directa e importancia de relación entre la evaluación de desempeño del trabajador y la percepción de justicia organizacional que este presenta. De esta manera, se conocer el desempeño del trabajador en una evaluación concreta, y así diferencia de este, la construcción de una percepción de justicia frente a la

organización, compatible con el esfuerzo del trabajador. Finalmente, la evaluación de desempeño es un incidente crítico que forma interacción entre el evaluado y la organización (Fernandez, 2009).

En relación a la dimensión de *optimismo* y *JOP distributivo*, una persona que espera lo mejor de una situación, tendrá una percepción más positiva sobre el retorno en un intercambio profesional. Al igual que los participantes más *resilientes*, percibirán los procesos en la organización como más equitativos al ser personas que no se limitan por obstáculos o contratiempos, y por el contrario tienden a enfocarse en no juzgar los procesos como injustos y abordarlos de manera funcional. El trabajador al percibirse como pieza clave de la organización, más allá de la justicia o injusticia percibida, considera que su trabajo tiene un impacto directo en su entorno inmediato, y lo genera él mismo. Por ende, se centrará más en sí como fuente de recursos para afrontar esa carencia de justicia, y regulará mejor esa proporcionalidad entre el aporte del trabajador y el retorno de la organización. En el estudio de Rodriguez, Martinez y Salanova (2014), evocan los mismos rasgos de optimismo en la dimensión afectiva de dedicación que compone el constructo de engagement, evocando a un sentimiento de entusiasmo, orgullo y reto por el trabajo. Los resultados de este estudio soportan este sentimiento de entusiasmo frente a los retos laborales, dentro del constructo de engagement como significativamente relacionados con la *JOP*. Respaldando la tendencia encontrada en la relación del presente estudio en cuestión de la disposición de un trabajador y su percepción de justicia.

El CP y CCP cumple la hipótesis sobre la relación inversa entre ambas variables. A mayor CP de un trabajador, menores serán sus acciones por dañar la organización. Aquellos que cuentan con una mirada clara sobre su desempeño y éxitos laborales, se consideran ingeniosos y con los recursos personales para lograr sus objetivos. Así presentarán menores comportamientos que perjudiquen a la empresa como un sistema. Sin embargo, estos, en comparación con el ámbito relacional, son mayores en contra de la organización y sus procesos. En la mayoría de ocasiones, un *comportamiento contraproducente* será de última instancia en contra de sus relaciones laborales, el foco inicial será perjudicar los procesos de la organización o sus propias funciones. En el caso de las personas con alta *resiliencia* en momentos difíciles, esta capacidad se ve aumentada por la comunicación. Un mecanismo adecuado para desarrollar *resiliencia* es adoptar un enfoque sistémico. En general, los

sistemas resilientes se configuran con unidades descentralizadas, pero interconectadas, que intercambian información de forma regular (Maddi & Khoshara, 2005). Así las relaciones toman mayor importancia, y los *CCP interpersonales* se dan en un grado mínimo, en comparación con los *CCP organizacionales y antiproductivos*.

En la tercera propuesta sobre una relación inversa entre *JOP* y *CCP* se encontró indicadores significativos en menos de la mitad del cruce de factores, solo en el 41.6%. Es decir, la hipótesis no obtuvo el respaldo suficiente.

En particular, los comportamientos en contra del entorno laboral no se dan por percibir injusticia de trato, información, procesos, pero sí remuneraciones. Únicamente, existe la tendencia del trabajador de dañar a la organización en relación con sus colegas, sólo en caso se vea injustamente remunerado o reconocido. Posiblemente, este comportamiento se produzca en el intento de comparación del trabajador frente a sus colegas. El trabajador se mide en función a un punto de referencia, lo que puede generar sentimientos hostiles indirectos, en caso el trabajo realizado y expectativa de retorno de la organización, no son congruentes en comparación al punto de referencia, en este caso el colega. Así se da un punto de partida para la reacción del trabajador, pudiendo ser positiva, pasiva o negativa (Fox & Spector, 2007).

El porcentaje que explica cierta influencia en la relación de ambas variables, está vinculado con los *CCP organizacionales* relacionándose de manera inversa con las cuatro dimensiones de *JOP*. Donde existe menor nivel de percepción de justicia, existen más comportamientos en contra de la organización. Es así que los trabajadores podrían presentar comportamientos asociados a dañar el nombre de la organización, revelar información confidencial, influir en su contabilidad negativamente, malgastar sus recursos e incumplir procedimientos, en tanto no sientan que la organización está facilitándoles un trato justo en relación a la toma de decisiones, la transparencia de información, la distribución de incentivos, y el trato profesional de su supervisor inmediato (Spagnuolo, 2010).

Lo particular es que esto se da únicamente con la organización, mas no a un nivel interpersonal o relacionado a su desempeño u objetivos de su posición.

Se podría explicar esta relación con un acercamiento sistémico, ya que al pensar en una organización, se está realizando la abstracción de una característica en particular de las personas, como es su lugar de trabajo. Como mecanismo de defensa, la

proyección, que opera en “situaciones de conflicto o amenaza de origen interno o externo, atribuyendo a otras personas y objetos los sentimientos, impulsos o pensamientos propios” (Spagnuolo, 2010). La proyección se da más fácil cuando se refleja en un sistema definido por tangibles e intangibles. La organización es la suma de estos. En cambio el vínculo desarrollado con un colega, es distinto en la cercanía con otro ser humano, dejando de ser una característica (ej. Dónde trabaja), y convirtiéndose en particularidades con las que se puede empatizar. Asimismo, se explica la tendencia de los trabajadores a volcar comportamientos dañinos únicamente en contra de la organización como ente hipotético o abstracto, frente a dañar el vínculo en sus relaciones de trabajo.

La última propuesta del estudio entre los *CCP* y *JOP*, refleja una falta de relación significativa. Existen estudios que sustentan esta relación, como los mencionados de Chernayak-hai y Tzeiner (2014), donde se encuentra que si existe una relación inversa entre *JOP* y *CCP* y que además esta es mediada por la relación de trabajo con los líderes. Por otro lado, se encontró el estudio también mencionado de Shkoler y Tzeiner (2017), quién nuevamente corroboró la relación inversa entre *JOP* y *CCP* desde mediadores como el burnout y la inteligencia emocional.

Dado que se encontraron muchos estudios como los referidos, que respaldan esta relación, se le dio una mirada a la fuente del estudio de dónde vino esta información y sus características, es decir, la muestra de participantes. De esta manera, se encontró que esta fue realizada a diversas empresas de Lima metropolitana, lo que indica que los estándares de *JOP* son distintos, porque provienen de sistemas distintos. Además, la mayoría de los participantes son del área de recursos humanos, por lo cual se encuentran más cercanos a los procesos de gestión de personal, lo que puede sesgar su percepción como colaborador de la organización.

El presente estudio permite identificar las capacidades de un individuo, su posición sobre un juicio de percepción y la orientación de sus comportamientos frente a la organización. Se identifica al individuo como un sistema, y el impacto de su percepción en sí mismo (*CP*) como subsistema, y su percepción y reacciones como parte de un sistema mayor, lo que permite observar esta interacción de sistemas y subsitemas para identificar el impacto entre cada uno y cómo este varía de acuerdo a su diferente inmediatez de contexto. Como también, reflejar las diferentes percepciones de un mismo contexto, y cómo esto está relacionado a la percepción de

uno mismo. Este diagnóstico sobre las variables trabajadas en una organización podría brindar directrices para conocer cómo se percibe la organización frente a sus trabajadores, en relación a la equidad en los procesos y la comunicación. Permitiría de esta manera generar programas para mejorar los canales de llegada al colaborador, intervenciones sobre los comportamientos contraproducentes y también indicadores para la planificación en el desarrollo de talento.

Por otro lado, brindaría a las áreas de recursos humanos un indicador sobre el capital psicológico de sus colaboradores, el *CP* es un constructo no catalogado como un rasgo de personalidad, ni un estado anímico, sino más bien una habilidad desarrollable en las personas, se pueden generar programas para trabajar este capital psicológico, esencial para potenciar el capital humano de la organización. Se ha demostrado en otros estudios, como el diseño y validación de la escala CAPPSI en población Argentina de Omar et al., (2013), el cual señala que el *CP* viene directamente relacionado con el desempeño y la satisfacción de los colaboradores en la organización. Es así que el acercamiento a *CP* y su relación con el *CCP* y *JOP*, se convierte en un generador de conocimientos en una óptica más descriptiva de lo que es el capital humano dentro de la organización.

Las limitaciones encontradas en el estudio fueron en relación a la muestra. El contacto a participantes se limitó a la red social de la investigadora, dado que esta no pertenece formalmente a una organización. El impacto de esto en el estudio se vio en la recopilación de cierta cantidad de datos para elaborar un estudio estadístico con mayor soporte de opiniones. Los datos recopilados de participantes con ciertas características sociodemográficas, no son representativas a una población, pero el proceso llevado a cabo para el recojo de información, garantiza la veracidad de la respuesta. La cantidad porcentual de mujeres y hombres no es proporcional ni representativa. En el tipo de ocupación la mayoría de participantes son del ámbito de los recursos humanos, característica sesgada por el ámbito de contacto del investigador.

Para llevar a cabo un estudio similar se recomienda empezar por incrementar la cantidad de personas encuestadas, lo que implica contar con una mayor muestra para resultados más cercanos a la realidad de la población que se desea estudiar. El estudio replicado en una muestra mayor, podría reforzar las relaciones encontradas entre el *CP-JOP*, y *CP-CCP*. A la vez, clarificar la relación existente entre *CCP* y *JOP*. En función a *CP*, que identifica a la persona como eje central en su percepción y

comportamientos, se podría encontrar en datos sociodemográficos tendencias sugerentes a investigar. Se recomienda como oportunidad de mejora de este estudio, que la muestra pertenezca a una empresa en particular, trabajar con participantes de diversas empresas para la muestra, nos brindó diversas percepciones de justicia hacia diferentes sistemas, lo que no hizo objetiva la relación entre *JOP* y *CCP*. Aplicar el estudio en una sola empresa, probablemente brindará una correlación de las variables con mayor sustento, ya que se trataba de diferentes percepciones hacia un único sistema u organización, con una única cultura y clima organizacional.

En el presente estudio se utilizaron las tres escalas referentes a cada constructo, pero se sugiere agregar una escala que evalúe deseabilidad social, que sea disuasiva para aquellas personas que no muestren total honestidad frente a preguntas que evalúan la organización a la que pertenecen y su propio desempeño en relación a comportamientos nocivos o perniciosos frente a su entorno laboral. Además, se propone recoger información demográfica que posiblemente pueda explicar mejor el análisis de los resultados. Así, se podría estudiar la existencia de una tendencia de comportamiento en relación al: sexo, edad, tiempo en la organización, ingreso mensual, número de hijos (relacionado al gasto), puesto, nivel de educación, entre otros. Sería interesante de igual manera, acompañarlo con un cuestionario de rasgos de personalidad, de esta manera las tendencias de percepción de justicia, de las propias capacidades, y la frecuencia de comportamientos contraproducentes, pueden verse relacionadas a los rasgos de personalidad de cada trabajador, y si existe alguna tendencia en las dimensiones de este último.

En conclusión, se buscó conocer el desenvolvimiento de un trabajador en la organización desde un frente contraproducente y el motivo de éste en función a sí mismo y el contexto. Las relaciones encontradas respaldaron la mayoría de las hipótesis propuestas. Esto brindó respuestas al cuestionamiento y razón principal de la investigadora detrás de la pregunta de investigación: En qué medida los comportamientos contraproducentes de una persona en la organización dependen de sí mismo *(CP)* y del entorno *(JOP)*. Los aprendizajes recogidos de esta investigación radican principalmente en la persona, es decir el trabajador, y cómo este con sus propios recursos e interpretación hacen frente al entorno, a partir de su universo de creencias. En este caso, entorno situacionales: los procesos, el reconocimiento, la comunicación de información, y el trato humano.

El proceso de investigación fue satisfactorio y enriquecedor en aspectos técnicos sobre mayores conocimientos y aprendizajes sobre los temas propuestos y sobre investigación, como también a nivel personal las respuestas que trajo consigo la presente experiencia.

Referencias

Alonso, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones, 24*(1), 25-40.

Ato, M., Lopez, J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de calificación de los diseños de investigación en psicología [versión electrónica]. *Anales de Psicología, 29*(3), 1038-1059.

Bandura, A. (1982). Self- efficacy mechanism in human agency. *American Psychologis,*. 2, 122 - 147.

Beltrán, I., Escrig, A., Bou, J. & Roca, V. (2012). Influencia de las prácticas de recursos humanos en la flexibilidad de los empleados. *Cuadernos de economía y dirección de empresa,* 16(4). 221-237.

Carrasco A., De la Corte C., & León J. (2010). Engagement: Un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral [versión electrónica]. *Revista Digital de prevención,* 1. Recuperado de: https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/34423

Carroll, M. (2013). *Counterproductive work behavior* (7° edición). London: Business NLP Academy

Castaño, A., & Garcia-Iquierdo, J. (2015). *La justicia organizacional y la discriminación por género en el trabajo.* España: Universidad de Oviedo.

Chernyak-hai, L., & Tziner, A. (2014). Relationship between counterproductive work behavior, perceived justice and climate, occupational status, and leader-member exchange. *Journal of Work and Organizational psychology, 30*(1), 1-12.

Colquitt, J. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A construct validation of a measure. *The American psychological association, 86*(3), 386-400.

Colquitt, J., Le Pine, J., & Wesson, M. (2015). *Organizational Behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (4ta edición). Nueva York: McGrawHill.

Deloitte. (2015). Tendencias globales en capital humano 2016. Recuperado de: https://www2.deloitte.com/au/en/pages/human-capital/articles/global-human-capital-trends-2015-leading-new-world-work.html

Diaz-Garcia L., Barbaranelli, C., & Moreno-Jimene B. (2014). Spanish version of Colquitt's Organiacional Justice Scale. *Psicotherma, 26*(4), 538-544.

Dominguez, S. (2016). Sobre el uso de la prueba de significación de la hipótesis nula en la investigación psicológica. *Cultura, 30*(1), 141 – 150.

Dominguez-Lara, S. (2017). Magnitud del efecto en análisis de regresión. *Interacciones, 3*(1), 3-5.

Fernandez, D., (2009). La evaluación de desempeño, la percepción de justicia y las reacciones de los empleados. *Revista Contabilidad y Negocios PUCP, 4*(8), 42-48.

Ferguson, C. J. (2009). An effect size primer: a guide for clinicians and researchers [version electronica]. *Professional Psychology: Research and Practice, 40*(5), 532 – 538.

Filippi, G., & Ferrari, L. (2008). Autoconcepto laboral y compromiso. Estudio longitudinal de las transformaciones de la valoración de sí y las expectativas del trabajo elegido [versión electrónica]. *Revista Psicolatina*, 15. Recuperado de: http://psicolatina.org/15/autoconcepto.html

Fox, S., & Spector, P. (2007). *Counterproductive work behavior* (7ma edición). Washintong, DC: US. American Psychological Association.

Fox, S., Spector P., & Miles D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of vocational behavior, 59*, 291-309

Garcia, M., & Forero, C. (2014). Cambio organizacional y percepción de la justicia organiacional en una entidad de la ciudad de Bogotá [versión electrónica]. *Diversitas: Perspectivas en psicología*, *10*(2) 293-305.

Gestión (2017), El 57% de grandes empresas en Perú invertirán hasta US$100,000 en su personal este año. Recuperado de: https://gestion.pe/economia/empresas/57-grandes-empresas-peru-invertiran-us-100-000-personal-ano-127474

Greenberg, J. (1993). Stealing in the name of justice: Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 54*, 81-103.

Hernandez R., Fernandez C., & Baptista P. (2006). *Metodología de la Investigación (4ta edición)*. México D.F: McGraw Hill Interamericana,

Infante, X. (2015). *Influencia de la justicia organizacional en la confianza y la satisfacción laboral en empleados de una empresa manufacturera* (Tesis de magíster). Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México.

Jaén, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales.* Tesis Dorctoral. Universidad Complutense de Madrid, Madrid.

Llorens, S., Salanova, M., Torrente, P., & Acosta, H. (2013). Interventions to promote healthy & resilient organizations (HERO) from positive psychology. En G. Bauer y G. Jenny (Ed) *Salutogenic organizations and change*. (91-106). Zurich, Switzerland: Springer.

Luthans, F., Avey, J., Avolio, B., Norman, S. & Combs, G. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of organizational behavior*, *27*(1), 387-393.

Luthans, F., Youseff, C., & Avolio, B. (2007). *Psychological Capital: Developing the human competitive edge* (*13era edición*). Nueva York: Oxford University press

Maddi S., & Khoshara, D. (2005). *Resilience at work (1ra edición)*. New York: Amacom.

Omar, A., Salessi. S., & Urteaga, F. (2014). Design and validation of the CAPPSI Scale to measure psychological capital. *Liberabit*, 20(2), 315-322.

Omar, A., Vaamonde, J., & Uribe H., (2012). Comportamientos contraproducentes en el trabajo: diseño y validación de una escala. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(2), 249-265.

Olivari, C., & Urra, E. (2007). Self Efficacy and health behaviors. *Ciencia y enfermería*, *13*(1), 9-15.

Paltán, J., Flores, R., Martínez, E., & Hernández, R. (2013). Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de niehoff y mooran en población mexicana. *Contaduría y Administración*, *95*(2), 97-102.

Pardo, C., & Díaz, O. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá. *Elsevier*, *5*(11), 39-48.

Pedraja-Rejas, L., Sjoberg, O., Rodriguez-Ponce, E., & Cuadra, A. (2015). El conflicto y la justicia organizacional como determinantes de los resultados del proceso de toma de decisiones. *Interciencia*, *4*(2), 107-113.

Pérez, E. & Medrano, L. (2010). Análisis Factorial Exploratorio: Bases Conceptuales y Metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento, 2*(1), 58-66.

Ponce, J., & Yaber, G. (2012). Capital psicológico como predictor del comportamiento organizacional ciudadano en el ambiente universitario. *Anales de la universidad metropolitana*, *12*(2), 167-185.

Robinson, S., & Bennett, R. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study. *The academy of management journal*. *37*(2), 555-572.

Rodriguez, R., Martínez, M., & Salanova, M. (2013) Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. *Universitas Psychologica, 13*(3), 961-974.

Rojas, P., Hernández, J., & Méndez, M. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia y trabajo, 16*(49), 9-16.

Rotundo, M., & Sackett, P. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach [version electronica]. *Journal of Applied Psychology, 87*(2), 66-80.

Salessi, S. (2014, noviembre). *Capital psicológico*. Trabajo presentado en el IV Congreso Internacional de Investigación, Universidad Nacional de la Plata. Recuperado de: http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/46409.

Schultz, T. W. (1960), Capital formation by Education, *Journal of Political Economy, 68* (6), 273-306.

Shkoler, O., & Tziner, A. (2017). El papel mediador y moderador del burnout y de la inteligencia emocional en la relación entre la justicia organizacional y el mal comportamiento en el trabajo. *Psicología del trabajo organizacional*, *33*(2), 157-164.

Spagnuolo, A. (2010). *Funciones del yo.* Recuperado de: http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/practicas_profesionales/820_clinica_tr_personalidad_psicosis/material/funciones_yo.pdf