



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DEL PERÚ

FACULTAD DE LETRAS Y CIENCIAS HUMANAS

**EL CAPITAL PSICOLÓGICO POSITIVO Y SU RELACIÓN CON
COMPORTAMIENTOS DISCRECIONALES EN TRABAJADORES
PERUANOS**

Tesis para optar por el título de Licenciado en Psicología con mención en

Psicología Social que presenta el

Bachiller

HUGO ANDRÉS BAYONA GOYCOCHEA

Asesor:

LUIS GUEVARA

LIMA, 2017





Agradecimientos

A Rosita, por enseñarme el constructo del que luego nacería esta tesis.

A Luis, por su constante compañía, asesoría y amistad a lo largo de todo el proceso.

Al Grupo de Psicología Organizacional, por el continuo aprendizaje y superación.

A mi madre, por su incansable esfuerzo para lograr mi educación.

A Maya, por el glorioso momento del punto final.





El capital psicológico positivo y su relación con comportamientos discrecionales en trabajadores peruanos

Se evaluó la relación existente entre el capital psicológico positivo, las conductas de ciudadanía organizativa y las conductas contraproducentes de trabajo a través de un estudio transversal correlacional-causal. Para esto, se contó con una muestra de 137 trabajadores de diversas organizaciones de Lima Metropolitana entre 21 y 63 años de edad ($M=36.51$; $DE=9.71$). Los resultados mostraron relaciones directas entre el capital psicológico y las conductas de ciudadanía organizativa, y relaciones inversas entre el capital psicológico y las conductas contraproducentes de trabajo. Además, se encontraron diferencias dentro de las variables a nivel de edad y experiencia laboral total. Los resultados aportan evidencia acerca de la importancia del desarrollo del capital psicológico dentro de las organizaciones para la generación de conductas deseables en el entorno de trabajo. Las limitaciones y recomendaciones son incluidas al final del estudio.

Palabras clave: Capital psicológico positivo, conductas de ciudadanía organizativa, Conductas contraproducentes de trabajo.

Abstract

The relation between positive psychological capital, organizational citizenship behaviors and counterproductive work behaviors was assessed through a correlational-causal cross-sectional study. A sample of 137 workers from a broad cross-section of organizations of the city of Lima between 21 and 63 years old ($M=36.51$; $DE=9.71$) was collected. Results showed direct relationships between psychological capital and organizational citizenship behaviors and inverse relationships between psychological capital and counterproductive work behaviors. Also, differences were found among the variables in age and total work experience. Results evidence the importance of the development of positive psychological capital inside organizations to generate desirable behaviors in the work environment. The study concludes with limitations and implications for future research.

Keywords: Positive psychological capital, organizational citizenship behaviors, counterproductive work behaviors.



Tabla de contenidos

Introducción	1
<i>Capital Psicológico Positivo</i>	2
<i>Conductas de ciudadanía organizacional</i>	5
<i>Conductas contraproducentes de trabajo</i>	7
Método	11
<i>Participantes</i>	11
<i>Medición</i>	12
<i>Procedimiento</i>	13
<i>Análisis de Datos</i>	13
Resultados	15
<i>Descriptivos</i>	15
<i>Relación entre Capital Psicológico Positivo, Conductas Contraproducentes de Trabajo y Conductas de Ciudadanía Organizativa</i>	16
<i>Comparaciones de media</i>	17
Discusión	19
<i>Capital Psicológico y Conductas de Ciudadanía Organizacional</i>	19
<i>Capital Psicológico y Conductas Contraproducentes en el Trabajo</i>	21
<i>Diferencias demográficas</i>	21
<i>Limitaciones y recomendaciones</i>	23
Referencias bibliográficas	25
Apéndices.....	31
<i>Apéndice A: Consentimiento Informado</i>	31
<i>Apéndice B: Ficha de Datos</i>	32
<i>Apéndice C: Permiso de investigación – PCQ-24</i>	33
<i>Apéndice D: Permiso de Investigación – ECO</i>	34
<i>Apéndice E: Escala de Conductas Contraproducentes de Trabajo (CCP-C)</i>	35



Introducción

En el Perú la investigación en comportamiento organizacional es prácticamente inexistente. De acuerdo a Flores y Salas (2011) esto es debido a la fuerte carga educativa de los profesores en las universidades, la falta de demanda de investigación en las organizaciones y la falta de presión legal del gobierno. Acerca de ello, León (2013) expone que la principal causa de esto es la falta de tradición investigativa dentro de las universidades y de conexión con las organizaciones, así como de la falta de material para llevar a cabo actividades de investigación. Por estas razones, la psicología organizacional se encuentra casi exclusivamente dedicada a la práctica profesional dentro del Perú y hay un bajo número de artículos, casos y libros en el campo (Flores y Salas, 2011).

Sin embargo, en los últimos años se viene dando un cambio en torno a la investigación dentro del comportamiento organizacional, dado el hecho de que las empresas en temas de gestión del talento han comenzado a hacer análisis avanzados de datos para guiar sus decisiones de inversión en Recursos Humanos (Gestión, 2015). De acuerdo a la encuesta “Gestión de Recursos Humanos basada en evidencias: El puente entre su gente y la entrega de resultados de negocio”, elaborada por KPMG, la gestión de Recursos Humanos basada en evidencias, que apunta a la utilización de datos, análisis e investigación, es ahora considerada estratégica para el 59% de ejecutivos (Gestión, 2015).

Desde el panorama mundial, Luthans (2002a) discute que la perspectiva en la investigación del comportamiento organizacional ha sido caracterizada por la negatividad, citando la atención por la investigación en afectos negativos, estrés y burnout, resistencia al cambio y otras deficiencias en gerentes y empleados. Con el objetivo de romper este esquema y traer elementos de la psicología positiva al ambiente de trabajo, Luthans (2002b) propone el concepto de comportamiento organizacional positivo (POB, según sus siglas en inglés), el cual está definido como “el estudio y la aplicación de fortalezas y capacidades psicológicas humanas orientadas positivamente que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas efectivamente para la mejora del desempeño” (Luthans 2002b, p.59). La relevancia del estudio del POB radica en el entorno dinámico que enfrentan las organizaciones de hoy en día (ej. Globalización, tecnología); la relativa novedad de los constructos al campo del comportamiento

organizacional; y, el cambio en las expectativas de empleadores y empleados (ej. Desarrollo de conductas de ciudadanía organizacional) (Avey, Luthans & Youssef, 2010; Luthans & Avolio, 2009).

Entre los constructos de la psicología positiva, el Capital Psicológico positivo -constructo de segundo orden conformado por la esperanza, la resiliencia, el optimismo y la autoeficacia- estudia los estados psicológicos que atraviesan las personas en espacios laborales (Luthans & Youssef, 2004). Esto lo diferencia del estudio de otros constructos de la psicología positiva, centrados en rasgos (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007).

Los estados y los rasgos son considerados como categorías independientes y dicotómicas de los constructos, por lo que Luthans, et al. (2007) los representan a lo largo de un continuo determinado por los grados relativos de la estabilidad en la medición y la apertura al cambio y desarrollo: (1) Estados positivos, que son momentáneos, muy cambiantes y representan a nuestros sentimientos; (2) Estados psicológicos, que son relativamente maleables y abiertos al desarrollo; (3) Rasgos, que son relativamente estables y difíciles de cambiar, como los factores de personalidad y fortalezas, y (4) Rasgos positivos, que son muy estables, fijos y muy difíciles de cambiar, como, la inteligencia, el talento y las características positivas hereditarias.

Por lo tanto, el estudio de los estados psicológicos -que son abiertos al aprendizaje, desarrollo, cambio y administración dentro del entorno de trabajo- nos permite acceder a comportamientos que pueden ser desarrollados a través de programas de entrenamiento, son medibles y se relacionan con la mejora en el desempeño en el trabajo (Luthans, 2002a; Luthans, 2002b; Luthans & Avolio, 2009). De esta manera, se generaría un beneficio para la gestión de las organizaciones a nivel de gestión estratégica y de desarrollo del capital humano.

Capital Psicológico Positivo

El capital psicológico positivo, o *PsyCap*, es un constructo multidimensional que está conformado por 4 recursos psicológicos positivos: Esperanza, eficacia, resiliencia y optimismo (HERO, de acuerdo a sus siglas en inglés) (Luthans & Avolio, 2014). El *PsyCap* está definido operacionalmente como:

El estado de desarrollo psicológico positivo de un individuo caracterizado por: (1) tener confianza para asumir y dar el esfuerzo necesario para lograr el éxito en tareas desafiantes; (2) hacer una atribución positiva acerca de lograr el éxito en el presente y en el futuro; (3) perseverar hacia las metas y, cuando sea necesario, cambiar el

camino a las metas para lograr el éxito; y (4) cuando enfrentado por problemas y adversidades, sostenerse y recuperarse, e ir inclusive más allá para lograr el éxito. (Luthans, Youssef & Avolio, 2007, p. 3).

Cada uno de los recursos psicológicos que conforman el *PsyCap* tienen diferentes perspectivas teóricas y definiciones (Avey, Luthans & Youssef, 2010). La autoeficacia deriva de la teoría social cognitiva de Bandura (1994), quien la define como “la creencia de las personas en sus propias capacidades para producir niveles de desempeño designados que ejercen influencia sobre eventos que afectan sus vidas” (p.3). Esta fue acotada al espacio de trabajo por Stajkovic y Luthans (1998) como “la convicción o confianza del empleado acerca de sus habilidades para movilizar la motivación, recursos cognitivos o cursos de acción necesarios para ejecutar con éxito una tarea específica en un contexto determinado” (p. 66). El optimismo deriva de la teoría de la atribución; y, es definido como el uso de atribuciones causales externas, temporales y específicas en la interpretación de los acontecimientos malos o negativos; y del uso de atribuciones internas, estables y globales para los eventos buenos o positivos (Seligman, 1998 en Azanza, Domínguez, Moriano y Molero, 2014). Por su parte, la esperanza es definida por Snyder, Harris, et al. (1991) como un “set cognitivo basado en un sentido derivado recíprocamente de (a) agencia (determinación dirigida hacia un objetivo) y (b) vías (planificación de caminos para alcanzar los objetivos” (p.571). Por último, Luthans (2002a) define la resiliencia como “la capacidad psicológica positiva de recuperarse frente a la adversidad, la incertidumbre, el conflicto, el fracaso, o incluso del cambio positivo, el progreso y la creciente responsabilidad” (p.702).

Luthans, Avolio, Avey, y Norman, (2007) sugieren que existe un hilo conceptual común entre los cuatro componentes del *PsyCap*, ya que todos se caracterizan por una valoración positiva de las circunstancias y de la probabilidad de lograr el éxito, además de estar basados en el esfuerzo y la perseverancia. Por lo tanto, el capital psicológico positivo vendría a ser considerado como un constructo de alto orden que satisface los criterios del comportamiento organizacional positivo que son: basarse en teoría e investigación; y, medirse como estados psicológicos (Luthans & Avolio, 2009).

El Capital Psicológico Positivo ha demostrado resultados positivos en distintas poblaciones y ha establecido relaciones positivas con actitudes hacia el trabajo y conductas laborales de interés, como satisfacción laboral, compromiso organizacional, justicia organizacional, bienestar psicológico, y múltiples medidas de desempeño

(Avey, Reichard, Luthans & Mhatre, 2011; Jung & Yoon, 2014; Larson & Luthans, 2006, Luthans, Avey, Clapp-Smith & Li, 2008; Luthans, Norman, Avolio & Avey, 2008). Asimismo, ha predicho positivamente comportamientos deseables como las conductas de ciudadanía organizativa y no deseables como el cinismo organizacional, intenciones de rotación, estrés laboral y conductas contraproducentes de trabajo (Avey, Luthans & Jensen, 2009; Avey, Luthans, & Youssef, 2010; Avey, Reichard, Luthans & Mhatre, 2011).

Tanto las Conductas de Ciudadanía Organizacional (CCO) como las Conductas Contraproducentes de Trabajo (CCP) se ubican dentro de lo que se conoce como comportamientos discrecionales, que son aquellas acciones que no están recogidas en el análisis de puesto, pero que general resultados positivos o negativos dentro de la organización (Santos, Rosario-Hernández y Rodríguez, 2009). Recientemente, esta característica ha llevado al estudio conjunto de estos comportamientos discrecionales, encontrándose, en primer lugar, validez discriminante que afirma que se tratan de dos constructos distintos y no de un único continuo (o'Brien & Allen, 2007; Sackett, Berry, Wiemann & Laczó, 2006; Spector, Bauer & Fox, 2010); una relación inversa entre ellos que determina que son antagónicos; y, relaciones opuestas con antecedentes comunes (Spector & Fox, 2010).

Por ejemplo, Santos, Rosario-Hernández y Rodríguez (2009) encontraron que las CCO se relacionaban de manera positiva con la justicia y el compromiso organizacional, mientras que las CCP se relacionaban negativamente con estos constructos. Más adelante, Rosario-Hernández y Rovira Millán (2014) encontraron relaciones positivas entre las CCO y la estabilidad emocional, la justicia organizacional, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, y consecuentemente, relaciones negativas entre las CCP y los constructos anteriormente mencionados.

Acerca de la relación entre los comportamientos discrecionales y el capital psicológico, se ha encontrado que el capital psicológico es un predictor significativo de las conductas de ciudadanía y del comportamiento dentro del rol (Gooty, Gavin, Johnson, Frazier y Snow, 2009). Además, la resistencia al cambio (Beal III, Stavros, & Cole, 2013) y la identidad organizacional (Norman, Avey, Nimnicht y Graber, 2010) moderaba su relación, siendo los empleados con mayor *PsyCap* y que se identificaban más con la organización quienes eran más propensos de realizar CCOs y menos propensos de realizar CCPs.

En cuanto a las características demográficas, se encontraron pequeñas diferencias entre hombres y mujeres en CCP, siendo las mujeres quienes puntúan más bajo en este constructo, pero no se encontraron diferencias en CCO. Y, en relación a otras variables demográficas como la edad, el tiempo en el trabajo y el puesto de trabajo, no fueron moderadores de la relación entre género y las conductas discrecionales (Ng, Lam, & Feldman, 2016).

Conductas de ciudadanía organizacional

Inicialmente, las conductas de ciudadanía organizacional (CCO) están definidas como comportamientos individuales discrecionales, no directos ni explícitamente reconocidos por el sistema formal de recompensas de una organización, que promueven el funcionamiento efectivo de la misma (Smith, Organ & Near, 1983). Luego, Organ (1997) realizaría una redefinición del constructo, describiéndolo como un comportamiento que contribuye al mantenimiento y la mejora del contexto social y psicológico en donde el desempeño de la tarea toma lugar. De esta manera, estas conductas ahora son vistas como comportamientos dentro del rol de trabajo y recompensadas formalmente por la organización (Motowidlo, 2000 en Podsakoff, Podsakoff, Maynes & Spoelma, 2013).

En la evolución conceptual de la CCO, una primera dimensionalidad fue realizada por Smith et al. (1983), quienes encontraron dos factores: Altruismo y Conformidad Generalizada. Después, Organ (1988) propondría una taxonomía de CCO que incluye 5 dimensiones: Altruismo, Conciencia, Deportividad, Cortesía y Virtud Cívica (Organ 1988 en Le Pine, Erez & Johnson, 2002). La escala resultante de esta última ha sido la base de la medición de este constructo en muchos estudios empíricos (Le Pine et al., 2002).

Por otra parte, Williams y Anderson (1991) realiza una categorización de CCO en base a quién se beneficia de ellas en base a una revisión de las dimensiones de Altruismo y Conformidad Generalizada planteadas por Smith et al. (1983). Ellos proponen dos categorías: (i) Conductas de Ciudadanía Organizativa orientadas a la Organización (CCO-O) que benefician a la organización en general; y (ii) Conductas de Ciudadanía Organizativa orientadas al Individuo (CCO-I) que favorecen inmediatamente a individuos específicos e indirectamente a la organización (Williams & Anderson, 1991).

De acuerdo a Organ, Podsakoff & Mckenzie (2006), la evidencia empírica sugiere que el comportamiento ciudadano está relacionado positivamente con una gran cantidad de resultados organizacionales, como: la cantidad y calidad de la productividad del grupo de trabajo; desempeño de equipos de ventas; satisfacción del cliente; ventas; rentabilidad y eficiencia operativa. En el nivel individual, se encontró que las CCO están positivamente relacionadas con las calificaciones del desempeño de los empleados y las decisiones de asignación de recompensas, y negativamente relacionadas con las intenciones de rotación de personal y el absentismo (Podsakoff, Whiting, Podsakoff, & Blume, 2009).

A manera de entender mejor este constructo, se han realizado algunas investigaciones con énfasis en las características demográficas. Por ejemplo, se encontró que, a mayor nivel educativo, menor sería la exhibición de CCO; lo cual puede explicarse debido a que se requiere invertir más tiempo en el desempeño de tareas que en las CCO para lograr una línea de carrera (Bergeron et al. 2013 en Pavalache-Ilie, 2014). En cuanto al género, se ha encontrado que las mujeres tienden a ser mejores ciudadanas organizacionales que los hombres (Pavalache-Ilie, 2014; Popescua, Deaconua y Popescu, 2014). Sin embargo, en la investigación conducida por Zayaz-Ortiz, Rosario-Hernández, Márquez y Colón (2015) en una muestra de trabajadores puertorriqueños, no se encontró diferencias significativas en los puntajes para hombres y mujeres, por edad, por posición, o por tiempo de pertenencia dentro de la escala de CCO.

Dentro del ámbito latinoamericano, Rosario-Hernández y Rovira (2004) desarrollaron y validaron una escala de ciudadanía organizacional en Puerto Rico, donde encontraron que la escala presentaba los 5 factores descritos por Organ (1988). Más adelante, se realizaron estudios para encontrar los predictores de las CCO dentro de la muestra, encontrando que la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la justicia organizacional, el contrato psicológico organizacional y la inteligencia emocional se relacionan positivamente con este constructo (Carrillo-Acosta & Rosario-Hernández, 2008; Rosario-Hernández & Rovira Millán, 2006, 2011).

Se encuentra comprobado que las organizaciones reciben beneficios cuando los empleados demuestran CCO (Smith et al. 1983) y está establecido el efecto que la ciudadanía organizacional tiene sobre la eficiencia, la efectividad, la innovación y la adaptabilidad dentro de varias organizaciones (Organ 1988 en Zayas-Ortiz et al., 2015). Por lo tanto, las CCO son importantes para el éxito de las organizaciones, y para las

personas que trabajan en ellas (Podsakoff et al. 2009; Podsakoff et al. 2013), y se debe de saber cómo estimular a las personas para que adopten estas conductas en el lugar de trabajo (Rosario-Hernández y Rovira 2004).

Conductas contraproducentes de trabajo

Las conductas contraproducentes de trabajo (CCP) son un conjunto de actos voluntarios que dañan a las organizaciones y a las personas involucradas dentro de ellas, tales como clientes, trabajadores, consumidores y supervisores (Spector y Fox, 2005). El elemento común que define a las CCP es un efecto (daño) que puede ser observado directamente (Marcus, Taylor, Hastings, Sturm, & Weigelt, 2013), por ello se estima que las pérdidas financieras producidas por las CCP son de varios cientos de millones de dólares anuales para las compañías a nivel mundial (Vardi y Weitz 2004 en Bowling & Burns, 2015).

La mayor parte del trabajo en CCP tiene sus raíces en el estudio de la agresión humana, vinculado al estudio de las emociones negativas en respuesta a condiciones ambientales y estresores en el trabajo (Spector et al., 2006). La hipótesis de frustración-agresión (Dollard, Doob, Miller, Mowrer & Sears, 1939 en Spector & Fox, 2005) provee las bases para la mayoría del trabajo moderno en agresión. Sugiere que la frustración, la interferencia con las metas o actividades de una persona, podría llevar a la agresión (Spector & Fox, 2005).

Este tipo de conductas están relacionadas con varios antecedentes, entre los que se encuentran estresores laborales como el conflicto interpersonal, las restricciones organizacionales, justicia organizacional, la satisfacción en el trabajo y las emociones negativas (Spector et al., 2006). Las CCP también se relacionan en forma negativa con el bienestar psicológico dentro de la organización, siendo la Agresión Interpersonal y la Ostentación especialmente nocivos en ambientes de trabajo (Aubé, Rousseau, Mama, & Morin, 2009). Y, se encuentran negativamente relacionadas con el desempeño en equipo, siendo mediadas por una disminución en la colaboración entre los miembros, lo que afecta el funcionamiento y efectividad del equipo como un todo (Aubé & Rousseau, 2014).

En las últimas décadas se han desarrollado varios modelos para medir las Conductas Contraproducentes en el Trabajo, que varían de acuerdo al contexto en que se utilizan y su división dimensional. Entre estos se encuentran el modelo de dos dimensiones de Bennet y Robinson (2000) que se divide en CCP hacia la organización y

CCP interpersonal, el modelo de 5 dimensiones (Abuso, Desviación de la producción, Sabotaje, Robo y Ausentismo) de Spector et al. (2006) y el modelo de 11 dimensiones (robo, destrucción de la propiedad, mal uso de la información, mal uso del tiempo y recursos, comportamiento inseguro, ausentismo, calidad pobre de trabajo, uso de alcohol, uso de drogas, acciones verbales inapropiadas y acciones físicas inapropiadas) de Gruys y Sackett (2003).

En Latinoamérica, (Rosario-Hernández & Rovira, 2008) desarrollaron y validaron una escala trifactorial en una muestra de trabajadores puertorriqueños, dividida en CCP de tipo interpersonal, CCP de tipo organizacional y un factor de deseabilidad social. De manera similar, Omar, Vaamonde y Delgado, (2012) desarrollaron y validaron una prueba trifactorial de CCP en una muestra de trabajadores argentinos, encontrando tres dimensiones: CCP-Interpersonales, CCP-Organizacionales y CCP-Antiproductivos. Además, se cuenta con una versión adaptada al español del cuestionario de Spector et al. (2006) elaborado por Moreno-Velásquez (2014).

En un estudio, Omar, Vaamonde y Delgado (2012) encontraron relaciones negativas entre las conductas contraproducentes en el trabajo con la satisfacción laboral y percepciones de justicia, y relaciones positivas con afectividad negativa y estrés laboral. En Puerto Rico, Rosario-Hernández, Rovira, Rodríguez y Zapata (2013) encontraron que las CCP se relacionaban de manera positiva con el estrés ocupacional, los conflictos interpersonales, el acoso psicológico y las emociones negativas, mientras que se relacionaban de manera negativa con las emociones positivas, aquellas relacionadas con el capital psicológico, y la autonomía laboral.

Con base en la evidencia presentada previamente, es válido recalcar la necesidad de estudiar la vinculación entre el PsyCap y las conductas discrecionales; tanto por las potencialidades de la primera (desarrollo de las personas en el ámbito laboral), como por la vinculación de las segundas en otras variables del entorno laboral (como el estrés laboral, satisfacción laboral, justicia organizacional, etc.). Así plantear el estudio de estas tres variables resulta clave porque el Comportamiento Organizacional Positivo (a pesar de su enfoque en los constructos positivos) debe de adobar una perspectiva balanceada e integrada desde sus inicios para evitar un sesgo exclusivo hacia lo positivo. Esto especialmente para constructos y contextos donde lo positivo y lo negativo son coexistentes dentro de un mismo entorno laboral, como es el caso de las CCO y las CCP (Avey, Luthans & Youssef, 2010; Luthans & Avolio, 2009).

Por este motivo, y con el objetivo de brindar una perspectiva del estudio del comportamiento organizacional positivo en el contexto peruano, este trabajo busca evaluar la relación existente entre el capital psicológico positivo y las conductas discrecionales en el trabajo en trabajadores peruanos, en particular, las conductas de ciudadanía organizacional y las conductas contraproducentes de trabajo. Además, de acuerdo a lo planteado teóricamente y como objetivos secundarios, se evaluará el impacto de las variables demográficas género, edad, experiencia laboral y tiempo de pertenencia a la organización en las variables estudiadas.

Siguiendo la evidencia anteriormente expuesta, en esta investigación se espera encontrar que el capital psicológico se relacione de manera positiva con las conductas de ciudadanía organizativa y de manera inversa con los comportamientos contraproducentes en el trabajo. Asimismo, se espera encontrar diferencias dentro de la muestra a nivel de género, edad, experiencia laboral y tiempo de pertenencia a la organización en las tres variables.

El presente estudio presentó un corte transversal, ya que busca describir la relación entre el capital psicológico, las conductas de ciudadanía organizacional y las Conductas contraproducentes de trabajo en un momento determinado, y de alcance correlacional, ya que se busca asociar variables mediante un patrón predecible dentro de la muestra (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).



Método

Participantes

Los participantes de este estudio fueron 137 trabajadores entre 21 y 63 años ($M=36.51$, $DE=9.71$). El 45.3% fue de género masculino y el 54% femenino. Un .7% se reportó como Otro. En cuanto a instrucción, el 4.4% contaba con secundaria completa, 2.9% era estudiante de un instituto o escuela técnica, 9.5% contaba con educación superior técnica, 7.3% era estudiante universitario, 25.5% tenía educación universitaria completa, 41.6% era estudiante de posgrado y 8% contaba con educación de posgrado completa.

La muestra contó con una experiencia laboral total entre 12 y 548 meses ($M=159.08$; $DE= 111.19$) y tiempo de pertenencia a la organización actual entre 12 y 427 meses ($M=84.72$; $DE= 93.98$). El 76.6% trabajaba en el sector privado (8% en empresa pequeña, 2.2% en mediana y 67.2% en grande) y el 23.4% en el público (2.2% en organización local, 2.2% en regional y 18.2% en nacional). De estos, 70.8% se encontraba laborando como empleados en planilla, 17.5% bajo modalidad CAS, 7.3% como independiente, 2.2% como practicante profesional, 1.5% bajo DL 726 y .7% bajo DL 728.

Los participantes fueron trabajadores que pertenecen a diferentes organizaciones, siguiendo la tradición utilizada en otros estudios del Capital Psicológico Positivo, dado que se trata de una variable de nivel individual (ej. Avey et al, 2009, 2010, 2011). Esto, además, permite dar una mirada exploratoria a los constructos estudiados dentro del contexto peruano.

Los participantes fueron elegidos en base al criterio de que se encontraran trabajando en el momento de ser encuestados y que tuvieran 12 meses de pertenencia a su organización actual. La muestra no se obtuvo en base a fórmulas de probabilidad, sino que se contó con la participación voluntaria de aquellas personas que quisieron ser parte del estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Para esto, antes de aplicadas las pruebas se informó a los participantes acerca de la naturaleza del estudio y aceptaron su participación voluntaria a través de un formato de consentimiento informado (Anexo A).

Medición

Capital Psicológico Positivo: Se utilizó la versión en español del cuestionario elaborado por Luthans, Avolio y Avey (PCQ, 2007). Este está compuesto por 24 ítems que se dividen entre los factores de Eficacia, Esperanza, Resiliencia y Optimismo, de 6 ítems cada uno. Los ítems se calificaron en una escala Likert de 6 puntos, siendo 1 = “Muy en desacuerdo” y 6 = “Muy de acuerdo”. Azanza, Domínguez, Moriano y Molero (2014) realizaron un estudio en una muestra de 372 trabajadores españoles, donde el PCQ presentó una alta fiabilidad, así como validez convergente y discriminante. Para esta investigación, después de la eliminación de los ítems 13 y 24, se obtuvieron los siguientes alfas de Cronbach: (1) Eficacia, $\sigma=.90$, (2) Esperanza, $\sigma=.85$, (3) Resiliencia, $\sigma=.76$ y (4) Optimismo, $\sigma=.66$. Para la escala total se obtuvo $\sigma=.91$.

Conductas de Ciudadanía Organizativa: Se utilizó el cuestionario elaborado por Rosario-Hernández y Rovida (ECO, 2004), la cual fue validada en una muestra de trabajadores puertorriqueños. Esta cuenta con 5 factores divididos en 23 ítems: (1) Altruismo, también conocido como conductas de ayuda; (2) Concienciación, relacionado con ser un buen ciudadano dentro del ambiente de trabajo; (3) Cortesía, que refleja la consideración hacia las demás personas; (4) Caballerosidad, como el no quejarse por problemas menores en el trabajo y (5) Virtud Civil, que refleja conductas dirigidas hacia la organización. Los ítems se calificaron en una escala Likert de 6 puntos, siendo 1 = “Totalmente en desacuerdo” y 6 = “Totalmente de acuerdo”. En este estudio, se obtuvo las siguientes alfas de Cronbach: (1) Altruismo, $\sigma=.88$, (2) Concienciación, $\sigma=.63$, (3) Cortesía, $\sigma=.86$, (4) Caballerosidad, $\sigma=.76$ y Virtud Civil, $\sigma=.81$. Para la escala total se obtuvo $\sigma=.87$.

Comportamientos contraproducentes en el trabajo: Se utilizó la versión en español de 32 ítems del Counterproductive Work Behavior Checklist (CCP-C) (Spector et al., 2006), basada en la versión validada por Moreno-Velasquez (2014). Para esta investigación se utilizó la división entre conductas dirigidas hacia el individuo (CCP-I) y conductas dirigidas hacia la organización (CCP-O). Los ítems se calificaron en una escala Likert de 5 puntos, siendo 1 = “Nunca” y 5=”Todos los días”. Se obtuvieron las siguientes alfas de Cronbach: (1) CCP-I, $\sigma=.88$, (2) CCP-O, $\sigma=.67$. Para la escala total se obtuvo $\sigma=.86$.

Ficha Sociodemográfica: Ficha donde se recolectaron los datos de edad, género, experiencia total de trabajo y tiempo de pertenencia a la organización (Anexo B).

Procedimiento

Primero, se solicitó el uso de las encuestas de Capital Psicológico y Conductas de Ciudadanía Organizativa a sus respectivos autores, los cuales brindaron su autorización de manera escrita (Anexos C y D). La encuesta de Comportamientos Contraproducentes en el Trabajo se encuentra libre para descarga a través de internet (Anexo E).

Las encuestas fueron aplicadas durante los meses de noviembre y diciembre del año 2016 de manera presencial. Los trabajadores fueron abordados durante su horario de trabajo o durante sus clases de posgrado y se les preguntó si deseaban participar de del estudio. Aquellos que desearon participar se les entregó una copia de un consentimiento informado antes de proceder a llenar la encuesta. Se aplicó un total de 170 encuestas, de las cuales fueron descartadas 33 debido a no cumplir con los criterios de inclusión del estudio.

Análisis de Datos

Para el análisis estadístico de los datos obtenidos se utilizó el programa estadístico SPSS v.21. Se usaron estadísticos descriptivos para establecer las características de la muestra en torno a edad, género, educación, tiempo de pertenencia a la organización y categoría ocupacional. Se realizaron análisis de confiabilidad para cada una de las escalas utilizadas. Luego de realizar el análisis de normalidad en los datos, se utilizaron estadísticos paramétricos (correlaciones de Pearson, comparación de medias y pruebas ANOVA) para examinar la relación entre las variables.



Resultados

Descriptivos

Se puede apreciar que, tanto en la escala de Capital Psicológico como en sus dimensiones, los puntajes fueron altos en relación al punto medio de la escala ($M=3.50$), con una puntuación media que variaba entre 4.72 ($DE=.73$) para Optimismo hasta 5.31 ($DE=.58$) para Eficacia. La escala total tuvo una media de 5.03 ($DE=.54$). La escala de Ciudadanía Organizacional también contó con resultados por encima del punto medio de la escala ($M=3.5$), por lo que las puntuaciones pueden ser consideradas como altas. Estas variaron entre 4.30 ($DE=.93$) para Virtud Civil y 4.91 ($DE=.80$) para Altruismo. La escala total obtuvo una media de 4.54 ($DE=.67$). Los puntajes de la escala de Conductas contraproducentes de trabajo, en cambio, mostraron resultados por debajo de la media establecida ($M=3$), por lo que son clasificados como bajos. Estos fueron de 1.13 ($DE=.23$) para CCP-I y de 1.55 ($DE=.23$) para CCP-O. La escala total tuvo una media de 1.21 ($DE=.20$). Los resultados pueden ser vistos en la Tabla 1.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos

	Mínimo	Máximo	M	DE
1. Eficacia	3.50	6.00	5.31	.58
2. Esperanza	3.00	6.00	5.12	.66
3. Resiliencia	2.40	6.00	4.92	.67
4. Optimismo	2.80	6.00	4.72	.73
5. Capital Psicológico	2.95	6.00	5.03	.54
6. CCP-O	1.00	2.38	1.55	.23
7. CCP-I	1.00	2.88	1.13	.23
8. Conductas contraproducentes de trabajo	1.00	2.47	1.21	.20
9. Altruismo	2.57	6.00	4.91	.80
10. Concienciación	1.00	6.00	4.42	1.16
11. Cortesía	1.67	6.00	4.39	1.01
12. Caballerosidad	1.00	6.00	4.54	1.29
13. Virtud Civil	2.00	6.00	4.30	.93
14. Ciudadanía Organizacional	2.96	6.00	4.54	.67

Relación entre Capital Psicológico Positivo, Conductas Contraproducentes de Trabajo y Conductas de Ciudadanía Organizativa

Se evaluó la relación entre el Capital Psicológico Positivo y sus dimensiones, las Conductas Contraproducentes de Trabajo y las Conductas de Ciudadanía Organizativa, tomando en cuenta a todos los participantes del estudio. Se puede apreciar relaciones significativas que varían entre pequeñas ($.10 < |r| < .30$) y medianas ($.30 < |r| < .50$), de acuerdo al criterio de Cohen (1988). Las relaciones encontradas entre el *Psycap* y las CCP fueron inversas, siendo la relación entre los puntajes totales de las escalas $r = -.45$, $p < .01$. En cambio, las relaciones encontradas entre el *Psycap* y las CCO fueron directas, siendo la relación entre los puntajes de $r = .47$, $p < .01$.

Tabla 2. Correlaciones entre las dimensiones de las variables del estudio

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Eficacia	-												
2. Esperanza	.64**	-											
3. Resiliencia	.61**	.63**	-										
4. Optimismo	.49**	.55**	.48**	-									
5. <i>Psycap</i> Total	.83**	.87**	.82**	.77**	-								
6. CCP-O	.09	-.19*	.14	-.30**	-.22**	-							
7. CCP-I	-.31**	-.33**	-.36**	-.35**	-.41**	.36**	-						
8. CCP Total	-.31**	-.38**	-.35**	-.44**	-.45**	.69**	.89**	-					
9. Altruismo	.30**	.33**	.28**	.28**	.36**	.14	-.24**	-.32**	-				
10. Concienciación	.22*	.30**	.01	.30**	.25**	-.44**	-.19*	-.36**	.06	-			
11. Cortesía	.27**	.28**	.22*	.23**	.31**	.10	-.20*	-.26**	.77**	.12	-		
12. Caballerosidad	.27**	.34**	.25**	.32**	.36**	-.17*	-.30**	-.36**	.31**	.18*	.22**	-	
13. Virtud Civil	.26**	.25**	.23**	.24**	.30**	.12	-.30**	-.32**	.46**	.08	.50**	.28**	-
14. CCO Total	.39**	.44**	.30**	.40**	.47**	.16	-.37**	-.48*	.80**	.35**	.77**	.57**	.78**

** $p > .01$. * $p > .05$

Comparaciones de media

Se examinaron las diferencias en torno a las tres variables medidas en relación al género, la edad, el tiempo de experiencia laboral total y el tiempo de pertenencia a la organización. El género fue comparado en torno a los géneros masculino y femenino, mientras que los últimos tres criterios fueron estudiados en tres grupos obtenidos dividiendo la muestra a través de percentiles.

No se obtuvieron diferencias significativas en ninguna de las variables estudiadas en torno al género y al tiempo de pertenencia a la organización. Sin embargo, se encontraron diferencias significativas con tamaños del efecto moderados respecto a la edad en la dimensión de Esperanza del Capital Psicológico Positivo ($F(2,134) = 3.84$, $p < .05$, $\eta^2 = .05$), las dimensiones de Altruismo ($F(2,134) = 4.83$, $p < .05$, $\eta^2 = .07$), Cortesía ($F(2,134) = 3.44$, $p < .05$, $\eta^2 = .05$) y el puntaje total de la Ciudadanía Organizacional ($F(2,134) = 4.72$, $p < .05$, $\eta^2 = .07$). En el análisis Post-hoc con ajuste de Scheffe, se encontraron diferencias moderadas en el tamaño del efecto en todos los casos ($p < .05$, $d = .56-.65$), siendo la media del grupo entre 32 y 38 años menor que la encontrada en los grupos de Menor a 31 años y Mayor a 39 años. Ver Tabla 3.

Tabla 3. Análisis de ANOVA entre las variables en relación a la edad

	Menor a 31 años		Entre 32 y 38 años		Mayor a 39 años		<i>p</i>	<i>d</i>
	M	DE	M	DE	M	DE		
Esperanza	5.24 ^a	.66	4.89 ^a	.55	5.20	.70	.04 ^a	.58 ^a
Altruismo	5.07 ^b	.78	4.60 ^b	.82	5.03	.74	.02 ^b	.60 ^b
	5.07	.78	4.60 ^c	.82	5.03 ^c	.74	.04 ^c	.56 ^c
Cortesía	4.42	1.06	4.07 ^d	.88	4.63 ^d	1.02	.04 ^d	.59 ^d
C. Organizac.	4.60	.66	4.29 ^e	.66	4.71 ^e	.63	.01	.65

Asimismo, se encontraron diferencias significativas con tamaños del efecto moderados respecto a la experiencia laboral total en las dimensiones de Concienciación ($F(2,134) = 5.53$, $p < .05$, $\eta^2 = .08$), Cortesía ($F(2,134) = 4.19$, $p < .05$, $\eta^2 = .06$) y el puntaje total de la Ciudadanía Organizacional ($F(2,134) = 4.79$, $p < .05$, $\eta^2 = .07$). En el análisis Post-hoc con ajuste de Scheffe se encontraron diferencias moderadas en el tamaño del

efecto en todos los casos ($p < .05$, $d = .61-.68$), siendo la media del grupo entre 98 y 182 meses menor que la encontrada en los grupos de Menor a 36 meses y Mayor a 185 meses. Ver Tabla 4.

Tabla 4. Análisis de ANOVA entre las variables en relación a la experiencia laboral total

	Menor a 36 meses		Entre 98 y 182 meses		Mayor a 185 meses		<i>p</i>	<i>d</i>
	M	DE	M	DE	M	DE		
Concienciación	4.05 ^a	1.16	4.39	1.06	4.83 ^a	1.14	.01 ^a	.68 ^a
Cortesía	4.36	.98	4.10 ^b	1.04	4.70 ^b	.95	.02 ^b	.61 ^b
C. Organizac.	4.50	.67	4.35 ^c	.68	4.77 ^c	.59	.01 ^c	.66 ^c



Discusión

Este estudio tuvo como objetivo evaluar la relación entre el capital psicológico positivo y las conductas discrecionales en el trabajo, particularmente las conductas de ciudadanía organizacional y las conductas contraproducentes de trabajo. Teniendo esto en cuenta, se cumple con las hipótesis planteadas de que el capital psicológico se relacione de manera positiva con las conductas de ciudadanía organizativa y de manera inversa con los comportamientos contraproducentes en el trabajo, en los que se obtuvo relaciones pequeñas y medianas. Esto respalda las investigaciones previas de la relación entre estos 3 constructos (e.g. Avey et al., 2008; Avey et al., 2009; Avey et al., 2010; Avey et al., 2011; Beal III et al., 2013; Gooty et al., 2009; Jung & Yoon, 2015; Norman et al., 2010; Zhong, 2007).

Además, no se cumplieron las hipótesis planteadas en relación al género y el tiempo de pertenencia a la organización, dado que no se encontraron diferencias en ninguna variable. Por el contrario, las hipótesis planteadas en torno a la edad y la experiencia laboral quedaron comprobadas, dado que se encontraron diferencias en las variables de *PsychCap* y CCO.

De manera adicional, es importante mencionar que se puede observar que la tendencia general en la muestra es la de puntuar por encima de la media teórica en *PsyCap* y en Conductas de Ciudadanía Organizacional, y de puntuar por debajo de la media teórica en la realización de Conductas Contraproducentes de Trabajo.

Capital Psicológico y Conductas de Ciudadanía Organizacional

Avey et al. (2010, 2011) menciona que los individuos con mayor *PsyCap* son más propensos a manifestar CCOs que aquellos que puntúan bajo en *PsychCap*, en general porque los empleados más positivos pueden exhibir más CCOs que aquellos que tienden a la negatividad. De acuerdo a Gooty et al. (2009), altos niveles de *PsyCap* permite a los individuos reponerse, recargarse y salir adelante cuando se enfrentan con los problemas de un día de trabajo. Por ejemplo, aquellos que sufren de un contratiempo mayor dentro de sus proyectos pueden recuperarse rápidamente atribuyendo la causa del problema a circunstancias externas, y percibiendo al contratiempo como una lección de desarrollo.

Las relaciones encontradas pueden ser explicadas desde la teoría de las emociones positivas (*Broaden-and-Build theory of positive emotions*) de Fredrickson (2003), quien nos dice que experimentar emociones positivas amplía la mentalidad

momentánea de un individuo, ayudando en la construcción de recursos personales duraderos. En detalle, a pesar de que el efecto de las emociones positivas es transitorio, al momento de ampliar los procesos atencionales y de pensamientos por breves periodos de tiempo puede llevar a la realización de nuevas ideas, acciones y lazos sociales que sirven como recursos personales para afrontar problemas (Frederickson, 2003). Profundizando acerca de los recursos personales, en una investigación realizada con policías en Hong Kong se encontró que aquellos que puntúan alto en *PsyCap* tienden a experimentar una mayor cantidad de emociones positivas (Siu, Cheung & Lui, 2015). Por lo tanto, la tendencia de las emociones positivas a promover repertorios de pensamientos y acción más amplios, genera recursos personales, dentro de los que se encuentra el *PsyCap*, lo que incrementa el potencial para realizar comportamientos de ciudadanía organizacional, como el compartir ideas creativas o el realizar sugerencias para la mejora de la empresa (Avey et al. 2011).

A diferencia de investigaciones previas, como la de Lifeng (2007 en Jung & Yoon, 2015), quien encontró que las dimensiones de esperanza, optimismo y resiliencia tenían un impacto positivo en las conductas de ciudadanía organizacional, y la de Alessandri et al. (2012) quienes encontraron que el optimismo afectaba positiva y significativamente a las CCO; en este estudio se encontraron relaciones positivas con todas las dimensiones del Capital Psicológico.

Por un lado, la relación entre el *PsyCap* y las dimensiones de Altruismo, Concienciación y Cortesía, que representan las conductas dirigidas hacia individuos dentro de una organización, se encontrarían respaldadas por investigaciones pasadas, donde se encontró que los empleados que puntúan alto en *PsyCap* tienen una mayor posibilidad de ayudar a sus compañeros de trabajo o de comportarse favorablemente hacia otras personas (Avey et al., 2008).

Por otro lado, la relación entre el *PsyCap* y las dimensiones de Caballerosidad y Virtud Civil, que representan los comportamientos dirigidos hacia la organización, pueden ser explicados a partir de la valoración positiva del trabajo realizada por los trabajadores con alto puntaje en *PsyCap*, lo que la llevaría a mostrar orgullo representando a su organización u ofrecer sugerencias para mejoras de calidad en el ambiente de trabajo para propiciar un futuro mejor (Gooty et al., 2009).

Capital Psicológico y Conductas Contraproducentes en el Trabajo

Para entender la relación negativa entre el *PsyCap* y las CCP, se debe analizar la hipótesis de Frustración-Agresión (Spector et al., 2006), lo que permitiría señalar que las emociones negativas en el trabajo se generan en respuesta a condiciones ambientales o estresores, generando frustración dentro del trabajador, que a la larga puede llevar a la agresión (Spector & Fox, Spector et al., 2006). Específicamente, se ha encontrado que el *PsyCap* puede combatir estos estresores (Avey, Luthans, & Jensen, 2009), lo que a su vez son menos propensos en generar la frustración que conlleva en CCPs (Avey et al. 2011). Además, también se ha encontrado que los recursos positivos de los empleados pueden combatir las reacciones negativas que están asociadas con el cambio organizacional (Avey et al., 2008). Un mecanismo importante de la relación puede ser que los individuos que puntúan alto en *PsyCap* son menos susceptibles a la influencia de los estresores y, en lugar de responder con CCP, responden adaptándose a la situación y siendo exitosos (Avey et al., 2011).

La relación encontrada también puede ser justificada desde la teoría de las emociones positivas de Frederickson (2003), donde, de acuerdo a la *Undoing Hypothesis*, el efecto estrechante o reduccionista de las emociones negativas sobre la mentalidad puede ser deshecho mediante la experimentación de emociones positivas.

En este estudio se encontró que las dimensiones de eficacia y esperanza no se relacionan significativamente con las conductas contraproducentes dirigidas hacia la organización y sí con las CCP dirigidas hacia el individuo. Además, las correlaciones de las dimensiones de optimismo y resiliencia son más grandes en las CCP-I. Por lo tanto, se puede hipotetizar que un estado psicológico positivo no afecta de la misma manera a las CCP-O que a las CCP-I. Este puede deberse a que no se percibe que las conductas que son clasificadas con contraproducentes hacia la organización (Ej. Llegar tarde al trabajo, retirarse antes de la hora estipulada o realizar pausas prolongadas durante el horario de trabajo) afecten o hagan daño a la empresa, y sean vistas como acciones relacionadas al bienestar personal; esto podría estudiarse a mayor profundidad, en futuras investigaciones, con estudios cualitativos.

Diferencias demográficas

A través del análisis de comparación de medias, se planteó encontrar diferencias en estas variables a nivel de género, edad, tiempo de pertenencia a la organización y experiencia laboral.

En cuanto al género, a pesar de la evidencia recolectada que menciona que mujeres puntuarían más alto en *PsyCap* y en CCO y más bajo en CCP que los hombres (Ng, Lam, & Feldman, 2016; Pavalache-Ilie, 2014; Popescua, Deaconua y Popescu 2014), no se encontraron diferencias de género en ninguna de las variables. Por lo tanto, los resultados encontrados van en línea con lo encontrado por Zayaz-Ortiz et al. (2015), donde tampoco se encontraron diferencias de género en una muestra de empleados puertorriqueños en CCO, y por Du Plessis, Boshoff y Bosman (2014), donde no se encontró diferencias de género en una muestra de gerentes sudafricanos.

En cuanto a la edad, se encontró diferencias a nivel de la dimensión de Esperanza del Capital Psicológico Positivo y las dimensiones de Altruismo, Cortesía y el puntaje total CCO. En todos los casos, el puntaje de los participantes entre 32 y 38 años de edad fue menor que la encontrada en los participantes menores a 31 años y los mayores a 39 años. Una vez más, en esta variable se encuentran resultados diferentes a lo largo de la literatura científica. Por ejemplo, Du Plessis et al. (2014) no encontraron diferencias a nivel de edad en el *PsyCap*. Por otro lado, en el estudio de Shelton y Renard (2015), a diferencia de lo encontrado en el presente estudio, los participantes de menor edad mostraron un puntaje menor que los participantes mayores. Sería de gran utilidad investigar estos resultados en relación a otras variables demográficas que se encuentren relacionadas a la vida personal y familiar de los participantes, lo que podría brindar una mayor luz sobre las diferencias encontradas.

Asimismo, también se encontraron diferencias respecto a la experiencia laboral en las dimensiones de Concienciación, Cortesía y el puntaje total de la Ciudadanía Organizacional. De manera similar al caso de la edad, la media de los participantes que contaban con entre 98 y 182 meses de experiencia laboral fue menor que la encontrada en los grupos de experiencia laboral menor a 36 meses y mayor a 185 meses.

De Miguel (2015) encontró una distribución similar en un estudio realizado en trabajadores colombianos, donde indica que existe una tendencia negativa o de desgaste en aquellas variables sociodemográficas que tienen que ver con el paso del tiempo, como son la antigüedad en el puesto, la antigüedad en la empresa y la edad. Esto demuestra la necesidad de gestionar estratégica y adecuadamente el capital humano de las organizaciones, la urgencia de mantener e incluso aumentar los niveles de su activo humano mediante la potenciación de éstos, con el fin de revertir las actitudes o comportamientos perjudiciales (De Miguel, 2015).

Limitaciones y recomendaciones

Con respecto a las limitaciones del estudio, la primera en ser considerada es el reducido tamaño muestral ($n=137$), por lo que para posteriores estudios se recomienda utilizar una muestra más amplia. Además, los trabajadores pertenecieron a diferentes organizaciones, siguiendo la tradición utilizada en otros estudios del Capital Psicológico Positivo, dado que se trata de una variable de nivel individual (ej. Avey et al, 2009, 2010, 2011). Sin embargo, se recomienda su estudio en una muestra de trabajadores pertenecientes a una misma empresa, dadas las características particulares que una organización puede tener.

Relacionado a esta última idea, se encuentra que una de las mayores críticas de la literatura de la psicología positiva es la preocupación con las variables de nivel individual, donde son las interacciones transversales entre los individuos y su contexto organizacional y cultural quienes moldean la mayor parte de los resultados (Hackman, 2009). Por lo tanto, es importante para futuras investigaciones considerar otros niveles de análisis, como el nivel grupal u organizacional, que puede ser beneficioso para el comportamiento organizacional positivo.

Otra limitación surge de la existencia de la varianza común del método, donde se puede haber generado varianza debido al uso de un mismo tipo de medida (escalas de autorreporte) en un mismo momento, por sobre la varianza causada por las variables que se quiso medir en el estudio. Otro problema relacionado a la medición es el de la deseabilidad social, que ocurre en especial cuando se aplica a constructos positivos como el PsyCap y el CCO, o negativos como el CCP. Por lo tanto, para futuras investigaciones se recomienda el uso de otras medidas de comportamiento además del autorreporte, como lo son las evaluaciones de pares o de supervisor.

Además, se recomienda realizar estudios en torno a los antecedentes del Capital Psicológico, que es un tema que aún no ha sido investigado profundamente (Avey et al. 2010, 2011). Al ser el *PsyCap* un constructo que se concentra en la medición de los estados psicológicos, entran en juego las emociones positivas, por lo que para futuras investigaciones se recomienda incluir a las emociones como una variable moderadora en las relaciones con el Capital Psicológico.

En torno a otras comparaciones demográficas que se pueden realizar para examinar más a fondo el alcance de esta variable, se pueden realizar estudios que comparen a nivel del tipo de trabajo que es llevado a cabo (ej. Manufactura, Mecánica,

Actividades técnicas), las categorías ocupacionales dentro de una empresa o el nivel educativo de los participantes. También se podría tomar datos de la vida personal de los participantes (ej. estado civil, número de hijos, número de familiares dependientes etc.). De esta manera, se podría detallar más las diferencias en torno a los participantes y desarrollar estrategias más personalizadas.

A manera de conclusión, se observa que el perfil de un empleado con un alto capital psicológico positivo es de aquel que realiza conductas positivas hacia la organización y los individuos que laboran dentro de ella, a la vez que minimiza la realización de conductas que generen perjuicios dentro del ambiente de trabajo. Al ser el PsyCap una variable basada en estados psicológicos, se encuentra abierto para ser desarrollado dentro de programas de capacitación. De esta manera el invertir y desarrollar el capital psicológico de los trabajadores provee de una ventaja competitiva ante los desafíos contemporáneos a los que se enfrentan las organizaciones hoy en día y desarrolla los comportamientos que son buscados en empresas modernas. Siguiendo las ideas de Frederickson (2003), las emociones positivas no solo transforman a los individuos, sino también a comunidades y organizaciones. A través de las conductas positivas generadas por este tipo de emociones se puede crear una cadena de eventos que lleven un significado positivo para otros y generar acciones mantengan a las organizaciones cohesionadas y armoniosas.

Referencias bibliográficas

- Alessandri, G., Vecchione, M., Tisak, J., Deiana, G., Caria, S. and Caprara, G.V. (2012). The utility of positive orientation in predicting job performance and organizational citizenship behaviors. *Applied Psychology*, 61(4), pp. 669-698
- Aubé, C., Rousseau, V., Mama, C., & Morin, E. M. (2009). Counterproductive behaviors and psychological well-being: The moderating effect of task interdependence. *Journal of Business and Psychology*, 24(3), pp. 351-361. <http://doi.org/10.1007/s10869-009-9113-5>
- Aubé, C., & Rousseau, V. (2014). Counterproductive behaviors. *Team Performance Management: An International Journal*, 20(5/6), pp. 202-220. <http://doi.org/10.1108/TPM-05-2013-0014>
- Avey, J.B., Wernsing, T.S. & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviours. *The Journal of Applied Behavioural Science*, 48(1), pp. 48-70.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 36(2), pp. 430-452. <http://doi.org/10.1177/0149206308329961>
- Avey, J. B., Luthans, F. & Jensen, S. (2009). Psychological capital: a positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, (48) 5, pp. 677- 693. <http://doi.org/10.1002/hrm.20294>
- Avey, J.B., Reichard, R., Luthans, F. & Mhatre K. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human resource development quarterly*, 22(2). <http://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Beal III, L., Stavros, J. M., & Cole, M. L. (2013). Effect of psychological capital and resistance to change on organisational citizenship behaviour. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), pp. 1-11. <http://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1136>
- Bowling, N. A., & Burns, G. N. (2015). Sex as a Moderator of the Relationships Between Predictor Variables and Counterproductive Work Behavior. *Journal of Business and Psychology*, 30(1), pp. 193-205. <http://doi.org/10.1007/s10869-013-9342-5>
- Carrillo-Acosta, D., & Rosario-Hernández, E. (2008). La relación entre las conductas de

- ciudadanía organizacional y la inteligencia emocional en una muestra de empleados de una industria farmacéutica en Puerto Rico. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 27(2), pp. 61-74
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.)*. Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates
- De Miguel, L. (2015). *Importancia del factor humano en las organizaciones: evaluación empírica y propuesta de un modelo causal acerca del capital psicológico, empoderamiento, compromiso organizacional e intención de abandono*. Tesis de Grado. Universidad de Salamanca.
- Du Plessis, M., Boshoff, A.B., y Bosman, L.A. (2014). Socio-demographic characteristics of employees with different levels of PsyCap. Poster presented at the European Conference on Positive Psychology – July 2014.
- Flórez, J. & Salas, E. (2011). Industrial and organizational psychology in Latin America: The Peruvian story. *The Industrial Organizational Psychologist*, 4
- Fredrickson, B. 2003. The value of positive emotions. *American Scientist*, 91, pp. 330-335.
- Gestión (2015). 59% de ejecutivos piensa que la gestión de RR.HH. será estratégica si se basa en evidencias. Extraído de: <http://gestion.pe/empleo-management/kpmg-59-ejecutivos-piensa-que-gestion-rrhh-estrategica-si-se-basa-evidencias-2140401>
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P., Frazier, L., & Snow, D. (2009). In the eyes of the beholder: Transformational leadership, positive psychological capital and performance. *Journal of Leadership and Organization Studies*, 15, pp. 353–357.
- Hackman, J. (2009). The perils of positivity. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), pp.309-319.
- Hernández, R., Fernández C., y Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana
- Jung H., Yoon H. (2015) "The impact of employees' positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), pp.1135 - 1156
- Larson, M. & Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, (13)

- LePine J., Erez, A. y D. Johnson (2002). The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review and Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), pp. 52–65
- León, F. (2013). Las psicologías del área social-organizacional en Perú: 2003-2012. *Revista de Psicología*, 31(2), 179-126
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, pp. 695–706. <http://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), pp. 57–72.
- Luthans, F. Avey, J., Clapp-Smith R. & Li W. (2008). More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource? *The International Journal of Human Resource Management*, 19(5), pp. 818-827. DOI: 10.1080/09585190801991194
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2009). The “Point” of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), pp. 291–307. <http://doi.org/10.1002/job.589>
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2014). Brief Summary of Psychological Capital and Introduction to the Special Issue. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), pp. 125–129. <http://doi.org/10.1177/1548051813518073>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, B. J., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital : Measurement and Relationship With Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, pp. 541–572. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Norman, S., Avolio, B., Avey, J. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate— employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, pp. 219–238. <http://doi.org/10.1002/job.507>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford Scholarship Online. <http://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Marcus, B., Taylor, O. a., Hastings, S. E., Sturm, a., & Weigelt, O. (2013). *The Structure of Counterproductive Work Behavior: A Review, a Structural Meta-Analysis, and a Primary Study*. *Journal of Management* . 42 (1), pp. 203-233

- <http://doi.org/10.1177/0149206313503019>
- Ng, T. W. H., Lam, S. S. K., & Feldman, D. C. (2016). Organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior: Do males and females differ? *Journal of Vocational Behavior*, 93, pp. 11–32.
<http://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.005>
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Graber Pigeon, N. (2010). The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), pp. 380–391.
<http://doi.org/10.1177/1548051809353764>
- O'Brien, K. & Allen, T. (2007) The Relative Importance of Correlates of Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior Using Multiple Sources of Data. *Human Performance*, 21(1), pp. 62-88, DOI: 10.1080/08959280701522189
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10, pp. 85–97.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences. *Personnel Psychology*, 59, pp. 484–487.
- Omar, A., Vaamonde, J. & Delgado H. (2012). Comportamientos contraproducentes en el trabajo: diseño y validación de una escala. *Diversitas*. 8(2). pp. 249-265
- Pavalache-Ilie M. (2014). Organizational citizenship behaviour, work satisfaction and employees' personality. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 127, 489 – 493
- Podsakoff, N., Whiting, S., Podsakoff, P., & Blume, B. (2009) Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94, pp. 122–141.
- Podsakoff, N., Podsakoff, P., Mackenzie, S., Maynes T. y T. Spoelma (2013). Consequences of unit-level organizational citizenship behaviors: A review and recommendations for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 35, pp. 87–119
- Popescua A., Deaconua A., y T. Popescu (2014). The impact of gender difference at Romanian small and medium enterprises (SME) management level, analyzed by organizational citizenship behavior (OCB) lens. *Procedia Economics and Finance* 8, pp. 563 – 569

- Reynolds, C. A., Shoss, M. K., & Jundt, D. K. (2015). In the Eye of the beholder: A multi-stakeholder perspective of organizational citizenship and counterproductive work behaviors. *Human Resource Management Review*, 25(1), pp. 80–93.
<http://doi.org/10.1016/j.hrmr.2014.06.002>
- Rosario-Hernández, E. & Rovira, L.V. (2004). Desarrollo y validación de la Escala de Ciudadanía Organizacional. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 15, pp. 1-25.
- Rosario-Hernández, E. & Rovira, L.V. (2006). Posibles predictores de las conductas de ciudadanía organizacional en una muestra de empleados en Puerto Rico. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 25(2), pp. 71-86.
- Rosario-Hernández, E. & Rovira, L.V. (2008). Desarrollo y Validación del Índice de Conductas Laborales Contraproducentes (ICLC). *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 2008, 27(1), pp. 16-27.
- Rosario-Hernández, E., Rovira, L.V., Rodríguez A. & Zapata, A. (2013). La relación entre la manifestación de conductas laborales contraproducentes, estresores laborales, emociones y acoso psicológico: El efecto moderador de las emociones negativas. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 32(1), pp. 31–52.
- Rosario-Hernández, E., & Rovira Millán, L. V. (2011). La relación entre las manifestaciones de conductas de ciudadanía organizacional con los cinco factores de la personalidad, satisfacción laboral, compromiso organizacional, justicia organizacional y contrato psicológico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 22(2), pp. 72–100.
- Rosario-Hernández, E., & Rovira Millán, L. V. (2014). Possible Predictors of Discretionary Behavior in the Workplace in a Sample of Employees in Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 25(2), pp. 202–223.
- Sackett P., Berry C., Wiemann S. & Laczó R. (2006) Citizenship and Counterproductive Behavior: Clarifying Relations Between the Two Domains. *Human Performance*, 19(4), pp. 441-464, DOI: 10.1207/s15327043hup1904_7
- Santos Torres, J., Rosario-Hernández, E. y Rodríguez Irizarry, A. (2009). Los comportamientos discrecionales y su relación con las actitudes de trabajo y los rasgos de personalidad desde el modelo de los cinco factores. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 28(2), pp. 120-137.
- Shelton S.A. & Renard M. (2015). The relationship between psychological capital, reward preferences and demographic variables within the nelson mandela

- metropole medical industry. Paper presented at the 27th Annual SAIMS conference 2015.
- Siu, O.L., Cheung, F. & Lui, S. J. (2015) Linking Positive Emotions to Work Well-Being and Turnover Intention Among Hong Kong Police Officers: The Role of Psychological Capital. *Journal of Happiness Studies*. 16(2), pp. 367-380.
doi:10.1007/s10902-014-9513-8
- Smith C., Organ D. y Near J. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), pp. 653-663
- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior. *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets.*, pp. 151–174. <http://doi.org/10.1037/10893-007>
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), pp. 446–460.
<http://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>
- Spector, P. E. & Fox, S. (2010). Counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Are they opposite forms of active behavior? *Applied Psychology: An International Review*, 59, pp. 21-39. doi: 10.1111/j.1464-0597.2009.00414.x
- Spector, P. E., Bauer, J. A., & Fox, S. (2010). Measurement artifacts in the assessment of counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Do we know what we think we know? *Journal of Applied Psychology*, 95, pp. 781-790. doi: 10.1037/a0019477
- Stajkovic A.D., Luthans F. (1998b). Social cognitive theory and self-self efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26, pp. 62–74.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), pp. 601–617.
- Zayas-Ortiz, M., Rosario E., Marquez E. y P. Colón (2015). Relationship between organizational commitments and organizational citizenship behaviour in a sample of private banking employees. *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 35 Iss 1/2 pp. 91 – 106

APÉNDICES

Apéndice A: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Esta investigación tiene como objetivo conocer las actitudes hacia el trabajo que tienen los trabajadores peruanos. **Es realizada por Hugo Bayona, Bachiller en Psicología Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú, y se encuentra bajo la supervisión del Lic. Luis Guevara.** Con esa finalidad, le pedimos colabore con ellos respondiendo este cuestionario que le tomará aproximadamente 15 minutos. Su participación es enteramente voluntaria.

Este cuestionario contiene una serie de afirmaciones, las cuales tienen diversas categorías de respuesta. Le solicitamos que lea con atención cada una de ellas para responderlas adecuadamente. Le agradeceremos nos proporcione una respuesta **SINCERA y HONESTA**. El cuestionario es **ANÓNIMO**, por lo que no es necesario colocar su nombre en ningún lugar. **La información recopilada a través de este cuestionario será manejada únicamente por los investigadores y con el único fin de este estudio.**

Si tiene dudas con alguna afirmación, por favor consúltela con quien le hizo llegar el presente cuestionario. Si desea dejar de responder el cuestionario puede hacerlo en el momento que usted lo desee. Ante cualquier duda o consulta escribir a: hugo.bayona@pucp.pe

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

Firma del aplicador

Firma del participante

Yo he sido informado(a) de las condiciones en las cuales acepto participar en la investigación realizada por el alumno de la Especialidad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú; y sé que, ante cualquier duda o consulta, podré comunicarme al correo electrónico: hugo.bayona@pucp.pe

Apéndice B: Ficha de Datos

DATOS GENERALES

A. EDAD (Indique en años)			Años
------------------------------	--	--	------

B. GÉNERO (Marque con una X)			
	Femenino		
	Masculino		
	Otro		

C. GRADO DE INSTRUCCIÓN (Marque con una X)			
	Secundaria completa		
	Estudiante de instituto o escuela técnica		
	Educación superior técnica completa		
	Estudiante universitario		
	Educación universitaria completa		
	Estudiante de posgrado		
	Educación de posgrado completa		

D. TIEMPO DE EXPERIENCIA LABORAL TOTAL (Indique en años y meses, por ejemplo: 4 años y 3 meses)			
	años y		meses

E. ¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA LABORANDO EN SU ACTUAL ORGANIZACIÓN? (Indique en años y meses)			
	años y		meses

F. ¿A QUE UNIDAD PERTENECE?			

G. ¿CUÁNTAS PERSONAS TRABAJAN EN SU ORGANIZACIÓN APROXIMADAMENTE? (Indique en número: 30, 221, etc.)			
	Trabajadores aproximadamente		

H. ¿TIENE PERSONAS BAJO SU RESPONSABILIDAD? (Marque con una X)			
	SI		
	NO		

I. ¿CUÁNTAS PERSONAS LABORAN CON USTED DENTRO DE SU ÁREA? (Indique en número: 0, 5, 15, etc.)			
	Trabajadores aproximadamente		

J. ¿EN QUÉ SECTOR SE DESEMPEÑA CON MAYOR FRECUENCIA? (Marque con una X)			
	Privado		
	Público		

PARA QUIENES LABORAN EN SECTOR PRIVADO...	
a. ¿CUÁL ES EL TIPO DE SU ORGANIZACIÓN?	
	Pequeña (de 11 a 49 trabajadores)
	Mediana (de 50 a 250 trabajadores)
	Grande (Más de 250 trabajadores)

PARA QUIENES LABORAN EN SECTOR PÚBLICO...	
b. ¿CUÁL ES EL TIPO DE SU ORGANIZACIÓN?	
	Local
	Regional
	Nacional

K. ¿CUÁL ES SU CONDICIÓN LABORAL? (Marque con una X)			
	No me encuentro laborando actualmente		
	Practicante		
	Empleado (en planilla)		
	Independiente (por recibo por honorarios)		
	DL 276		
	DL 728		
	CAS		
	Otros: _____		

Apéndice C: Permiso de investigación – PCQ-24

Hugo Bayona



To whom it may concern,

This letter is to grant permission for Hugo Bayona to use the following copyright material:

Instrument: *Psychological Capital (PsyCap) Questionnaire (PCQ)*

Authors: *Fred Luthans, Bruce J. Avolio & James B. Avey.*

Copyright: *"Copyright © 2007 Psychological Capital (PsyCap) Questionnaire (PCQ) Fred L. Luthans, Bruce J. Avolio & James B. Avey. All rights reserved in all medium."*

for his/her thesis/dissertation research.

Three sample items from this instrument may be reproduced for inclusion in a proposal, thesis, or dissertation.

The entire instrument may not be included or reproduced at any time in any other published material.

Sincerely,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "K. Luthans".

Mind Garden, Inc.
www.mindgarden.com

Apéndice D: Permiso de Investigación – ECO**Condiciones de Uso**

Yo, Hanna Rosales Aguilar certifico que tengo un grado universitario a nivel graduado en psicología u otra rama relacionada o que estoy llevando a cabo estudios graduados y que poseo un adiestramiento relevante en el uso de instrumentos de medición.

Estoy de acuerdo en utilizar la **ECO** con propósitos investigativos solamente. También estoy de acuerdo que como intercambio del uso y reproducción del mismo para mi investigación, le proveeré a los doctores Rosario-Hernández y Rovira Millán los datos brutos con la información sociodemográfica de los participantes de mi estudio (ej.: género, edad, ocupación, entre otras) en un archivo electrónico, ya sea en SPSS o Excell.

Estoy de acuerdo en no cambiar los reactivos y/o las instrucciones de administración del **ECO**. Además, le proveeré una copia a los doctores Rosario-Hernández y Rovira Millán de la tesina, tesis o disertación y/o cualquier publicación que resulte de mi investigación.

Entiendo que la **ECO** es un material con derechos de autor. También entiendo que el permiso de uso y reproducción de este instrumento será sólo otorgado para el presente proyecto que he descrito anteriormente y que si deseo volver a utilizar o reproducir el **ECO** para cualquier otro proyecto, tengo que obtener otro permiso de uso y reproducción. Más allá, entiendo que no puedo proveerle copia de la **ECO** a otras personas para su uso y que me comprometo a dirigir los mismos a los doctores Rosario-Hernández y Rovira Millán.

También entiendo que no puede aparecer en los apéndices la **ECO** de cualquier material escrito ni en la internet que están provistas para la lectura general. No obstante, entiendo que una muestra de cinco (5) reactivos de la **ECO** puede aparecer en los apéndices del material escrito.

Entiendo que la **ECO** no puede ser publicado en revistas. Entiendo que la **ECO** tampoco puede ser puesto en la internet, y cualquier investigación que se lleve a cabo en línea utilizando la **ECO** tiene que asegurarse de que los reactivos se mantenga seguros y que serán removido de la internet tan pronto termine la investigación.

Hanna Rosales Aguilar 02/10/16
Firma Fecha

[Firma] 05/10/16
Firma del Facultativo Supervisando la tesina, tesis o disertación (Si aplica) Fecha

Apéndice E: Escala de Conductas Contraproducentes de Trabajo (CCP-C)

¿Qué tan seguido has realizado las siguientes actividades en tu último trabajo	Nunca	Solo una o dos veces	Una o dos veces al mes	Una o dos veces por semana	Todos los días
1. Desperdié a propósito los materiales o suministros de mi empleador.	1	2	3	4	5
2. Hice el trabajo mal a propósito.	1	2	3	4	5
3. Llegué tarde al trabajo sin permiso.	1	2	3	4	5
4. Me quedé en casa y dije que estaba enfermo (a), cuando no lo estaba.	1	2	3	4	5
5. Dañé algo de mi trabajo, o una pieza del equipo, a propósito.	1	2	3	4	5
6. Ensució o desordené mi espacio de trabajo a propósito.	1	2	3	4	5
7. Robé algo que pertenecía a mi empleador.	1	2	3	4	5
8. Inicié o continué un rumor perjudicial o dañino en mi lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
9. Fui grosero(a) o rudo(a) con un cliente.	1	2	3	4	5
10. Me negué a aceptar una tarea cuando se me pidió.	1	2	3	4	5
11. Tomé más tiempo de descanso que el permitido.	1	2	3	4	5
12. No seguí instrucciones a propósito.	1	2	3	4	5
13. Salí del trabajo antes de lo permitido.	1	2	3	4	5
14. Insulté a alguien sobre su desempeño en el trabajo.	1	2	3	4	5
15. Me burlé de la vida personal de alguien.	1	2	3	4	5
16. Me llevé a mi casa materiales o recursos sin permiso.	1	2	3	4	5
17. Registré más horas de las que trabajé.	1	2	3	4	5
18. Tomé dinero de mi empleador sin permiso.	1	2	3	4	5
19. Ignoré a alguien en el trabajo.	1	2	3	4	5
20. Culpé a alguien en el trabajo por un error que yo cometí.	1	2	3	4	5
21. Inicié una discusión con alguien en el trabajo.	1	2	3	4	5

22. Robé algo que pertenecía a otra persona en el trabajo.	1	2	3	4	5
23. Maltraté verbalmente a alguien en el trabajo.	1	2	3	4	5
24. Hice un gesto obsceno (mostrar el dedo) a alguien en el trabajo.	1	2	3	4	5
25. Amenacé físicamente a alguien en el trabajo.	1	2	3	4	5
26. Amenacé verbalmente a alguien en el trabajo.	1	2	3	4	5
27. Dije algo obsceno a alguien en el trabajo para que se sintiera mal.	1	2	3	4	5
28. Hice algo para hacer quedar mal a alguien en el trabajo.	1	2	3	4	5
29. Jugué una broma pesada para avergonzar a alguien en el trabajo.	1	2	3	4	5
30. Revisé sin permiso la correspondencia o propiedad privada de alguien en el trabajo.	1	2	3	4	5
31. Golpeé o empujé a alguien en el trabajo.	1	2	3	4	5
32. Insulté o me burlé de alguien en el trabajo.	1	2	3	4	5

Copyright 2002 Suzy Fox and Paul E. Spector, All rights reserved.

