



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Justicia organizacional y conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial en el distrito de San Isidro, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología

AUTOR:

Alva Alamo, Johan (ORCID: 0000-0001-5679-0222)

ASESORES:

Mg. Rosario Quiroz, Fernando Joel (ORCID: 0000-0001-5839-467X)

Mg. Manrique Tapia, César Raúl (ORCID: 0000-0002-6096-1482)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

Lima - Perú

2019

Dedicatoria

A mi hija Flavia por ser la luz de mis ojos y mi mayor motivación

A mis padres Richard y Bety por enseñarme el valor de la responsabilidad

A mi hermano Jordy por su apoyo y cariño

A mi compañera de vida Lucero por su amor y paciencia

Agradecimientos

A los profesores de la Universidad
por compartir su conocimiento
y orientarnos en todo este proceso.

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
 (a)..... Alra Stamo Johan.....
 cuyo título es: Justicia organizacional y conducta
control de cuentas en trabajadores administrativos
de una empresa de rubro industrial en el distrito
de San Isidro 2019

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
 el estudiante, otorgándole el calificativo de: 13 (número)
 TRECE (letras).

Lima, 12 de SEPT del 2019..

.....
 PRESIDENTE
Dr. Barboza Zelada Luis
Alberto

.....
 SECRETARIO
Mg. Rosario Quiroz
Fernando Joel

.....
 VOCAL
Mg. Reyes Cigueñas
Johnny Frank

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Declaración de autenticidad

Yo, **Johan Alva Alamo** Con DNI N° **73797764**, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Justicia organizacional y conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito de San Isidro,2019”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni manipulados, ni copiados y por lo tanto que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta o fraude (datos falseados), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que haya sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación de (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, Setiembre de 2019

Johan Alva Alamo

73797764



Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	12
2.1 Tipo y Diseño de investigación	12
2.2 Operacionalización de la variable	12
2.3 Población, muestra y muestreo	14
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
2.5 Procedimiento	17
2.6 Métodos de análisis de datos	17
2.7 Aspectos éticos	18
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	39

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables de justicia organizacional y conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial (2019). El diseño de estudio fue no experimental de corte transversal; contó con una muestra de 80 empleados, donde las edades oscilan entre los 21 a 61 años. Los instrumentos utilizados fueron la escala de justicia organizacional de Jason Colquitt y la escala de conductas contraproducentes de Paul Spector. En los resultados se aprecia que no se evidencia correlación entre ambas variables, debido al nivel de significancia, el cual es mayor a .05. Por tanto, ambas variables actúan de manera independiente.

Palabras Claves: Justicia organizacional y Conductas contraproducentes

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between the variables of organizational justice and counterproductive behaviors in administrative workers of a company in the industrial field (2019). The study design was non-experimental cross-sectional; It had a population of 80 employees, where the ages range from 21 to 61 years. The instruments used were the scale of organizational justice of Jason Colquitt and the scale of counterproductive behavior of Paul Spector. The results show that there is no correlation between the two variables, due to the level of significance, which is greater than .05. Therefore, both variables act independently.

Keywords: Organizational justice and Counterproductive behavior

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial, la apertura de nuevos mercados en los últimos años, han hecho que las fusiones y adquisiciones de las empresas se vuelvan más frecuentes, donde los colaboradores perciben que las condiciones laborales y el desempleo no son justas, Álvarez (2014, p.16). Según The U.S Small Business Administration - SBA (2011, p. 14) en los EE. UU, el 40 % de las PYMES dura 5 años. Las causas de este fenómeno son diversas, encontrándose entre ellas el factor humano. Uno de los aspectos más estudiados dentro de este factor es la justicia organizacional definida por Colquitt (2001, p. 15) como la percepción de los colaboradores sobre lo que es justo.

En el contexto Latinoamericano, Raineri (2012, p.18) en una muestra de Chile, Guatemala, Ecuador y Salvador, encontró que los trabajadores perciben la justicia organizacional de manera negativa, en comparación con EE. UU. y Europa. También podemos encontrar que es los estudios de Belschak y Den Hartog (2009, p. 16) quienes refieren que en América Latina la percepción de justicia organizacional es vista de esa manera, por causas como el bajo sueldo, la poca capacidad de los jefes por dar feedback (Retroalimentación) positivo a los empleados y la falta de meritocracia. Al respecto, autores como Rupp, Mohler y Schmike (2001, p. 24) señalan que hay tres aspectos que intervienen en la justicia organizacional y estos son: Beneficios, consideraciones sociales y éticas.

Asimismo, otro de los aspectos más estudiados dentro de este factor son las conductas contraproducentes, definida por Spector y Fox (2005, p. 12) como un conjunto de actos dañinos que perjudican a las empresas y colaboradores, dentro de ellas encontramos manifestaciones como ausentismo, rotación, agresión, sabotaje y robo.

Según la empresa Pricewaterhousecoopers – PWC (2014, p. 14) 19.5 % de las empresas han sufrido un delito económico por parte de los empleados y 28 % de empresas aún no realizan evaluaciones para prevenir los delitos económicos.

Autores como Hitlan y Noel (2009, p. 28) indican que las personas que se sienten ignoradas por sus pares o jefes, realizan un mayor número de conductas contraproducentes en la empresa, afectando a todo el personal que se encuentra laborando en su entorno. Las conductas más comunes son: el robo, la violencia verbal, las faltas injustificadas, las

agresiones, etc. Por último, Dalal (2015, p. 23) vincula la insatisfacción laboral con las conductas contraproducentes como acciones de sabotaje en las empresas y la disminución en la producción.

Alberto (2018, p. 17) presentó una herramienta que permite comparar las condiciones laborales de más de 17 países de América Latina y mide dos dimensiones cantidad y calidad, Perú se ubica en la posición 12 con un puntaje de 54.74, por delante de México y Nicaragua.

Analizando esta problemática por tipo de puesto, Henríquez (2012, p. 15) encontró que las condiciones de trabajo en administrativos en el Perú no son las más adecuadas ni mucho menos justas. Aspectos como horas extras sin pagar, jornadas que exceden 48 horas semanales son frecuentes.

Las condiciones laborales no han mejorado en los últimos años y ello se debe a que las organizaciones no toman como aliados al área de RRHH (Recursos Humanos). Factores como la justicia organizacional y las conductas contraproducentes al ser poco estudiadas, no son tomados en cuenta en los planes estratégicos de las empresas.

Desde hace varios años se han llevado a cabo diversos estudios, los cuales, respaldarán esta investigación. En el ámbito internacional encontramos investigaciones como la de Ríos, Rosario, Gonzáles, Nieves y Rovira (2015) en su investigación tuvieron el objetivo de determinar la relación entre mobbing, conductas contraproducentes y emociones en trabajadores de Puerto Rico, donde, participaron 180 colaboradores (67 hombres y 113 mujeres). Los instrumentos que se utilizaron fue LIPT (Leymann Inventory of Psychological), el segundo instrumento fue de JAWS (Job-related Affective Well-being Scale) y el índice de conductas contraproducentes, podemos concluir que las correlaciones más altas son abuso y retiro con mobbing, en el género femenino.

De la misma manera, Infante (2015) investigó sobre la correlación de confianza, justicia organizacional y satisfacción laboral en una muestra de 120 colaboradores en México, el tipo de investigación fue cuantitativa y el muestreo se realizó por selección intencionada, asimismo, la edad promedio de los participantes es 33.57 años y el género masculino representó el 84 % y el género femenino el 16 %, el tiempo promedio de permanencia de los trabajadores es de 3.35 años. Finalmente, las pruebas que se aplicaron en el estudio fueron el cuestionario de trabajo que mide confianza organizacional, justicia organizacional de

Jason Colquitt y satisfacción laboral, podemos concluir que se evidenciaron correlación entre las tres variables justicia, confianza organizacional y la satisfacción laboral. Luego tenemos la investigación realizada por Bermúdez y Gonzáles (2015) donde el objetivo fue buscar la correlación entre justicia organizacional y calidad de vida, en una muestra de 80 colaboradores de Colombia. Presentó un diseño descriptivo correlacional, dónde el género masculino es el más predominante, las edades de los evaluados oscilan entre 20 y 57 años. Finalmente, las pruebas utilizadas fueron justicia organizacional y la calidad de vida laboral y podemos concluir que existe correlación entre ambas variables, específicamente entre justicia informacional y calidad de vida, ya que, los trabajadores sienten que mientras se le brinden mayor información y sean honestos en la organización, ellos podrán brindarles una mejor calidad de vida a sus pares y con ellos mismos. Asimismo, Hurtado (2014) investigó la correlación entre justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso laboral en una muestra de 190 colaboradores de Colombia. El diseño que se utilizó en esta investigación fue no experimental correlacional, donde 25 % representó al género femenino y 75 % al género masculino, asimismo, podemos mencionar que el 42% tiene un contrato de profesores y el 58 % son de planta. Las pruebas que se utilizaron fueron la escala de justicia organizacional, satisfacción laboral, compromiso laboral. Finalmente, podemos analizar que si existe correlación entre justicia procedimental y compromiso laboral. Para finalizar en el ámbito internacional tenemos la investigación de Ortega y Vega (2014), donde investigaron la correlación de responsabilidad, justicia organizacional y satisfacción laboral, donde participaron 102 colaboradores de México. La edad promedio de los participantes fue de 33.57 años, donde el 84% fueron hombres y el 16% mujeres. El tipo de estudio realizado en la investigación fue correlacional, de tipo transversal. Las pruebas que se utilizaron fueron: Responsabilidad social corporativa, justicia organizacional, y satisfacción laboral. Podemos concluir que si existe correlación entre ambas variables de Justicia organizacional y satisfacción laboral, es decir, que si los trabajadores perciben que existe justicia en su trabajo, esto influenciara que exista una mayor satisfacción en la organización. Encontramos estudios nacionales que respaldan la investigación presentada, Bayona (2017) investigó la correlación entre capital psicológico y comportamientos discrecionales en una muestra de 137 trabajadores de Lima, las edades de los evaluados oscilan entre 21 a 63 años de edad. Se utilizaron las pruebas de capital psicológico y comportamientos discrecionales. Finalmente, se evidencia que existe correlación entre capital psicológico y comportamientos discrecionales, donde es importante el desarrollo del capital psicológico dentro de las

organizaciones para que fomenten conductas deseables en la organización. En la investigación de Chávarry (2017) estudió la relación entre justicia organizacional y compromiso laboral, la población que participó en esta investigación estuvo conformada por 49 personas de las siguientes áreas: TI, Secretaria General, Planeamiento, Presupuesto y Recursos Humanos; se usaron criterios de inclusión y exclusión. Se utilizó el método hipotético deductivo de tipo básico, asimismo, se utilizó un diseño no experimental. Las pruebas que se aplicaron fueron la escala de justicia organizacional y compromiso laboral, Donde se evidencia que la variable de justicia organizacional se relaciona directa y significativamente con el compromiso laboral en la empresa. De la misma manera, Ordinola y López (2017) investigaron la correlación entre justicia organizacional y engagement en una muestra de 78 colaboradores de Lima. El tipo de investigación fue correlacional descriptivo y de diseño no experimental, transversal. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de justicia organizacional, cuestionario de engagement. Finalmente, se puede concluir que los resultados encontrados en la siguiente investigación existe una correlación significativa entre las variables justicia y la dimensión de vigor de la variable de engagement. Continuamos con la investigación de Quezada (2016) donde buscó si la incidencia de la gestión administrativa, esta afecta a la justicia organizacional, en una muestra de 400 participantes de la ciudad de Lima. El tipo de estudio fue descriptivo con diseño mixto, se tomó como factor de exclusión a trabajadores que tengan 3 años de labor en la Universidad. Finalmente, se aplicó la escala de justicia organizacional y se puede apreciar que la percepción de justicia en las áreas administrativas es favorable en los trabajadores de la Universidad Técnica de Machala. Por último tenemos la tesis realizada por Guevara (2015) donde el objetivo fue buscar la correlación entre justicia organizacional y satisfacción laboral en una muestra de 100 trabajadores del Banco de la Nación de la ciudad de Trujillo. En la que presentó un nivel correlacional y diseño no experimental. Se aplicaron la escala de justicia organizacional y satisfacción laboral, se concluyó que para lograr que la variable de satisfacción laboral debe existir una adecuada justicia, por parte de la empresa.

Se hallaron conceptos, que respaldarán ambas variables de justicia organizacional y conductas contraproducentes.

Bases teóricas de justicia organizacional: La teoría de las expectativas según Vroom (1964) ya que, su fin es que las personas generen ideas o conceptos para generar un alto desempeño referente al ámbito organizacional y se divide en tres factores: Valencia (Recompensa)

Expectativa (Esfuerzo y Desempeño) y Medios (Estimulación para conseguirlo). Según Adams (1963) estudio la teoría de la equidad, donde busca la igualdad en los trabajadores, referente a sus beneficios. Finalmente, tenemos la teoría de las conductas donde Skinner indica (1994) no solo fue una aportación metodológica, sino también filosófica; en el condicionamiento operante, el aprendizaje a partir de las consecuencias tanto positivas o negativas, dada una respuesta por el individuo era el principal mecanismo de la modificación de la conducta. Diseña una técnica directa, es decir, extinguir una conducta indeseable y sustituirla por una deseable con la ayuda del refuerzo.

Sin embargo, tenemos la teoría expuesta por Leventhal (1976) “Justicia del Veredicto” donde plantea una visión más proactiva y propone varias reglas de justicia, más allá de la justicia de la equidad por Adams, donde indica que es el trato igualitario que promueve la igualdad y tienden a maximizar el desempeño.

Modelo de justicia organizacional: Tenemos el modelo de valores morales, según Rawls (2006) indica que la percepción negativa de la justicia en las organizaciones, no va a depender de los valores morales de las personas que son establecidos desde el hogar.

Por ello, existen distintos tipos de justicia:

La justicia distributiva, según Khuram (2014) indica que ha ocupado un lugar central en la retribución de recompensas, se puede referir que no es un concepto nuevo, sino que tiene relevancia en la filosofía y en la política, desde la época de grandes filósofos como Aristóteles, fundamentada en las organizaciones y en las contribuciones individuales. Finalmente, Homans (1965) indica que la justicia distributiva es una relación entre la inversión y beneficios, es decir, entendemos por inversión aquellos aportes o esfuerzo de los sujetos y los beneficios son las retribuciones que los sujetos esperan por el esfuerzo realizado.

La justicia procedimental se refiere en sí a los procedimientos, normas y políticas de parte del empleador hacia los empleados. Según Cohen (2001) se refiere a la imparcialidad del proceso a través del cual determinar resultados hacia el colaborador. Asimismo, Leventhal (2000) indica que la justicia procedimental será considerada justo, si mantiene esta estructura:

- a. Consistencia: procedimiento entre tiempo y persona.
- b. Libre de Sesgos: significa a los no favorecimientos de parte del jefe.
- c. Precisos: a la información.
- d. Corregibles: es decir a la oportunidad de cambiar una decisión.
- e. Representativo: refiere a las necesidades de parte de los involucrados.

Finalmente, podemos mencionar que la justicia procedimental será vista de manera positiva, en cuanto se maneje con procesos justos de parte del empleador hacia el empleado.

La justicia interaccional se refiere al trato justo de los superiores hacia los empleados. Como manifiesta, Khuram (2014) manifiesta las personas valoran la posibilidad de interactuar con los jefes y el trato que reciben de parte de ellos, por lo tanto, la justicia interaccional busca la imparcialidad que la autoridad ejercen y buscan que generen igualdad y respeto. Por último, Martínez (2014) señala que los colaboradores que perciben un trato justo de parte de la organización y sus jefes son trabajadores que demostrarán un mejor desempeño laboral de acuerdo con Mladinic e Isla (2015) manifiestan que la justicia interaccional significa el trato hacia el personal a la hora de efectuar un procedimiento hacia los colaboradores de manera positiva.

Por otro lado, la variable de justicia organizacional se aplica en distintos ámbitos:

Selección de Personal, Según Gilliland (1993) indica que en los procesos de selección es un tema basado en la percepción de los postulantes, donde manifiesta que es un tema de salud psicológica de los postulantes donde si es vista de manera positiva, esto influye la percepción hacia la empresa. Por ello, Gilliland (2004) propone tres criterios para selección de personal para lograr una óptima evaluación. Características formales del proceso de selección, la relación del tipo de pruebas o procedimientos de selección, desde si se hará entrevista por competencias, Assessment center, entrevista individual o grupal. Trato Interpersonal están vinculadas a la equidad del proceso de selección hacia los postulantes y sobre todo el vínculo desarrollado por el encargado del proceso. Explicación de los resultados esto implica a los resultados hacia los postulantes, desde el feedback hacia ellos como parte de tener un proceso limpio y transparente.

Evaluación de Desempeño según Gómez-Mejía (2001) define a la evaluación de desempeño como la medición e identificación del rendimiento del personal de hacia la empresa.

Asimismo, Fernández (2009) indica que la evaluación de desempeño puede ser vista de manera negativa por parte del colaborador si siente que no es evaluado de manera justa.

Sistema de recompensas y salarios como indica Harris, Andrew & Kacmar (2007) el sistema de recompensas que se implementan en las organizaciones tiende a motivar a los colaboradores y mantener la conexión de los mismos. Los colaboradores que no reciben el salario justo pretenderán cambiar las cosas en su empresa y eso se verá afectado en su conducta. El modelo de los dos factores pretende explicar la justicia distributiva y procedimental, por lo tanto, si la justicia distributiva es baja existe menos satisfacción de parte del empleado.

Procesos de Desvinculación, según Mladinic e Isla (2012) indican que las empresas están inmersas en un ambiente dinámico, en este contexto las desvinculaciones se pueden volver un “dolor de cabeza” para las empresas donde, se habla de la justicia de procedimientos donde es importante comunicar el despido donde se debe demostrar una adecuada preocupación por el colaborador donde determinar si será visto de manera positiva o negativa.

Dentro de la teoría de justicia organizacional, podemos apreciar factores que determinan dicho comportamiento:

Género: Donde la psicología estudia los mecanismos psicosociales que determinan las relaciones de género en la actividad laboral. Según Tur (2001) manifiesta que los varones y damas responden de manera distinta a las percepciones de la justicia organizacional. Sperry (1996) manifiesta que los varones son más sensibles a la justicia distributiva frente a la a las damas sobre la justicia procedimental. Esto se puede deberse a que los varones prevalecen los resultados y las damas valoran las instrucciones. Finalmente, Lee y Farh (1999) manifiestan que las damas son las que se preocupan por la justicia distributiva, argumentando a la desigualdad salarial entre mujeres y hombres.

Edad y antigüedad laboral: Como indica Omar (2011) la justicia interaccional serían priorizados por los empleados mayores, ya que, son quienes llevan más tiempo y se sentirán tratados con mayor dignidad y respeto por parte de los encargados.

Cuando hablamos de “Conductas Contraproducentes” es importante conocer los inicios del término:

Bases teóricas de justicia organizacional: Según Fox & Spector (2005) las conductas contraproducentes son conductas como robo, sabotaje, descansos y en contra del bienestar de la empresa de parte del trabajador.

Como indica, Rotundo & Sackett (2002) las conductas contraproducentes son conductas que van relacionadas con el desempeño laboral y son conductas que causan daño.

Asimismo, O'Brien & Allen (2008) manifiestan que los colaboradores muestran comportamientos dependiendo del lugar de trabajo y su ambiente, por ende, pueden mostrar conductas que son voluntarias o discrecionales

Teorías de justicia organizacional: La teoría de satisfacción laboral de Locke (1983) donde indica que es un estado emocional positivo donde las personas evalúan su experiencia de trabajo, con esta teoría comienza la relación de las conductas contraproducentes.

Por otro lado, tenemos la teoría de compromiso organizacional donde Meyer & Allen (1991) indican como un estado psicológico que el colaborador siente hacia la organización y es vista de manera positiva.

Finalmente, la última teoría es el contrato psicológico donde Rousseau (1992) indica que las obligaciones laborales son la base para un contrato psicológico de parte del empleador hacia el empleado.

Por ello, nos formulamos la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre justicia organizacional y conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial en el distrito de San Isidro, 2019?

Donde la presente investigación cuenta pertinencia teórica, ya que no se han encontrado antecedentes nacionales que relacionen ambas variables en una muestra similar, por lo tanto, la presente investigación será tomada como punto de partida para futuras investigaciones.

Asimismo, presente pertinencia aplicativa, ya que a partir de los resultados de justicia organizacional los jefes podrán tomar decisiones positivas referente a la justicia organizacional para los empleados administrativos como talleres de sensibilización, así mismo, permite a los gerentes tomar las medidas necesarias, con el área de recursos humanos, para fomentar beneficios y analizar los aspectos positivos y negativos de la percepción de justicia dentro de la organización. En cuanto a resultados de conductas

contraproducentes, estos permitirán a los jefes analizar los resultados y verificar que conductas son comunes en los trabajadores para tomar medidas de corrección, así mismo, permite que los gerentes y el área de recursos humanos puedan promover actividades que impliquen disminuir las conductas contraproducentes.

Por ello, la hipótesis: Existe correlación inversa y significativa entre justicia organizacional y conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito de San Isidro, 2019

Y las siguientes hipótesis específicas: a) Existe correlación inversa y significativa entre las dimensiones de la justicia organizacional y las conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito de San Isidro, b) Existe correlación inversa y significativa entre las dimensiones de las conductas contraproducentes y la justicia organizacional en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito San Isidro, c) Existe correlación inversa y significativa entre justicia organizacional y conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito de San Isidro, según sexo, d) Existe correlación inversa y significativa entre conductas contraproducentes y justicia organizacional en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito San Isidro, según sexo e) Existen diferencias significativas en las de conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito de San Isidro, 2019 , sexo.

En esta investigación se planteó como objetivo principal: Determinar la relación entre justicia organizacional y conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito de San Isidro, 2019

Igualmente, los objetivos específicos son: a) Identificar la relación entre las dimensiones de la justicia organizacional y las conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito de San Isidro, b) Identificar la relación entre las dimensiones de las conductas contraproducentes y la justicia organizacional en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito San Isidro, c) Determinar la relación entre justicia organizacional y conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito de San Isidro, según sexo, d) Determinar si existen diferencias significativas a nivel de justicia

organizacional en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito de San Isidro, según sexo e) Identificar el tipo de justicia organizacional que predomina en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito de San Isidro, según sexo f) Identificar el tipo conductas contraproducentes que predomina en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito de San Isidro, según sexo

II. MÉTODO

2.1 Diseño y Tipo de Investigación

Diseño

Presento un diseño no experimental, ya que, tuvo como objetivo analizar a los participantes en su medio natural para luego analizarlos. Asimismo, es transversal, ya que, su finalidad es analizarlos en un solo tiempo según Hernández, et al (2016).

Tipo de Investigación

El tipo de investigación fue teórica, ya que busca generar nuevos conocimientos, buscando el descubrimiento de principios y leyes, según Hernández, Hernández, et al (2016).

Nivel

La investigación presentó un nivel descriptivo correccional, ya que describen las variables a usar y también determina la relación entre ellas, según Hernández, Hernández, et al (2016).

Enfoque

La investigación presentó un enfoque cuantitativo, porque se usó la estadística para poder cumplir con los objetivos de la investigación según Hernández, Hernández, et al (2016).

2.2 Variable de Operacionalización

2.2.1 Justicia Organizacional:

Definición Conceptual: Según Colquitt (2001) como “percepción de los empleados sobre lo que es justo”.

Definición Operacional: Puntaje obtenido por la prueba de justicia organizacional según Colquitt (2001)

Descripción de las dimensiones

Justicia Distributiva: Hace referencias a las recompensas dentro de la organización y está compuesto por los siguientes ítems: 1, 10, 18 y 8.

Justicia Procedimental: Hace referencia a cuan justos son los procedimientos y está compuesto por los siguientes ítems: 7, 11, 9, 3, 19, 16 y 5.

Justicia Interpersonal: Es la percepción del respeto e igualdad por parte de los jefes hacia los colaboradores y está compuesto por los siguientes ítems: 14, 15, 2, 17 y 20.

Justicia Informacional: Se refiere a las explicaciones dadas por parte del empleado y está compuesta por los siguientes ítems: 12, 4, 6 y 13.

Nivel: Ordinal

2.2.2 Conductas Contraproducentes

Definición Conceptual: Según Spector (2002) "las conductas contraproducentes son aquellos comportamientos que están dirigidos a hacer daño y no se puede contar con el empleado"

Definición Operacional: Puntaje obtenido por la prueba de conductas contraproducentes según Spector (2002)

Descripción de las dimensiones

Desviación de la Producción: Hace referencia a la acción de realizar mal el trabajo y según los ítems: 2, 10 y 12.

Sabotaje: Hace referencia a destruir o dañar el ambiente físico de trabajo y tiene los siguientes ítems: 1, 5 y 6

Abuso: Hace referencia al daño de otras personas y según los ítems: 8, 9, 14, 15, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31

Robo: Hace referencia a robos en la empresa y según los ítems: 7, 16, 17, 18 y 22

Retiro: Hace referencia a la ausencia del trabajador según los ítems: 3, 4, 11 y 13

Nivel: Ordinal

2.2.3 Variables Sociodemográficas

Sexo: Femenino y Masculino / Edad: 21 a 61 años

2.3 Población, Muestra y Muestreo

Población

Estuvo compuesta por N = 1000 trabajadores de la empresa EXSA del rubro Industrial, que oscilan entre las edades de 21 a 61 años, considerando tanto sexo masculino como femenino del distrito del San Isidro.

Tabla 1

Distribución de la muestra por áreas

Gerencias	Total
Administración	100
Auditoría Interna	20
Comercial y Marketing	250
Gestión Humana	20
Operaciones	300
Sostenibilidad	310
Total	1000

Fuente: Exsa , 2019

Muestra

Estuvo conformada por N = 80 trabajadores de las gerencias de recursos humanos, comercial, administración y auditoría interna, que conforman el personal administrativo. Se utilizó la fórmula de poblaciones finitas para determinar el tamaño de la muestra (Bernal, 2010).

Muestreo

El tipo de muestreo será no probabilístico intencional, en la cual se ha seleccionado la muestra representativa de la población determinada. Esta representatividad se ha extraído en base a una opinión o intención propia del sujeto y por consiguiente siendo una evaluación de tipo subjetiva (Sánchez y Reyes, 2015, p.143)

Criterios de Inclusión

Ser trabajador administrativo

Tener una o dos faltas injustificadas al mes

Tener llamadas de atención y memorándums

Edades de 21 a 61 años

Contestar todos los ítems de la escala de justicia organizacional.

Contestar todos los ítems de la escala de conductas contraproducentes.

Criterios de Exclusión

Ser practicante

No tener faltas

Tener de 18 a 20 años

No contestar un ítem de la escala de justicia organizacional.

No contestar un ítem de la escala de conductas contraproducentes.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Ficha Técnica

Nombre: Justicia Organizacional

Autor: Jason A. Colquitt.

Año: 2001

Procedencia: Estados Unidos

Adaptado: Patlán, Flores, Martínez y Hernández (2014)

Tipo de instrumento: Cuestionario

Número de ítem: 20

Administración: Colectiva e Individual

Tiempo de administración: 20 minutos

Escala de Likert

Descripción de las dimensiones

Justicia Distributiva: hace referencias a las recompensas dentro de la organización y está compuesto por los siguientes ítems: 1, 10, 18 y 8.

Justicia Procedimental: hace referencia cuan justos son los procedimientos y está compuesto por los siguientes ítems: 7, 11, 9, 3,19, 16 y 5.

Justicia Interpersonal: es la percepción del respeto e igualdad por parte de los jefes hacia los colaboradores y está compuesto por los siguientes ítems: 14, 15, 2, 17 y 20.

Justicia Informacional: se refiere a las explicaciones dadas por parte del empleado y está compuesta por los siguientes ítems: 12, 4, 6 y 13.

Aspectos Psicométricos de la prueba original

Validez:

La validez original de contenido de éste instrumento fue examinada por ocho expertos en el ámbito del comportamiento organizacional para verificar que el contenido de cada reactivo no hubiese sido alterado, donde se obtuvo un 80% de aprobación.

Por otro lado, en la validez de contenido de la prueba piloto de 50 colaboradores, se empleó el coeficiente de validación “V” de Aiken y se obtuvo un puntaje mayor a 0.80, por lo tanto, se evidencia que el total de los ítems del test presenta un alto índice de validez (Anexo 8).

Confiabilidad:

En la investigación de la prueba original por Colquitt (2011) en su modelo de cuatro dimensiones obteniendo un puntaje confiabilidad por justicia distributiva (0,84), justicia procedimental (0,84), justicia interpersonal (0,96) y justicia informacional (0,90). Con un Alfa de Cronbach de 0,89

Por otro lado, en la confiabilidad de la prueba adaptada, presentó un Alfa de Cronbach 0.90

Finalmente, en la confiabilidad de la prueba piloto el Alfa de Cronbach en las dimensiones para justicia distributiva (0,86), justicia procedimental (0,98), justicia interpersonal (0,84) y justicia informacional (0,82). Con un Alfa de Cronbach de 0,87.

Ficha Técnica

Nombre: Conductas Contraproducentes

Autor: Paul E. Spector

Año: 2006

Procedencia: Estados Unidos

Adaptado: Moreno (2014)

Número de ítem: 31

Administración: Colectiva e Individual

Tiempo de administración: 30 minutos

Escala de Likert

Descripción de las dimensiones

Desviación de la Producción: hace referencia a la acción de realizar mal el trabajo y está compuesta por los siguientes ítems: 2, 10 y 12.

Sabotaje: hace referencia a destruir o dañar el ambiente físico de trabajo y está compuesto por los siguientes ítems: 1, 5 y 6

Abuso: hace referencia al daño de otras personas y está compuesto por los siguientes ítems: 8, 9, 14, 15, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31

Robo: hace referencia a robos en la empresa y está compuesto por los siguientes ítems: 7, 16, 17, 18 y 22

Retiro: hace referencia a la ausencia del trabajador y está compuesto por los siguientes ítems: 3, 4, 11 y 13

Aspectos Psicométricos de la prueba original

Validez:

Fue examinada por criterio de jueces, donde participaron 12 expertos en psicología organizacional, donde se obtuvo un 80% de aprobación.

Por otro lado, en la validez de contenido de la prueba piloto de 50 colaboradores, se empleó el coeficiente de validación “V” de Aiken y se obtuvo un puntaje mayor a 0.80, por lo tanto, se evidencia que el total de los ítems del test presenta un alto índice de validez. (Anexo 8)

Confiabilidad:

La confiabilidad de la escala de conductas contraproducentes de la prueba original para Spector (2005), dio como conclusión que la prueba es confiable obteniendo un puntaje general de 0.88 mediante el coeficiente del alfa de Cronbach.

Asimismo, en la confiabilidad de la prueba piloto el Alfa de Cronbach en las dimensiones para abuso (0,91), desviación de la producción (0,83), sabotaje (0,83), robo (0,84) y retiro (0,83), lo cual significa que posee una confiabilidad aceptable.

2.5 Procedimientos

Fase de identificación de la población: La población se seleccionó por la facilidad del investigador con la empresa.

Fase de identificación de los instrumentos: Se optaron por elegir la escala Justicia organizacional de Jason Colquitt y Conductas contraproducentes Paul Spector, teniendo en cuenta las necesidades de la investigación.

Fase de identificación de la muestra: La muestra se obtuvo por la fórmula donde se calcula el tamaño de la población, margen de error, nivel de confianza y desviación estándar.

Fase de aplicación: Los colaboradores fueron elegidos de las gerencia de comercial, rrhh, auditoría interna y administración, asimismo, se juntaron en salas para la aplicación de ambas pruebas.

Fase de análisis de resultados: Después de la recolección de los resultados en ambas pruebas, se procesó en SPSS versión 23, con las estadísticas No paramétricas.

2.6 Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se realizó por medio del paquete estadístico SPSS versión 23. Qué nos permitió el análisis de las variables con la finalidad de recaudar la información para obtener resultados de la muestra estudiada:

Estadísticos Descriptivos:

Se utilizaron para los estadísticos descriptivos la media aritmética, para tener como resultado los promedios de la población.

Estadística Inferencial:

También se utilizó como prueba de normalidad la prueba de Kolmogorov-Smirnov (distribución de la muestra).

Estadística de Correlación:

Para la estadística de correlación y conocer los objetivos propuestos para la investigación, se utilizó el coeficiente de correlación Rho Spearman, para identificar la correlación de ambas variables. También, se realizó un análisis comparativo de las variables sociodemográficas y se utilizó U de Mann-Whitney para comparar medianas.

2.7 Aspectos Éticos

Las consideraciones bioéticas de la presente investigación razonan el compromiso y el alto grado de responsabilidad en el desarrollo de este trabajo.

En relación al principio de Autonomía, para esta investigación, se utilizó el consentimiento informado, es decir, previo a la aplicación de la prueba se respetó el hecho de que el encuestado deseaba o no participar de este estudio.

Para el principio de Beneficencia, este estudio psicológico busca sumar un instrumento psicológico para la utilidad de todos los que la requieran, ya que en la actualidad no se cuenta con un instrumento adecuado a nuestro contexto social, y es por ello que para el desarrollo de este estudio nos basamos en la participación voluntaria de cada encuestado.

En cuanto al principio de No maleficencia el cual enfatiza en mantener la integridad de cada persona, se escucharon diversas opiniones y sugerencias para mejoría de este trabajo, sin embargo algunas se consideraron y otras no porque interrumpían con la moral del autor.

Finalmente para el principio de justicia, todos los participantes de este estudio fueron considerados de la misma forma, respetando el su deseo de participar o no, las condiciones fueron equitativas para todos en relación al ambiente físico y las herramientas utilizadas para la aplicación.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de Normalidad Kolmogorov Smirnov

	Estadístico	N	Sig.
Justicia organizacional	0,70	80	0,200
Conductas contraproducentes	0,181	80	0,000

En la tabla 1, los valores de la prueba Kolmogorov-Smirnov para la muestra de las variables de justicia organizacional y conductas contraproducentes pertenecen a un nivel de significancia mayor a .05 ($p=.200$) y menos a .05 ($p=.000$), es decir, los valores no se ajustan a una distribución normal, por ello se empleó los estadísticos no paramétricos.

Tabla 2

Correlación entre justicia organizacional y conductas contraproducentes

	Coefficiente de correlación	Conductas contraproducentes
Justicia organizacional	Rho de Spearman	0,186
	Sig. (bilateral)	0,099
	N	80

En la tabla 2, se aprecia en los resultados que no se evidencia correlación entre ambas variables, debido al nivel de significancia, el cual es mayor a .05. Por tanto, ambas variables actúan de manera independiente.

Tabla 3

Correlación entre las dimensiones de la justicia organizacional y conductas contraproducentes

		Conductas contraproducentes
D1: Justicia distributiva	Coefficiente de correlación	0.094
	Sig. (bilateral)	0.405
	N	80
D2: Justicia Procedimental	Coefficiente de correlación	0.170
	Sig. (bilateral)	0.131
	N	80
D3: Justicia interpersonal	Coefficiente de correlación	0.114
	Sig. (bilateral)	0.314
	N	80
D4: Justicia informativa	Coefficiente de correlación	0.246*
	Sig. (bilateral)	0.028
	N	80

En la tabla 3, se aprecia en los resultados que existe correlación significativa directa débil entre la dimensión justicia informativa y la conducta contraproducentes, con un valor de ($R=.246^*$; $p<.05$). Por otro lado, no se presenta correlación alguna con las demás dimensiones.

Tabla 4

Correlación entre las dimensiones de conductas contraproducentes y la justicia organizacional

		Justicia Organizacional
D1: Desviación de la producción	Coeficiente de correlación	0.110
	Sig. (bilateral)	0.333
	N	80
D2: Sabotaje	Coeficiente de correlación	0.154
	Sig. (bilateral)	0.172
	N	80
D3: Abuso	Coeficiente de correlación	0.152
	Sig. (bilateral)	0.180
	N	80
D4: Robo	Coeficiente de correlación	0.106
	Sig. (bilateral)	0.350
	N	80
D4: Retiro	Coeficiente de correlación	0.170
	Sig. (bilateral)	0.132
	N	80

En la tabla 4, se aprecia en los resultados que no existe correlación significativa entre las dimensiones de conducta contraproducentes y justicia informacional ya que la significancia es mayor a .05.

Tabla 5*Correlación entre justicia organizacional y conductas contraproducentes, según sexo*

Sexo			Justicia organizacional
Mujer	Conductas contraproducentes	Coeficiente de correlación	0.165
		Sig. (bilateral)	0.280
		N	45
Hombre	Conductas contraproducentes	Coeficiente de correlación	0.187
		Sig. (bilateral)	0.281
		N	35

En la tabla 5, se evidencia que no existe correlación entre ambas variables con el sexo, debido al nivel de significancia, el cual es mayor a .05.

Tabla 6*Diferencias entre la justicia organizacional, según sexo*

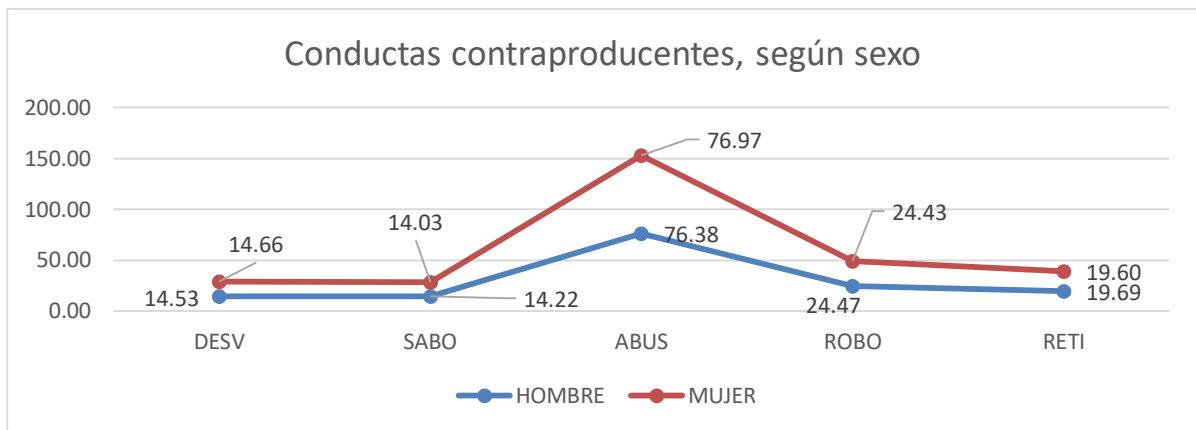
Variables	Rango promedio			
Justicia organizacional	Mujer	44.62	U de Mann-Whitney	602.000
	(n=45)			
	Hombre	35.20	W de Wilcoxon	1232.000
	(n=35)			
	Total		Z	-1.801
	(N=80)			
			Sig. asintótica (bilateral)	,072

En la tabla 6, se aprecia en los resultados que no se evidencia diferencias entre ambas variables con el sexo, debido al nivel de significancia, el cual es mayor a ,05.

Tabla 7*Diferencias entre conductas contraproducentes, según sexo*

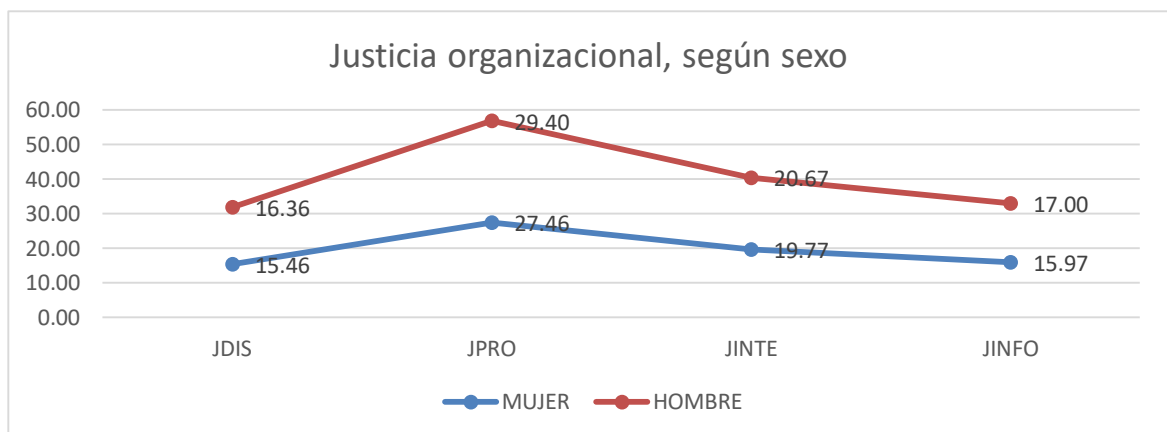
Variables	Rango promedio			
Conductas contraproducentes	Mujer (n=45)	40.30	U de Mann-Whitney	778.500
	Hombre (n=35)	40.76	W de Wilcoxon	1813.500
	Total (N=80)		Z	-0.088
			Sig. asintótica (bilateral)	,930

En la tabla 7, se observa en los resultados que no se evidencia diferencia significativa entre conductas contraproducentes con el sexo, debido al nivel de significancia, el cual es mayor a ,05.



NOTA: DESV (Desviación de la producción), SABO (Sabotaje), ABUS (Abuso), ROBO (Robo) y RETI (Retiro)

En la figura 1 se aprecian los resultados obtenidos la dimensión predominante para la variable conducta contraproducente, donde se encontró que la dimensión con mayor puntaje tanto para hombres (76.38) y mujeres (76.97) fue en la dimensión abuso.



NOTA: JDIS (Justicia Distributiva), JPRO (Justicia Procedimental), JINTE (Justicia Interpersonal) y JINFO (Justicia Informativa).

En la figura 2 se aprecian los resultados obtenidos de la dimensión predominante para la variable justicia organizacional, donde se encontró que la dimensión con mayor puntaje tanto para hombres (29.40) y mujeres (27.46) fue en la dimensión de Justicia procedimental.

IV. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo evaluar las escalas de justicia organizacional y conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial:

En cuanto al **objetivo general** se pretendía buscar la relación entre justicia organizacional y conductas contraproducentes, no se encontraron evidencias de una relación significativa y positiva entre ambas variables, por lo tanto ambas variables trabajaron de manera independiente, estos datos no corroboran con la investigación de Ríos, Rosario, Gonzáles, Nieves y Rovira (2015) donde si encontró una relación entre mobbing, conductas contraproducentes y emociones en trabajadores.

Por otro lado, Infante (2015) encontró correlación entre justicia, confianza organizacional y satisfacción laboral. Asimismo, la teoría de teoría de disonancia cognitiva, plantea que todas las personas poseen sentimientos de equidad. Y esto se activa a través de la comparación social. Es decir, cuando el sujeto percibe que una acción es más atractivo que otro, procediendo a una reclasificación de sus creencias, valores y percepciones de su conducta.

Ordinola y López (2017) investigaron la correlación entre justicia organizacional y engagement, donde se puede concluir que existe una correlación significativa entre las variables justicia y la dimensión de vigor de la variable de engagement.

Y tenemos el modelo de valores morales, según Rawls (2006) indica que la percepción negativa de la justicia en las organizaciones, no va a depender de los valores morales de las personas, ya que son establecidos desde el hogar.

De esta forma, se puede afirmar que las personas al sentir que no existe justicia organizacional en el trabajo, emitan conductas contraproducentes. Es ahí donde factores internos como los valores pueden mostrar que no es correlacional esa variable, para afrontar la injusticia.

De acuerdo, para el **objetivo 1** se pretendía identificar la relación entre las dimensiones de justicia organizacional y conductas contraproducentes, donde se encontraron que existe correlación entre justicia informacional y conductas contraproducentes.

Por ello, es importante contextualizar la dimensión de justicia informacional, donde Greenberg (1993) identificó y propuso dos dimensiones Justicia Distributiva e Informacional, donde indica que la justicia informacional se refiere a los procedimientos de parte del empleador hacia el empleado.

Estos datos corroboran la investigación realizada por realizada por Bermúdez y Gonzáles (2015) donde el objetivo fue buscar la correlación entre justicia organizacional y calidad de vida, podemos concluir que existe correlación entre ambas variables, específicamente entre justicia informacional y calidad de vida, ya que, los trabajadores sienten que mientras se le brinden mayor información y sean honestos en la organización, ellos podrán brindarles una mejor calidad de vida a sus pares y con ellos mismos.

Asimismo, Hurtado (2014) investigó la correlación entre justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso laboral, donde podemos analizar que si existe correlación entre justicia procedimental y compromiso laboral.

Con ambos estudios, podemos llegar a la conclusión que la percepción de justicia por parte de los empleados, es vista de manera positiva referente a los procedimientos, ya que, es fundamental para que ellos puedan trabajar de manera tranquila.

Para responder el **objetivo 2** se pretendía identificar la relación entre las dimensiones de las conductas contraproducentes y la justicia organizacional, donde se observa que no existe una correlación estadísticamente significativa entre conductas contraproducentes y justicia organizacional.

Estos datos no corroboran la investigación expuesta por Ortega y Vega (2014), donde si existe correlación entre ambas variables de Justicia organizacional y satisfacción laboral, es decir, que si los trabajadores perciben que existe justicia en su trabajo, esto influenciara que exista una mayor satisfacción en la organización.

Asimismo, Bayona (2017) investigó la correlación entre capital psicológico y comportamientos discrecionales donde se evidenció que existe correlación entre capital psicológico y comportamientos discrecionales, donde es importante el desarrollo del capital psicológico dentro de las organizaciones para que fomenten conductas deseables en la organización.

Chávarry (2017) estudió la relación entre justicia organizacional y compromiso laboral, donde se evidencia que la variable de justicia organizacional se relaciona directa y significativamente con el compromiso laboral en la empresa.

Según Thibaut y Walker (1975) en su modelo instrumental, indica que los individuos buscan su interés personal. Esto indica que las personas les gustan tener el control o poder, tanto de aspectos económicos como de reconocimiento. Por consiguiente, el trato justo por parte de la organización podría ser instrumentalmente importante para el individuo, ya que, esto le puedes brindar control referente a las recompensas.

Finalmente, podemos analizar que no existen teorías o investigaciones que relacionen las variables de conductas contraproducentes y justicia organizacional, ya que, no se dependen de una de otras.

Para el **objetivo 3** se pretendía buscar la correlación entre justicia organizacional y conductas contraproducentes, según sexo, donde se observa que no existe correlación en ambas variables.

Según Tur (2001) manifiesta que los varones y damas responden de manera distinta a las percepciones de la justicia organizacional.

Sperry (1996) manifiesta que los varones son más sensibles a la justicia distributiva frente a las damas sobre la justicia procedimental. Esto indica que los varones prevalecen los resultados y las damas valoran las instrucciones.

Finalmente, Lee y Farh (1999) manifiestan que las damas son las que se preocupan por la justicia distributiva, argumentando a la desigualdad salarial entre mujeres y hombres.

Con ello, podemos manifestar que el género responde de manera distinta a las percepciones de justicia organizacional.

Para el **objetivo 4** se buscaba determinar diferencias significativas a nivel de justicia organizacional en trabajadores, según sexo, donde no existen diferencias entre justicia organizacional y sexo.

Según autores como Quezada (2016) estudio la percepción de justicia organizacional en la y el tipo descriptivo con diseño mixta, por lo tanto, tiene métodos cualitativos y cuantitativos, asimismo, la muestra estuvo conformada por 400 participantes de la ciudad de Lima y se

tomó como factor de exclusión a trabajadores que tengan 3 años de labor en la Universidad. Finalmente, se aplicó la escala de justicia organizacional con un alfa de cronbach de 0.94 y se puede concluir que la percepción de justicia en las áreas administrativas es favorable en los trabajadores de la Universidad Técnica de Machala.

Finalmente, podemos concluir que el estudio de Quezada la justicia organizacional en trabajadores de las áreas administrativas el sexo masculino es el más predominante.

Para el **objetivo 5** se buscaba determinar diferencias significativas de conductas contraproducentes en trabajadores, según sexo, donde no existen diferencias entre conductas contraproducentes y sexo

Autores como Guevara (2015) estudiaron las conductas contraproducentes y justicia en el Banco de la Nación con un diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 100 trabajadores, asimismo, se aplicaron la escala de justicia organizacional y satisfacción laboral que se adaptó al índice descriptivo de puestos y conductas contraproducentes, ya que, ambos instrumentos fueron analizados y pasaron el alfa de cronbach 0,95 para la primera pruebas y 0,87 para las segunda prueba. Finalmente, los resultados indican una relación directa entre las variable.

Finalmente, podemos concluir que el estudio indica relación entre las variables de conductas, justicia y satisfacción.

Para el **objetivo 6** se pretendía identificar el tipo justicia organizacional que predomina en trabajadores, donde se evidencia en los resultados que el sexo masculino presenta un mayor nivel en la justicia organizacional procedimental y en menor índice en la justicia organizacional distributiva. Asimismo, el sexo femenino presentó un menor nivel en dicha variable, es decir, los hombres tienen mayor predominancia en la justicia organizacional en una empresa.

Sperry (1996) lo contrario donde manifiesta que los varones son más sensibles a la justicia distributiva frente a las damas sobre la justicia procedimental. Esto indica que los varones prevalecen los resultados y las damas valoran las instrucciones.

Para el **objetivo 7** se pretendía identificar el tipo de conductas contraproducentes que predomina en trabajadores, donde se aprecia en los resultados que el sexo femenino presenta mayor nivel en la conducta contraproducente de abuso y en menor proporción en la

desviación de la producción. Asimismo, el sexo masculino presenta menor nivel en las conductas contraproducentes, es decir, las mujeres son más vulnerables ante dicha problemática.

Ríos, Rosario, Gonzáles, Nieves y Rovira (2015) en su investigación tuvieron el objetivo de determinar la relación entre mobbing, conductas contraproducentes y emociones en trabajadores de Puerto Rico, donde, participaron 180 colaboradores (67 hombres y 113 mujeres). Los instrumentos que se utilizaron fue LIPT (Leymann Inventory of Psychological), el segundo instrumento fue de JAWS (Job-related Affective Well-being Scale) y el índice de conductas contraproducentes, podemos concluir que las correlaciones más altas son abuso en el género femenino.

Concluimos, que en la investigación de Rios, Rosario, Gonzáles y Rovira las mujeres presentan conductas contraproducentes a nivel de abuso.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: No existe correlación inversa y significativa entre las dimensiones de la justicia organizacional y las conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito de San Isidro, 2019.

SEGUNDA: Existe correlación inversa y significativa entre las dimensiones de la justicia informacional y las conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito de San Isidro, 2019.

TERCERA: No existe correlación inversa y significativa entre justicia organizacional y conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito de San Isidro, según sexo.

CUARTA: No existen diferencias significativas en las de conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito de San Isidro, sexo.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda continuar con la investigación y utilizar ambas variables de justicia organizacional y conductas contraproducentes, de manera independiente o conjunta en una población donde el tipo de puesto sea personal obrero.
2. Se recomienda realizar talleres que promuevan una adecuada salud mental en la organización, con la finalidad de disminuir las conductas contraproducentes.
3. Dar a conocer dichos resultados con el único fin de contribuir con la investigación de aquellos que la necesiten o estén orientados al área organizacional.
4. Se sugiere que los jefes o el área de recursos humanos, realicen reuniones mensuales con el fin de escuchar y analizar las carencias del personal, para realizar un plan de acción.

REFERENCIAS

- Adams, J. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Alberto, L. (2018). *Estudio de las mejores condiciones laborales ubica al Perú por debajo del promedio en América Latina*. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/bid-peor-problema-america-latina-informalidad-economica-1489525>.
- Álvarez, O. (2014). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y salud*, 16(2), 207-217.
- Ames, R. (2017). *Percepción hacia la justicia organizacional y comportamientos de evitación del trabajo en colaboradores del seguro social de EsSalud* (Tesis de Licenciatura) Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú
- Barsky, A., Kaplan, S. y Beal, D. (2011). Just feelings? The role of affect in the formation of organizational fairness judgments. *Journal of Management*, 37(1), 248-279
- Bayona, H. (2017). *El capital psicológico positivo y su relación con comportamientos discrecionales en trabajadores peruanos* (Tesis de Bachiller) Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
- Belschak, F. & Den Hartog, D. (2009). Consequences of positive and negative feedback: the impact on emotions and extrarole behaviors. *Psychology: An International Review* 58(2):274-303.
- Bermúdez, M. & Gonzales, A. (2015). *Justicia Organizacional y calidad de vida laboral en cargos operativos de dos empresas del sector de construcción* (Tesis de Licenciatura) Universidad Santo Tomas, Colombia.
- Cohen, Y. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis Organizational Behavior and Human Decision Processes. Vol. 86, No. 2, November, pp.278–321, 2001.
- Colquitt, J. (2001). On the multidimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *En Journal of Applied Psychology*
- Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386–400.
- Colquitt, J. (2011). Justice Organizational. *Revista Estaodunidense.*, 6 (2), pp 14
- Chávarry, A. (2017). *Justicia Organizacional y compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú* (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

- Dalal, S. (2015). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behaviour and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1241–1255.
- Fernández, J. (2009). Fairness in social relationship. En J. T. Spence & R. C. Carson (Eds.), *Contemporary topics in social psychology* (pp. 211-239).
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Fox, S y Spector, P. (2005). *Counterproductive work behavior: Investigations of acts and targets*. Washington, DC: American Psychological Association Press
- García, S y Aponte, W. (2014). Calidad y bienestar en organizaciones de servicios: el papel del clima de servicio y la justicia organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 35(2).
- Gilliland, S.W. (1993). The perceived fairness of selection systems: An organizational justice perspective. *Academy of Management Review*, 18, 694-734.
- Gilliland, S. (2004). The perceived fairness of selection systems: An organizational justice perspective. *Academy of Management Review*, 18, 694-734.
- Gómez, J. & Mejía, L. (2001). *Just Psychology*. Revista estadounidense. Pág. 1 al 40.
- Gonzales, M. (2017). *Justicia Organizacional, Calidad de Vida y Salud de los Trabajadores* (Tesis Doctoral). Universidad de Huelva, España.
- Greenberg, J. & Scott, M. (1996). Why do workers bite the hands that feed them? Employee theft as a social exchange process. En B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews* (Vol. 18, pp. 111-156).
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday today, and tomorrow. *Management*, pág. 399 – 432. EEUU.
- Guevara, M. (2015). *Justicia Organizacional y satisfacción laboral en el Banco de la Nación del Perú* (Tesis de Licenciatura) Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Harris, J. Andrews, M. & Kacmar, M. (2007). The moderating effects of justice on the relationship between organizational politics and workplace attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 22, 135-144.
- Henríquez, C. (2012). Las reacciones de las terceras partes ante la justicia organizacional Administración e Impartición. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy* 2009, 9,1, 79-88. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, España.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2016). Metodología de investigación (6ta ed.). México: Mc GrawHill.
- Hitlan, R. & Noel, J. (2009). The influence of workplace exclusion and personality on counterproductive work behaviors: an interactionist perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 18(4):477-502.
- Homans, Y.(1965). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global rating of job performance: A policy capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87, 66 - 80
- Hurtado, L. (2014). *Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una Universidad Privada de Bogotá* (Tesis de Doctorado) Universidad Católica de Colombia, Colombia.
- Infante, X. (2015). *Influencia de la justicia organizacional en la confianza y la satisfacción laboral en empleados de una empresa manufacturera* (Tesis de Maestría) Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México.
- Khuram, I. (2014). Conductas contraproducentes en el siglo X. *Revista psicológica*. Pág.:1-20
- Ladagga, R. (2016). ¿Por qué fracasan los negocios? Recuperado de: <https://www.entrepreneur.com/article/274610>
- Lee, L & Farh, J (1999). Mes from multifoci organizational justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 925–946.
- Leventhal, G. (1976). Fairness in social relationship. En J. T. Spence & R. C. Carson (Eds.), *Contemporary topics in social psychology* (pp. 211-239). Morristown, NJ: General Learning Press.
- Lind, E. A, y Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum Press.
- Locke, A . (1983). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational Psychology*. Pág. 1297 – 1249. New York.
- Martínez, O. (2014). Efectos de la responsabilidad social y la justicia organizacional en la satisfacción laboral de empleados en una empresa de manufactura. *Revista Mexicana de Psicología*. Volumen 25, pág. 1 – 18.
- Meyer, P & Allen, J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource. Management. Revist.* Pág 61 - 89
- Mladinic, A & Isal, P. (2012). Organizational Justice. Understanding equity in Organizations *Psykhé*. Vol 11, pág. 171 – 179

- Mladinic, A & Isla, P. (2015). Justicia Organizacional: Entendiendo la Equidad en las Organizaciones. *Revista de Chile*, volumen 11, pág. 171 – 179
- Mladinic, A & Isal, P. (2002). Organizational Justice. *Psykhé*. Vol 11, pág. 171 – 179
- Montalvan, R, Martinez, M & Salanova M (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: Una combinación ganadora. Recuperada de: <https://search.proquest.com/docview/1771625792/2C4D94D4A5E2408APQ/1?accountid=37408>
- Niehoff, J & Moorma, U.(1993). Conductas contraproducentes. *Revista Europea de Psicología*. Volumen 26, pág. 20
- Naranjo, G & Hidrovo, O. (2017). *Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes* (Tesis de Maestría) Pontificia Universidad Católica de Ecuador.
- O'Brien, K & Allen, T.(2008). The relative importance of correlates of organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior using multiple sources of data. Pág. 62 - 88
- Ordinola, P, & López, G.(2017). *Justicia Organizacional y el engagement en el personal la Asociación Peruana Central del Este* (Tesis de Licenciatura) Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Omar, A. y Uribe, H. (2011). Vinculaciones del alocentrismo-idiocentrismo con las percepciones de justicia en el trabajo. *Revista Interamericana de Psicología Organizacional*, 30(3), 175-192.
- Pricewaterhouse (2014). Delitos económicos: Una amenaza de los negocios. Recuperado de: <https://www.pwc.pe/es/publicaciones/assets/delitos-economicos-2014.pdf>
- Quezada, C. (2016). *La gestión administrativa índice en la percepción de la justicia organizacional de la Universidad Técnica de Machala* (Tesis de Doctorado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Rawls, J. (2006). Teoría de la justicia (2ª ed.). México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Raineri, A. (2012). ¿Meritocracia en Chile? Recuperado de: <https://www.uc.cl/la-universidad/noticias/7723-imeritocracia-en-chile>
- Ríos, M, Rosario, E, Gonzáles, R, Nieves, I & Rovira, L. (2015). La relación entre acoso psicológico “mobbing”, los comportamientos contraproducentes y las emociones en el lugar de trabajo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. Volumen 30, N° 1. pág. 46 – 61

- Rotundo, M & Sackett, P. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global rating of job performance: A policy capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87, 66 - 80
- Rosario, E & Rovira, L. (2014). Posibles predictores de las conductas discrecionales en un lugar de trabajo en una empresa de personas empleada de Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*. Volumen 25, pág. 202 – 223
- Rousseau, D. (1992). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, pág. 121 - 139
- Rupp, D, Moherl, E., & Schmieke, R. (2001). The mediating effects of social exchange relationships predicting workplace outcomes from multifoci organizational justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 925–946.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño en la investigación científica*. (3era ed.). Lima, Perú: Editorial Universitaria
- Santos, J, Rosario, E & Rodríguez, A. (2015). Los comportamientos discrecionales y su relación con las actitudes de trabajo y los rasgos de personalidad desde el modelo de cinco factores. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. Volumen 28, pág. 120 -137
- Spector, P., & Fox, S. (2005). The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior. *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets.*, pp. 151–174.
- Smith, W, Organ, Y & Near, J (1983). Comportamiento extra contraproducente. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. Volumen 29, N° 1, pag. 32-53
- Sperry, K. (1996). The mediating effects of social exchange relationships predicting workplace outcomes from multifoci organizational justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 925–946.
- Skinner, B (1994). La teoría de B.F Skinner: Conductismo y condicionamiento operantes. Disponible de: <https://www.psicologia-online.com/la-teoria-de-b-f-skinner-conductismo-y-condicionamiento-operante-4155.html>
- The U.S. Small Business Administration (2011). En Crecimiento, las Compañías Manufactureras Pequeñas. Recuperado de: www.businesswire.com
- Thibaut, J. y Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, New York, E.E.U.U: Erlbaum.
- Tur, U. (2001). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational Psychology*. Pág. 1297 – 1249. New York.

- Vaamonde, J. (2015). *El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional* (Tesis Doctoral) Universidad Nacional de la Plata, Argentina.
- Vroom, V. (1964). ¿Qué es la teoría de las expectativas de Vroom?. Recuperado de: <https://www.miempresaesaludable.com/bienestar-emocional/articulo/que-es-la-teoria-de-las-expectativas-de-vroom>
- Vásquez, A. (2015). Condiciones laborales: “En nuestro país el problema sustantivo es la persistencia del subempleo”. Recuperado de: <http://noticias.universia.edu.pe/cultura/entrevista/2015/10/16/1132483/condiciones-laborales-en-pais-problema-sustantivo-persistencia-subempleo-opino-aldo-vasquez-rios.html>
- Vásquez, M. (2017). *El impacto del coaching ejecutivo para mejorar la percepción de justicia organizacional en trabajadores discapacitados* (Tesis de Licenciatura). Universidad de Quito, Ecuador.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia de la Tesis

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: "Justicia organizacional y conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial en el distrito de San Isidro, 2019"							
AUTOR: Johan Alva Álamo							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
¿Cuál es la relación entre justicia organizacional y conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial en el distrito de San Isidro, 2019?	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Justicia Organizacional				
			Áreas	Indicadores (sub áreas)	Ítems de cada sub área	Escala	
	Determinar la relación entre justicia organizacional y conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito de San Isidro, 2019.	Existe correlación inversa y significativa entre justicia organizacional y conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito de San Isidro, 2019	Justicia Distributiva	Recompensas	1; 10; 18 y 8		Ordinal
	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Justicia Procedimental	Procedimientos	7; 13; 13 ;3; 19; 16; 5 y 9		
O1. Identificar la relación entre las dimensiones de la justicia organizacional y las conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito de San Isidro	H1: Existe correlación inversa y significativa entre las dimensiones de la justicia organizacional y las conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito de San Isidro	Justicia Interpersonal	Respeto Igualdad	14; 15; 2; 17 y 20			
O2. Identificar la relación entre las dimensiones de conductas contraproducentes y justicia organizacional en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito de San Isidro	H2: Existe correlación inversa y significativa entre las dimensiones de las conductas contraproducentes y la justicia organizacional en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito San Isidro	Justicia Informacional	Explicaciones	12; 4; 6 y 13			

O3. Determinar la relación entre justicia organizacional y conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito de San Isidro, según sexo	H3: Existe correlación inversa y significativa entre justicia organizacional y conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito de San Isidro, según sexo	Variable 2: Conductas Contraproducentes			
O4. Determinar si existen las diferencias significativas a nivel de justicia organizacional en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito de San Isidro, según sexo	H4: Existe correlación inversa y significativa entre justicia organizacional y conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito San Isidro, según sexo	Abuso	Daño	8; 9; 14; 15; 20; 21; 23; 24; 25; 26; 27; 28; 29; 30; 31	Ordinal
O5. Determinar si existen las diferencias significativas a nivel de conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito de San Isidro, según sexo	H5: Existen correlación inversa y significativa entre conductas contraproducentes y justicia organizacional en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito San Isidro, según sexo	Desviación de la producción	Acción del mal trabajo	2; 10 y 12	
O6. Identificar el tipo de justicia organizacional que predomina en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito de San Isidro	H6: Existen diferencias significativas en las de conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito de San Isidro, 2019, según edad y sexo	Sabotaje	Destrucción	1; 5 y 5	

O7. Identificar el tipo de conductas contraproducentes que predomina en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial del distrito de San Isidro					
			Robo	Sustraer	7; 16; 17; 18 y 21
			Retiro	Ausencia	2; 4; 11 y 13
Variables de estudio					
Edad – 21 a 61 años				Ordinal	
Sexo – Masculino y Femenino				Nominal	

TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA INFERENCIAL
<p>Tipo</p> <p>Es teórica, ya que busco generar nuevos conocimientos, buscando el descubrimiento de principios y leyes, según Hernández, Fernández-Collado y Baptista (2016).</p> <p>Diseño.</p> <p>Presento un diseño no experimental, ya que, tiene tuvo objetivo analizar a los participantes en su medio natural para luego analizarlos. Asimismo, es trasversal, ya que, su finalidad es analizarlos en un solo tiempo según Hernández, Fernández-Collado y Baptista (2016).</p>	<p>Población.</p> <p>La presente investigación la población estuvo compuesta por 1000 trabajadores de la empresa EXSA del rubro Industrial, que oscilan entre las edades de 21 a 61 años, considerando tanto sexo masculino como femenino del distrito del San Isidro.</p> <p>Tamaño de muestra.</p> <p>Estuvo conformada por 80 colaboradores de las gerencias de rrhh, comercial, administración y auditoria interna que conforman el personal administrativo.</p> <p>Tipo de muestreo</p> <p>El tipo muestreo es no probabilístico, intencional, ya que, es de fácil acceso para el investigador y los sujetos son fáciles de elegir, según Hernández et al (2016).</p>	<p>VARIABLE 1. Justicia Organizacional</p>	<p>DESCRIPTIVA</p>
		<p>Nombre: Escala de Justicia Organizacional</p>	<p>Media Aritmética</p>
		<p>Autor: Jason Colquitt</p>	<p>Desviación Estándar</p>
		<p>Objetivos: Evaluar el tipo de justicia organizacional</p>	<p>Asimetría</p>
		<p>Áreas: Justicia distributiva, justicia procedimental, justicia interpersonal y justicia informal.</p>	<p>Curtosis</p>
		<p>Aspectos psicométricos: Validez y Confiabilidad</p>	<p>Máximo</p>
		<p>Estudio piloto: Se aplicó a 50 colaboradores del área administrativa</p>	<p>Mínimo</p>
			<p>INFERENCIAL</p>
		<p>VARIABLE 2. Conductas Contraproducentes</p>	
		<p>Nombre: Escala de Conductas Contraproducentes</p>	<p>Spearman:</p>
		<p>Autor: Spector</p>	<p>U de Mann-Whitney</p>
		<p>Objetivos: Evaluar las conductas contraproducentes</p>	
		<p>Áreas: Abuso, desviación de la producción, sabotaje, robo y retiro.</p>	
<p>Aspectos psicométricos: Validez y Confiabilidad</p>			
<p>Estudio piloto: Se aplicó a 50 colaboradores del área administrativa</p>	<p>PRUEBA</p>		
	<p>Se utilizará el software SPSS en su versión 23</p>		

ANEXO 2: Operacionalización de la variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Justicia Organizacional	Colquitt (2001) " la percepción de los empleados sobre lo que es justo en el entorno organizacional"	Puntaje obtenido por la prueba de justicia organizacional según Colquitt (2001)	Justicia distributiva	Hace referencia a las distribuciones de recompensas dentro de la organización.	1 ; 10 ; 18 y 8
			Justicia procedimental	Hace referencia a cuan justos son los procesos que se ponen en marcha para llevar a cabo las distribuciones en la organización.	7 ; 11 ; 13 ; 3 ; 19 ; 16 y 5
			Justicia interpersonal	Se refiere a la percepción de respeto y dignidad con la que se es tratado por parte de un superior.	14 ; 15 ; 2 ; 17 y 20
			Justicia informacional	Se refiere a la adecuación, especificidad y veracidad de las explicaciones dadas por los supervisores en cuanto a un determinado asunto.	12 ; 4 ; 6 y 13

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Conductas Contraproducentes	Spector (2002) "las conductas contraproducentes son aquellos comportamientos que están dirigidos a hacer daño y no se puede contar con el empleado"	Puntaje obtenido por la prueba de conductas contraproducentes según Spector(2002)	Desviación de la producción	Hace referencia a la acción de realizar mal el trabajo	2 ; 10 y 12
			Sabotaje	Hace referencia a destruir o dañar el ambiente físico de trabajo	1 ; 5 y 6
			Abuso	Hace referencia al daño de otras personas	8 ; 9 ; 14 ; 15 ; 19 ; 20 ; 21 ; 23 ; 26 ; 27 ; 28 ; 29 ; 30 ; 31 y 31
			Robo	Hace referencias a robos en la empresa	7 ; 16 ; 17 ; 18 y 22
			Retiro	Hace referencia a la ausencia de trabajador	3 ; 4 ; 11 y 13

ANEXO 3: Instrumento

ESCALA DE JUSTICIAL ORGANIZACIONAL - COLQUITT 2001

Edad:.....

Sexo:.....

A continuación tendrás una lista de oraciones para la cual deberás responder de acuerdo a lo siguiente:

5: SIEMPRE

4: CASI SIEMPRE

3: ALGUNAS VECES

2: MUY POCAS VECES

1: NUNCA

Es importante que respondas honestamente y cada una de ellas; solo puedes marcar una opción por cada oración. Puedes marcar con una (X) o un (+).

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
1	¿Usted ha podido expresar sus puntos de vista en su trabajo, referente algún procedimiento que realizó?					
2	¿Usted ha tenido influencia en los logros obtenidos en su trabajo mediante los procedimientos?					
3	¿Las normas y procedimientos en su empresa han sido aplicados?					
4	¿Las normas y procedimientos aplicados en su empresa son justos?					
5	¿Las normas y procedimientos aplicados en su empresa se basan en información correcta?					
6	¿Ha podido usted apelar respecto de los resultados obtenidos mediante la aplicación de las normas y procedimientos en su empresa?					
7	¿Las normas y procedimientos que se aplican en su empresa se fundamentan en valores éticos y morales?					

8	¿Los logros alcanzados por usted en el trabajo, su empleador la recompensa?					
9	¿Los resultados que usted obtiene reflejan la importancia del trabajo que usted hace?					
10	¿Los resultados que usted obtiene reflejan la contribución que usted hace a su empresa?					
11	¿Se justifican los resultados que usted obtiene, considerando su desempeño?					
12	¿Su jefe lo trata a Ud. con cortesía?					
13	¿Su jefe lo trata a Ud. con dignidad?					
14	¿Su jefe lo trata a Ud. con respeto?					
15	¿Su jefe se ha abstenido de hacer comentarios inadecuados sobre Ud.?					
16	¿La persona responsable de implementar los procedimientos es franca cuándo se comunica con Ud.?					
17	¿La persona responsable de implementar los procedimientos le explica con claridad los procedimientos adoptados?					
18	¿La persona responsable de implementar los procedimientos le ofrece explicaciones razonables sobre los procedimientos adoptados en la empresa?					
19	¿La persona responsable de implementar los procedimientos se comunica con Ud. en los momentos oportunos?					
20	¿La persona responsable de implementar los procedimientos le da la impresión de que adapta la comunicación a las necesidades específicas de cada uno?					

Anexo 3: Instrumento

ESCALA DE CONDUCTAS CONTRAPRODUCENTES - SPECTOR 2002

Edad:..... Sexo:.....

A continuación tendrás una lista de oraciones para la cual deberás responder de acuerdo a lo siguiente:

5: Nunca

4: Una o dos veces en el tiempo que lleva en su trabajo

3: Una o dos veces por mes

2: Una o dos veces por semana

1: Todos los días

Es importante que respondas honestamente y cada una de ellas; solo puedes marcar una opción por cada oración. Puedes marcar con una (X) o un (+).

		Nunca	Una o dos veces en el tiempo que lleva en su trabajo	Una o dos veces por mes	Una o dos veces por semana	Todos los días
1	Inicié o continué un rumor perjudicial en mi lugar de trabajo.					
2	Fui grosero(a) o rudo(a) con un compañero.					
3	Insulté a alguien sobre su desempeño en el trabajo.					
4	Me burlé de la vida personal de un compañero.					
5	Ignoré a alguien en el trabajo.					
6	Culpé a alguien en el trabajo por un error que yo cometí.					
7	Inicié una discusión (Pelea verbal) con alguien en el trabajo.					
8	Maltraté verbalmente a alguien en el trabajo.					

9	Hice un gesto malcriado a alguien en el trabajo.					
10	Amenacé físicamente a alguien en el trabajo.					
11	Amenacé verbalmente a alguien en el trabajo.					
12	Dije algo obsceno a alguien en el trabajo para que se sintiera mal.					
13	Hice algo para hacer quedar mal a alguien en el trabajo.					
14	Jugué una broma pesada para avergonzar a alguien en el trabajo.					
15	Revisé sin permiso la correspondencia o propiedad privada de alguien en el trabajo.					
16	Golpeé o empujé a alguien en el trabajo					
17	Insulté o me burlé de alguien en el trabajo.					
18	Hice el trabajo mal a propósito.					
19	Me negué a aceptar una tarea cuando se me pidió.					
20	No seguí instrucciones a propósito					
21	Desperdiqué a propósito los materiales (Hojas Bond, saca grapas, etc) o suministros de mi empleador.					
22	Dañé algo de mi trabajo, o una pieza del equipo, a propósito.					
23	Ensucié o desordené mi espacio de trabajo a propósito.					
24	Robé algo que pertenecía a mi empleador.					
25	Me sustraje materiales o recursos sin permiso para llevármelos a mi casa.					
26	Registré más horas de las que trabajé.					

27	Tomé dinero de mi empleador sin permiso.					
28	Robé algo que pertenecía a otra persona en el trabajo.					
29	Me quedé en casa y dije que estaba enfermo (a), cuando no lo estaba.					
30	Tomé más tiempo de descanso que el permitido.					
31	Salí del trabajo antes de lo permitido.					

Anexo 4: Carta de Presentación de la escuela



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 27 de noviembre de 2018

CARTA INV. N° 00842- 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra(ita).
Gina Mello Lizárraga
Business Partner
EXSA
Calle las Begonias 415 – San Isidro

Presente.-

De nuestra consideración:

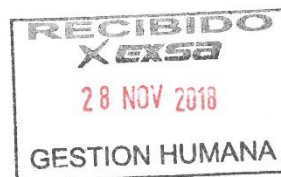
Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. **ALVA ALAMO, JOHAN** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Mgr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte



MSG/ALF

Anexo 5: Carta de Aceptación

www.exsa.net



Mg. Melissa Sevillano Gamba
Coordinadora Académica – Escuela de Psicología
Universidad César Vallejo

Presente:

Hacerle llegar mis saludos a nombre de la empresa EXSA, para hacerle de conocimiento que estaremos dándole las facilidades al estudiante de psicología JOHAN ALVA ALAMO con DNI 73797764, en nuestra empresa para la aplicación de su tesis "Justicia Organizacional y conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial en el distrito de San Isidro, 2019".

Sin otro particular me despido.

EXSA S.A.


Gina Mello Lizarraga
Gestor de Gestión Humana


Gina Mello Lizarraga
Business Partner

Oficina Principal
Calle Begonias 415, Piso 12
San Isidro - Lima 27 / PERÚ
T: (51-1) 3157000 / F: (511) 3157015 / Casilla Postal 4244 Lima 100 / PERÚ

Anexo 6: Autorización de la escala de Conductas Contraproducentes

RE: Solicitud de Autorización - Conductas Contraproducentes

SP **Spector, Paul** <pspector@usf.edu>
Dom 28/10/2018, 08:18
Usted 

Dear Johan:

You have my permission for noncommercial research/teaching use of any of my scales that are on my website, including the CWB-C. You can find copies of the scales in the original English and for some scales other languages, as well as details about the scale's development and norms in the Scales section of my website (link below). I allow free use for noncommercial research and teaching purposes in return for sharing of results. This includes student theses and dissertations, as well as other student research projects. Copies of the scale can be reproduced in a thesis or dissertation as long as the copyright notice is included, "Copyright Paul E. Spector, All rights reserved" with the appropriate year. Results can be shared by providing an e-copy of a published or unpublished research report (e.g., a dissertation). You also have permission to translate the scales into another language under the same conditions in addition to sharing a copy of the translation with me. Be sure to include the copyright statement, as well as credit the person who did the translation with the year.


Thank you for your interest in my scales, and good luck with your research.

Best,

Paul Spector, Distinguished Professor
Department of Psychology
PCD 4118
University of South Florida
Tampa, FL 33620
813-974-0357
pspector@usf.edu
<http://shell.cas.usf.edu/~spector>

Anexo 6: Autorización de la escala de Justicia Organizacional

Re: Just organizacional

 Jason A. Colquitt <colq@uga.edu>
Mar 25/12/2018, 14:15
Listed ▾

Dear Johan,

Authorization granted. Best,

Jason




On Dec 24, 2018, at 5:36 PM, johan alva alamo <johan.1875@hotmail.com> wrote:

Dear Jason A. Colquitt:

A pleasure to greet you and in turn the reason for my message to contact you is to request your authorization to use the "Scale of Organizational Justice" translated, adapted and validated by you, the test will be used for academic purposes.

Thank you very much for your attention.

Johan Alva Álamo
Psychology student

Anexo 7: Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado:

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Johan Alva Álamo**, interna de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “**Justicia organizacional y conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial en el distrito de San Isidro, 2019**”; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de una prueba psicológica: **Escala Justicia Organizacional y Escala de Conductas Contraproducentes**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Johan Alva Álamo

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....
..... con número de DNI: acepto participar en la investigación
Justicia organizacional y conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial en el distrito de San Isidro, 2019
del joven Johan Alva Álamo

Día:/...../.....

Firma

Anexo 8: Resultados piloto

Validez de Contenido

Tabla 2

Validez de contenido de la Escala de Justicia Organizacional, según pertinencia, relevancia y claridad

Ítem	1° Juez			2° Juez			3° Juez			4° Juez			5° Juez			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	87%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
4	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	80%	Sí
5	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	87%	Sí
6	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	93%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
9	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	80%	Sí
10	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	80%	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
12	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	80%	Sí
13	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	80%	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
15	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	80%	Sí
16	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	93%	Sí
17	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	80%	Sí
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
19	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	87%	Sí
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

En la presente tabla 2 se aprecia la V de Aiken, según pertinencia, relevancia y claridad de la escala de Justicia Organizacional como pueden apreciarse todos los índices pasan el criterio establecido por Escurra ($V > 0,80$). Por la tanto, la prueba presenta validez de contenido.

Tabla 3

Validez de contenido de la Conductas contraproducentes, según pertinencia, relevancia y claridad

Ítem	1° Juez			2° Juez			3° Juez			4° Juez			5° Juez			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
3	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	80%	Sí
4	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	93%	Sí
5	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	80%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	93%	Sí
8	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	80%	Sí
9	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	93%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
12	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	80%	Sí
13	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	80%	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
16	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	80%	Sí
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
21	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	93%	Sí
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
27	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	80%	Sí
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

En la presente tabla 3 se aprecia la V de Aiken, según pertinencia, relevancia y claridad de la escala de Conductas Contraproducentes como pueden apreciarse todos los índices pasan el criterio establecido por Ecurra ($V > 0,80$), por la tanto, la prueba presenta validez de contenido.

Tabla 4

Escala de Justicia Organizacional

Pertinencia	Relevancia	Claridad
\bar{X} 0.92	\bar{X} 0.90	\bar{X} 0.89

En la tabla 4 se aprecia la V de Aiken, según pertinencia, relevancia y claridad de la escala de Justicia Organizacional como puede apreciarse todos los índices pasan el criterio establecido por Escurra ($V > 0,80$), por lo tanto, la prueba presenta validez de contenido.

Tabla 5

Escala de Conductas Contraproducentes

Pertinencia	Relevancia	Claridad
\bar{X} 0.95	\bar{X} 0.95	\bar{X} 0.92

En la tabla 5 se aprecia la V de Aiken, según pertinencia, relevancia y claridad de la escala de Justicia Organizacional como puede apreciarse todos los índices pasan el criterio establecido por Escurra ($V > 0,80$), por lo tanto, la prueba presenta validez de contenido.

Confiabilidad

Tabla 6

Escala de Justicia Organizacional

Dimensiones	Alfa de Cronbach
Justicia Distributiva	0,86
Justicia Procedimental	0,98
Justicia Interpersonal	0,84
Justicia Informativa	0,82

En la tabla 6 se aprecia el alfa de cronbach por cada dimensión de la escala de justicia organizacional.

Tabla 7

Escala de Conductas Contraproducentes

Dimensión	Alfa de Cronbach
Abuso	0.91
Desviación de la producción	0.83
Sabotaje	0.83
Robo	0.84
Retiro	0.82

En la presente tabla 7 se aprecia el alfa de cronbach por cada dimensión de la escala de conductas contraproducentes.

Anexo 9: Criterio de Jueces

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Karla Juliana Iparraquirre Langueza*

DNI:..... *06906162*

Especialidad del validador:..... *Comportamiento organizacional y Recursos Humanos*

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.


Karla Iparraquirre
 Psicóloga Organizacional
 CPSP 2464¹

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de noviembre del 2018



32		Salí del trabajo antes de lo permitido.							X	
----	--	---	--	--	--	--	--	--	---	--

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Peralta Vega César*

DNI:..... *70096859*

Especialidad del validador:..... *Psicólogo Organizacional*

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.


César Humberto Peralta Vega
 PSICÓLOGO
 C.Ps.P. 32827

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...de Noviembre del 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

22	Sali del trabajo antes de lo permitido.	SI X	SI X	SI X
----	---	---------	---------	---------

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg. Stephanie Altamirano Rose
DNI: 71479976 Colegiatura 24426

Especialidad del validador: Psicología Organizacional - Mg. en Gestión del Talento Humano

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

STEPHANIE GRACE ALTAMIRANO ROSE
PSICÓLOGA
C.O.P. N° 24426

24
...de Noviembre del 2018

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr / Mg: Malla Inchaustegui Grewa

DNI: 46231107

Especialidad del validador: Psicología Organizacional

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lic. Grisela Malla Inchaustegui
Psicóloga Colegiada
N° 22286

24
...de Noviembre del 2018



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Louides Milagros Ricaldy Solórzano Márquez

DNI: 41167713

Especialidad del validador: gestión en Recursos Humanos

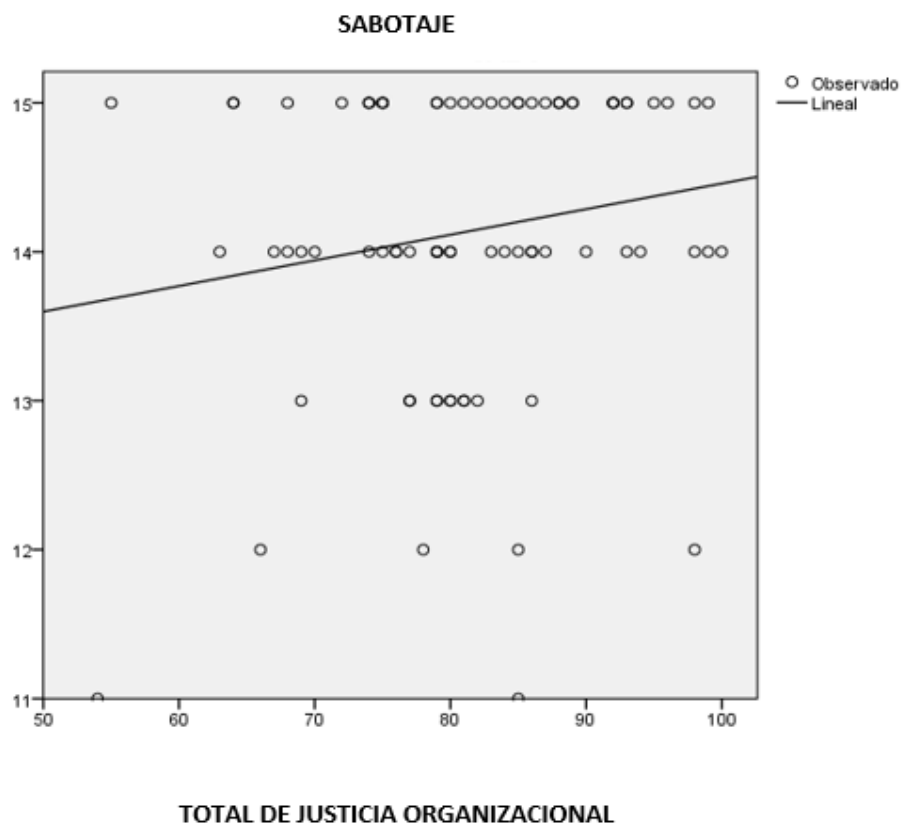
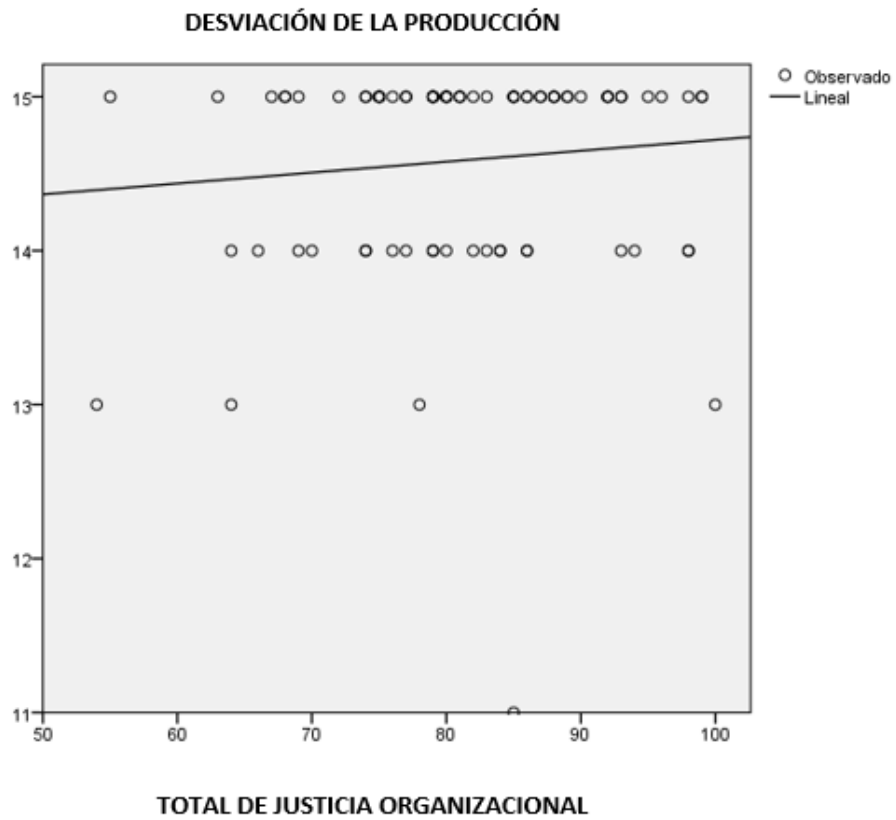
- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

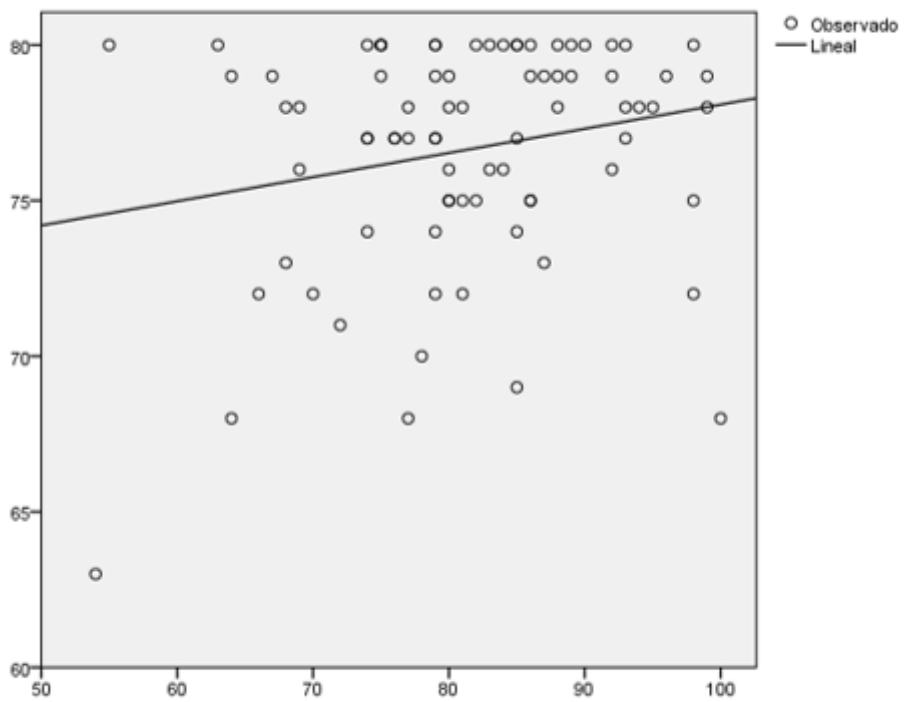
20 de noviembre del 2018


 Lic. Louides M. Ricaldy Solórzano Márquez
 C.P.S.P. 13028

Anexo 10: Resultados adicionales

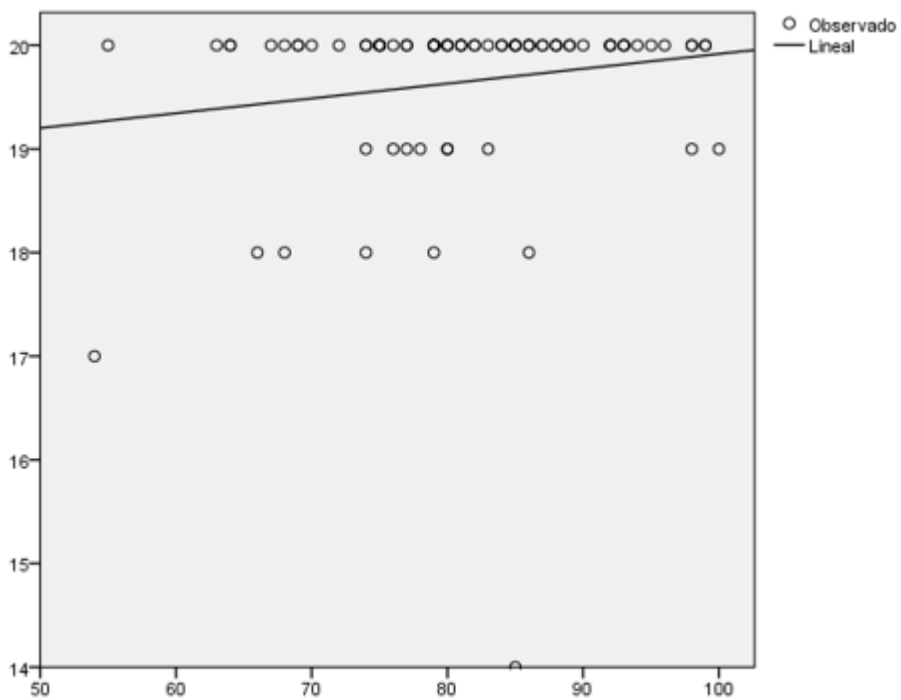


ABUSO



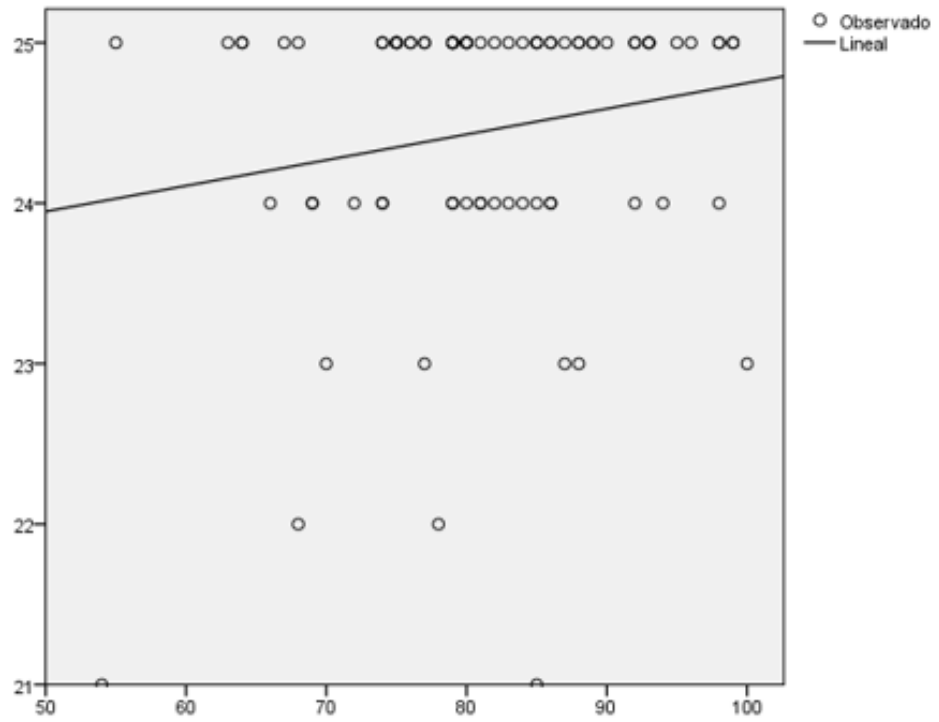
TOTAL DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

RETIRADA



TOTAL DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

ROBO



TOTAL DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Anexo 11: Acta de aprobación de originalidad de tesis


 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 5 de 33
--	--	--

Yo, Fernando Joel Rosario Quiroz, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima, revisor (a) de la tesis titulada

"Justicia organizacional y conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial en el distrito de San Isidro, 2019" del estudiante Alva Alamo, Johan, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de agosto del 2019


Fernando Joel Rosario Quiroz
DNI: 32990613

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 12: Turmitin

Feedback Studio - Google Chrome
 ev.turmitin.com/app/carta/res/?o=116056863748&lang=es&u=10568494518&e=3

Johan Alva Alamo | Justicia Organizacional y Conductas Contraproducentes

feedback studio

Resumen de coincidencias 13 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universidad...	6 %
2	repositorio ucv.edu.pe	2 %
3	Entregado a Pontificia...	2 %
4	Entregado a Pontificia...	<1 %
5	Entregado a Universidad...	<1 %
6	cyberleah.unmnm.edu...	<1 %
7	ussh.redalyc.org	<1 %
8	Entregado a Universidad...	<1 %

13

Justicia organizacional y conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial en el distrito de San Isidro, 2019

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
 Licenciado de Psicología

AUTOR:


Alva Alamo, Johan (ORCID: 0000-0001-5679-0222)

ASESORES:

Página: 1 de 32 | Número de palabras: 8710 | Text-only Report | High Resolution | Activado

ESP 12:20 a.m. LAA 19/08/2019

Anexo 13: Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 10
		Fecha : 10-06-2019
		Página : 1 de 1

Yo Johan Alva Alamo
 identificado con DNI N° 73797764, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Justicia organizacional y conductas contraproducentes en Trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial en el distrito de San Isidro, 2019" ;
 en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

Juan

 FIRMA

DNI: 73797764

FECHA: 23 de Septiembre del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 14: Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Alva Alamo Johan
D.N.I. : 73797764
Domicilio : Mz J2 lote 30 Urb "San Diego"
Teléfono : Fijo : _____ Móvil : 991663437
E-mail : Johan_1875@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades

Escuela : Psicología

Carrera : Psicología

Título : Licenciado en Psicología

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :

Mención :

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Alva Alamo Johan

Título de la tesis:

Justicia organizacional y conductas contraproducentes en trabajadores
administrativos de una empresa del rubro industrial en el distrito de
San Pedro, 2019


Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN
ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha: 17/09/2019

Anexo 15: Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA***

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Alva Alamo, Johan

INFORME TITULADO:

Justicia organizacional y conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial en el distrito de San Isidro, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 12/09/2019

NOTA O MENCIÓN: 13

Rosario Quiroz, Ferrando Joel
DNI 52990613
CPs.P 29721

*El presente documento tiene como único fin verificar que el informe del trabajo de investigación cumple con los estándares establecidos por el equipo de investigación de la E.P de Psicología. Carece de validez para otro tipo de usos.

Versión: 08/02/2019