

Evitación del trabajo en trece organizaciones mexicanas

Área de investigación: Administración de recursos humanos

Herman Frank Littlewood Zimmerman

ITESM-CEM

México

hermanlittlewood@yahoo.com.mx

Laura Edith Alviter Rojas

UAEM Ecatepec

México

alviter_laura@hotmail.com

Carlos Robles Acosta

UAEM Ecatepec

México

carlos_robles_acosta@hotmail.com



Octubre 3, 4 y 5 de 2012
Ciudad Universitaria
México, D.F.

XVII CONGRESO INTERNACIONAL DE CONTADURÍA ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Diseno: FEA, Maritza Alvarez Pineda / Montajes: Fotografías: Rulfo Lopez Chavez

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Evitación del trabajo en trece organizaciones mexicanas

Resumen

Con la finalidad de ampliar progresivamente la investigación de la evitación del trabajo, validar el modelo, e investigar como la Evitación del Trabajo varía en diversos tipos de organizaciones, se estudió una treceava organización y los resultados se agregaron a los resultados de otras doce organizaciones. La muestra total de 13 organizaciones comprende a 803 empleados a los que se les aplicó un cuestionario en el 2011 o 2012. Los resultados de nueva cuenta apoyan la validez del modelo, puesto que Justicia Organizacional correlaciona positivamente con Satisfacción en el Trabajo, Satisfacción correlaciona negativamente con Evitación del Trabajo, y Evitación correlaciona negativamente con Bienestar Emocional y la interrelación entre constructos se sostiene de acuerdo con el modelamiento de ecuaciones estructurales. No obstante, ahora se identifica una nueva trayectoria que conecta directamente Justicia Organizacional con Bienestar Emocional. Los resultados también confirman que Evitación es moderada por el rasgo de personalidad Abuso, porque ambos correlacionan positivamente; y que hay diferencias significativas de medias de Evitación entre las trece organizaciones investigadas.

Palabras clave: Justicia, Satisfacción, Evitación, Bienestar y Abuso.



Octubre 3, 4 y 5 de 2012
Ciudad Universitaria
México, D.F.

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

La Evitación del Trabajo es un constructo ignorado en la literatura (Alviter, 2009) que tiene efectos negativos tanto para la organización como para los trabajadores, ya que se trata de una ruptura psicológica de la relación laboral. El tipo de ruptura laboral más investigado es la rotación laboral o renuncia (Littlewood, 2006b) y poca atención se ha prestado por parte de las organizaciones y los investigadores a la renuncia de tipo psicológica o Evitación del Trabajo, condición que agudiza el problema en las organizaciones puesto que impacta de manera directa en su productividad. Es por esto, que esta investigación constituye un esfuerzo por contribuir al mejor entendimiento de la Evitación del Trabajo y sus causas, para posteriormente revertir sus consecuencias negativas, en particular la que ocurre en organizaciones mexicanas.

La Evitación del Trabajo o renuncia psicológica es un concepto poco estudiado en el ámbito laboral en nuestro país, como ocurre con el estudio de la rotación de personal, y que además consideren la interacción de diversas variables (Arias Galicia, 2001; Bernal, 2002; Chain Palavicini, & Franco González, 2004, García, 2006, Littlewood 2006a); a la fecha, sólo se han identificado cuatro estudios que explícitamente investigan la Evitación del Trabajo (Hom & Kinicki, 2001; Laczó & Hanisch, 1999; Krausz, Koslowsky & Eiser, 1998; Littlewood, 2009).

Debido a lo anterior, aquellas organizaciones mexicanas que sufren de alta Evitación del Trabajo podrán beneficiarse del entendimiento de su naturaleza y de posibles acciones preventivas y correctivas, ya que la eficiencia organizacional depende del compromiso y entrega del personal, y también el desarrollo de las personas se vincula estrechamente con el entusiasmo y dedicación que demuestran hacia el trabajo.

Objetivos generales.

Estimar si la Evitación del Trabajo tiene como antecedentes a la Justicia Organizacional y la Satisfacción en el Trabajo, y como consecuencia el Bienestar Emocional; y si Evitación es moderada por el rasgo de personalidad "Abuso".

Objetivos específicos.

- A. Estimar la magnitud y la dirección de la relación entre:
 - A.1. Justicia Organizacional y Satisfacción en el Trabajo.
 - A.2. Satisfacción en el Trabajo y Evitación del Trabajo
 - A.3. Evitación del Trabajo y Bienestar Emocional.
- B. Determinar si Abuso modera la Evitación del Trabajo
- C. Determinar si hay diferencias significativas de Evitación del Trabajo en trece organizaciones diferentes.

Modelo de Evitación del Trabajo.

El concepto de Evitación se refiere a comportamientos de los empleados que no contribuyen a los objetivos organizacionales, talés como la impuntualidad; ausentismo; fingimiento de trabajo o enfermedad; dedicación a actividades no relacionadas con el trabajo como lo son pláticas constantes y prolongadas con compañeros, abuso del teléfono, la computadora y el baño; disminución de la intensidad del desempeño; y la dedicación del tiempo a actividades no relacionadas con las obligaciones del puesto (Littlewood, 2009).

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

Desde hace décadas la Evitación ha sido implícitamente asociada con la rotación o la renuncia, e identificada como una reacción del individuo en contra del trabajo. Por ejemplo, March y Simon (1958) la propusieron como renuncia psicológica. Aunque la Evitación del Trabajo es reconocida, hay dos enfoques opuestos que explican cómo influye en el desempeño del trabajador y en el proceso de renuncia.

El primer enfoque propone que la Evitación del Trabajo es una reacción inmediata del individuo y que puede sustituir a la renuncia (Hulin, Roznowski & Hachiya, 1985; Mobley, 1977). Los empleados que incurren en conductas de Evitación no renuncian, ya que éstas los ayudan a compensar la inequidad, insatisfacción o frustración laboral (Rosse & Hulin, 1985).

El segundo enfoque propone que la Evitación del Trabajo refuerza la propensión a renunciar y no actúa como sustituto de la separación (Hom & Kinicki, 2001; Krausz, Koslowsky & Eiser, 1998; Sheridan, 1985). De acuerdo a este punto de vista, los empleados descontentos que faltan y llegan tarde al trabajo, tienen una mayor probabilidad de separarse. En otras palabras, la Evitación del Trabajo debe considerarse como un aviso y antecedente de la renuncia. En consecuencia, como una forma temprana de separación, la Evitación del Trabajo intensifica las cogniciones de separación. Por ejemplo, los supervisores pueden castigar a sus empleados por llegar tarde o faltar (evitan el trabajo), y éstos en consecuencia aumentan el nivel de insatisfacción y sentimientos hostiles experimentados, la frecuencia de pensamientos de renuncia y la Evitación del Trabajo (Krausz et al., 1998).

Por lo que el modelo propuesto para esta investigación se desprende del primer enfoque. El modelo sugiere que el proceso de Evitación del Trabajo se deriva inicialmente de la Justicia Organizacional y posteriormente de la Satisfacción en el Trabajo. Este modelo propone que los empleados que perciben injusticia en procesos y decisiones organizacionales, en consecuencia manifiestan insatisfacción en el trabajo por confrontar expectativas incumplidas y trato inequitativo. Por lo tanto, bajos niveles de Justicia Organizacional y Satisfacción anteceden la Evitación del Trabajo que surge como un mecanismo compensatorio ante la insatisfacción y baja equidad percibida; así mismo, se propone que una consecuencia de la Evitación del Trabajo es la disminución del Bienestar Emocional.

Littlewood (2009) demostró la validez del modelo mediante una investigación longitudinal realizada con médicos de un hospital público, mediante el modelamiento de ecuaciones estructurales y cabe mencionar quién Littlewood y Alviter (2012) confirmaron el modelo con 5 organizaciones, Alviter (2009 y 2012) también lo confirmó con una muestra de empleados universitarios y doce organizaciones.

A continuación se describen los constructos contemplados por el modelo de Evitación del Trabajo: Justicia Organizacional, Satisfacción en el Trabajo, Evitación, Bienestar Emocional y Abuso.

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08



Satisfacción en el Trabajo.

En el modelo se propone que Satisfacción es una consecuencia de la percepción de equidad, y esta relación ha sido establecida por el estudio meta-analítico de Cohen-Charash y Spector (2001) y el estudio longitudinal de Littlewood (2009): Los empleados que perciben trato equitativo, reportan un nivel mayor de Satisfacción.

En el terreno de las actitudes hacia el trabajo, la que mayor atención ha recibido es la Satisfacción en el Trabajo. Locke (1976) propone una definición clásica que considera a la Satisfacción en el Trabajo como una reacción cognitiva y afectiva que resulta de la evaluación de la experiencia laboral y que conduce a un estado emocional positivo o placentero. Entonces, la Satisfacción en el Trabajo es el resultado de la percepción del individuo acerca de qué tan bien el puesto provee aquellos satisfactores esperados. Esta actitud ha sido medida de dos maneras: (a) como un constructo global (qué tan satisfecho está el trabajador en términos generales) y (b) como aspectos específicos del trabajo (paga, horario, relaciones con compañeros, condiciones de trabajo, tipo de trabajo).

Bussing, Bissls, Fuchs y Perrar (1999) señalan que la Satisfacción en el Trabajo está conformada por tres características. Una es la respuesta emocional ante una situación laboral; como tal, no puede verse, sólo inferirse. Otra es el grado en que los resultados del trabajo cumplen con las expectativas del individuo. Finalmente, es la representación global de varias actitudes relacionadas (trabajo en sí mismo, las oportunidades de promoción, la supervisión, la relación con compañeros de trabajo, y la paga).

Es importante destacar que investigadores manifiestan que la Satisfacción en el Trabajo es un antecedente importante de la rotación, constructo relacionado con la Evitación del Trabajo (Lambert, Hogan, & Barton 2001; Mobley Griffeth, Hand & Meglino, 1979; Price & Mueller, 1981; Roznowski & Hulin, 1992; Williams & Hazer, 1986) y que están de acuerdo en su definición como una respuesta afectiva por parte del empleado hacia su trabajo, que se genera a partir de la comparación entre las expectativas esperadas y cumplidas. Desde los años 70 se sabe que la relación entre la Satisfacción y la rotación es más bien baja, por lo que se han realizado esfuerzos por encontrar variables que moderen o medien la relación. Mobley et al. en 1979 proponen que dicha relación está mediada por la intención de permanencia y desde entonces varios modelos incluyen variables como ésta en el proceso de rotación (Steel & Ovalle, 1984).

En años posteriores se han confirmado los hallazgos de los años 70 y 80, y se ha descubierto que la medición global de la Satisfacción es un mejor predictor de la rotación que las mediciones de los elementos individuales de Satisfacción, como lo son la paga, la supervisión, el trabajo en sí mismo y los compañeros de trabajo (Lambert et al., 2001; Roznowski & Hulin, 1992).

Ybema, Smulders y Bongers (2010) investigaron las relaciones entre ausentismo, Satisfacción en el Trabajo y Burnout (concepto relacionado con Bienestar Emocional) mediante un diseño longitudinal de cuatro años y 844 trabajadores de 34 empresas holandesas. La Satisfacción correlaciona negativamente con la frecuencia de ausentismo y Burnout, y dichas relaciones se mantienen en años subsiguientes.

http://ce
informa

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08

ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Tal vez los únicos estudios identificados que relacionan la Satisfacción en el Trabajo con la siguiente variable abordada por esta investigación, Evitación del Trabajo autoreportada, muestran que la relación no es modesta en dos muestras de médicos (Littlewood, 2009): en la muestra del 2007 ambas variables correlacionan negativamente (-.41, $p < .01$) y en la muestra del 2008 correlacionan de manera negativa (-.44, $p < .01$).

Evitación del Trabajo

Como se mencionó anteriormente, la Evitación del Trabajo es una postura que adopta el individuo ante la percepción de trato inequitativo e insatisfacción laboral que se caracteriza por conductas evasivas tales como la impuntualidad; la conclusión prematura de la jornada laboral; la lentitud; el uso y abuso del tiempo en actividades no relacionadas con el trabajo, como visitas frecuentes y prolongadas al baño y compañeros de trabajo, llamadas telefónicas o charlas personales, uso del internet y la computadora con fines de entretenimiento o fines irrelevantes; el ausentismo o ausencias frecuentes o prolongadas; el fingimiento de enfermedad o incapacidad; la contención de la creatividad o propuestas de soluciones; desatención de clientes o proveedores; o la dedicación de las horas de trabajo a actividades ajenas a las responsabilidades del puesto (Littlewood, 2009).

También, como se explicó, se asume la postura de que la Evitación del Trabajo es consistente con la Teoría de Equidad de Adams (1965) que propone que los individuos que experimentan inequidad están motivados en restablecer la equidad, ya sea mediante la obtención de un mayor beneficio (outcome) o la reducción del trabajo y esfuerzo; esta segunda alternativa corresponde a la Evitación del Trabajo y ésta opera como un mecanismo compensatorio por inequidad. Esto es apoyado por Littlewood (2009) quien encontró que la Evitación del Trabajo autoreportada correlaciona significativamente en el sentido esperado (negativamente) con su antecedente inmediato (Satisfacción en el Trabajo) y con su antecedente distal (Justicia Organizacional) en dos muestras de médicos.

La Evitación del Trabajo es clasificada por Kreitner y Kinicki (2010) como una Conducta Contraproducente del Trabajo o CCT (Counterproductive Work Behavior o CWB), puesto que se trata de un comportamiento indeseable que se asocia con la insatisfacción y otros tipos de conductas adversas que buscan causar daño a otros empleados y/o la organización.

Las víctimas de las CCT son compañeros, subordinados, jefes o clientes, y ésta puede manifestarse como acoso sexual o psicológico, prepotencia, injusticia, abuso, intimidación, amenazas, violencia y la Evitación del Trabajo. La investigación de Leonard (2007) revela que el 45% de los encuestados tienen un jefe abusivo, y que por ello se vengan mediante conductas contraproducentes en contra de su jefe y compañeros de trabajo.

Robinson y Bennett (1995) y Bennett y Robinson (2000) clasifican las CCT en dos categorías; la primera incluye a conductas que tienen por objetivo causar daño a individuos (compañeros, subordinados o jefes) y la segunda que comprende conductas que buscan perjudicar a la organización mediante el robo, la Evitación del Trabajo o el ausentismo. Cabe mencionar que Vardi y Weitz (2004) encontraron que las conductas que buscan perjudicar a la organización se relacionan con tres tipos de Justicia Organizacional y que los costos asociados a las CCT se estiman en millones de dólares (Robinson & Greenberg, 1998).

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

Una tendencia común de la investigación de las CCT es la consideración de predictores individuales (por ejemplo Satisfacción) y predictores contextuales (percepción de Justicia), y es por ello que es conveniente considerar ambos antecedentes. Las variables contextuales como lo son las normas, políticas, prácticas gerenciales y la cultura se consideran antecedentes de las CCT (Giacalone & Greenberg, 1997; Robinson & O'Leary_Kelly, 1998).

Como se mencionó, un antecedente contextual relevante es Justicia Organizacional (Greenberg & Colquitt, 2005) y su estudio ha contribuido al vínculo de la equidad y su relación con las CCT. Sin embargo, los resultados de las investigaciones son mixtos: Lim (2002) encontró que los primeros tres tipos de Justicia Organizacional se relacionan con la pérdida de tiempo en el internet y la computadora, en el caso de empleados de Singapur; Aquino, Lewis y Bradfield (1999) en una muestra de servidores públicos norteamericanos y empleados de una empresa manufacturera encontraron que sólo la justicia interaccional se relaciona negativamente con las CCT; Fox, Spector y Miles (2001) también encontraron que la injusticia distributiva correlaciona positivamente con CCT; Ambrose, Seabright y Schminke (2002) encontraron que el sabotaje es una forma de venganza, principalmente debido a una alta injusticia interpersonal percibida; y Skarlicki y Folger (1997) evaluaron la relación entre justicia interaccional y CCT, y sus resultados muestran que este tipo de justicia tiene el mayor efecto negativo. Al separar la justicia interpersonal de la informacional, la justicia interpersonal tuvo la correlación más alta.

Resumiendo, Evitación del Trabajo en una modalidad de tipo pasiva de la CCT que afecta tanto a la organización, compañeros de trabajo y clientes; tanto la Satisfacción en el Trabajo como la Justicia Organizacional son antecedentes teóricos y empíricos significativos puesto que la inequidad contextual es un poderoso motivador de las CCT.

Ahora toca la descripción de una de las consecuencias de la Evitación del Trabajo: el Bienestar Emocional, constructo que se relaciona con la salud global del individuo y que se propone sufre disminución por la erosión gradual de competencias, bajo desempeño y autoestima.

Bienestar Emocional.

El Bienestar Emocional es un constructo que tiene varias acepciones, por ejemplo Lu (1999), Fortes-Ferreira, Peiró, González-Morales y Martín (2006) y Mattila, Elo, Kuosma y Kylä-Setälä (2006) lo asocian con estrés laboral que se experimenta ante compañeros de trabajo desagradables o jefes desconsiderados, o el desgaste emocional que resulta por altas demandas del trabajo; otros investigadores lo relacionan con cambios organizacionales recurrentes (Verhaeghe, Vlerick, Gemmel, Van Maele & De Backer, 2006). Por otro lado Bégat y Severinsson (2006) lo asocian con el tipo de supervisión y el clima organizacional; Jackson, Rothmann y Van de Vijver (2006) con el compromiso e involucramiento organizacional; y Siegrist, Wahrendorf, Von dem Knesebeck, Jürges, y Borsch-Supan (2006) con la salud autoreportada, síntomas de depresión, la calidad de vida en general y

en el trabajo: <http://ccfca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08

Esta investigación adopta el punto de vista de Siegrist y colaboradores que consideran al bienestar como reacciones de tipo cognitivas, afectivas y fisiológicas relacionadas con manifestaciones de tristeza, preocupación, sueño (dormir), energía y salud, y se propone que es la consecuencia de la trayectoria Justicia Organizacional y Satisfacción en el Trabajo, y un correlato de la Evitación del Trabajo.

Littlewood (2009) descubrió que Bienestar Emocional y Evitación del Trabajo autoreportada correlacionan negativamente, de acuerdo con lo esperado, en la muestra de médicos del 2007 (-.42**) y en la muestra de médicos del 2008 (-.40**), y propone como explicación que los médicos que evitan el trabajo, manifiestan una disminución de su Bienestar Emocional por la pérdida de competencias, baja en su autoestima y bajo desempeño.

La relación del Bienestar Emocional con el contrato psicológico (término relacionado con Evitación del Trabajo), la Satisfacción y las características del puesto, ha sido demostrada en dos investigaciones: Gracia, Silla, Peiró y Fortes Ferreira (2006) en una investigación hecha con 385 empleados de distintas empresas españolas, encontraron que el contrato psicológico (confianza y justicia) predice la Satisfacción con la vida, el conflicto trabajo-familia y el bienestar psicológico; y Chung-Yan (2010) en una investigación sobre los efectos de la complejidad del puesto y la autonomía, en la Satisfacción en el Trabajo, la intención de renuncia y el Bienestar Emocional de trabajadores norteamericanos, se reveló que la complejidad puede ser un motivador y un agente de estrés cuando es baja la autonomía. De manera contraria, los efectos benéficos de la complejidad se presentan cuando los empleados tienen suficiente autonomía.

Abuso.

Huseman, Hatfield y Miles (1987) introducen un constructo a fin de mejorar la explicación de la Teoría de la Equidad propuesta por Adams (1965), al que denominan Sensibilidad a la Equidad. Los autores proponen que las reacciones de los individuos a la inequidad están en función de sus preferencias individuales por cocientes particulares de outcome/input y que no todas las personas son iguales en su Sensibilidad a la Equidad.

Huseman et al. (1987) consideran que esta preferencia es un rasgo de personalidad que explica diferencias de reacciones a la inequidad y que hay tres tipos de reacciones que se representan en una escala unidimensional:

- a) Benevolencia (preferencia por dar más de lo que se recibe).
- b) Sensibilidad (preferencia por dar en la misma proporción de lo que se recibe).
- c) Abuso (preferencia por recibir más de lo que se da).

Alviter y Littlewood (2011) descubrieron en una muestra de empleados de un centro de atención telefónica que el efecto moderador de abuso es notorio en las correlaciones entre Satisfacción y Evitación, ya que en el caso del grupo de bajo Abuso es de -.27** y salta 19 puntos en el caso del grupo de alto Abuso ($r=-.45^{**}$); por lo tanto, el empleado alto en abuso es una persona propensa a reportar que es objeto de trato inequitativo, que su trabajo es insatisfactorio y que su bienestar emocional se encuentra disminuido, y por esta razones tiene derecho a Evitar el Trabajo.

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

Hipótesis

Las hipótesis que se desprenden del modelo hipotético son:

- H1. Justicia Organizacional correlaciona positivamente con Satisfacción en el Trabajo.
- H2. Satisfacción en el Trabajo correlaciona negativamente con Evitación del Trabajo.
- H3. Evitación del Trabajo correlaciona negativamente con Bienestar Emocional.
- H4. Abuso correlaciona positivamente con Evitación del Trabajo.
- H5. Hay diferencias significativas de Evitación del Trabajo en organizaciones diferentes.

Método

Diseño de estudio

El diseño que se empleó en este estudio es de tipo correlacional, ya que los datos se obtuvieron a través de un cuestionario y se analizó la relación entre las variables.

Participantes.

Como se mencionó, la presente investigación se llevó a cabo en el 2011 y 2012 y amplía la muestra de doce a trece organizaciones mexicanas que se encuentran ubicadas en el Distrito Federal y Estado de México. De acuerdo a la tabla 1, 299 participantes son de instituciones públicas y 504 de instituciones privadas (tabla 1). Las tres instituciones públicas son un organismo de seguridad (100), un hospital nacional (49) y una oficina de gobierno (150), las diez organizaciones privadas se componen por; una universidad (31), un despacho (25), una televisora (30), una fábrica de materiales de construcción (78), una línea de transportes (156), una comercializadora de químicos (10), una fábrica de materiales eléctricos (40), una proveedora de mantenimiento de maquinaria (21), una concesionaria de comedores (13) y una fábrica de muebles para baño (100). Esta última se agregó a la muestra doce organizaciones.

La media de edad de la muestra total es de 34.1 años (DE = 10.7), la antigüedad promedio en el puesto es de 55.57 meses (DE = 81.1).

Tabla 1
Características demográficas de los participantes de las trece organizaciones

(n=803).

	N	Porcentaje
Sexo		
Femenino	294	36.6
Masculino	455	56.7
No reporta	054	06.7
Estado Civil		
Soltero	336	41.8
Casado	358	44.6
Otro/no reporta	109	13.6
Faltó último mes		
Ninguna	564	70.2
Una vez	153	19.1

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08

Dos veces	048	06.0
Tres o más	021	02.6
No reporta	017	02.1
Organización		
Seguridad	100	12.5
Hospital público	049	06.1
Universidad privada	031	03.9
Despacho	025	03.1
Televisora	030	03.7
Fábrica A	078	09.7
Oficinas de gobierno	150	18.7
Línea de transporte	156	19.4
Comercializadora	010	01.2
Fábrica B	040	05.0
Mantenimiento	021	02.6
Comedores industriales	013	01.6
Fábrica C	100	12.5

Instrumento.

El instrumento que se aplicó fue diseñado por Littlewood (2009). El cuestionario mide la percepción de Justicia Organizacional, Satisfacción en el Trabajo, Evitación del Trabajo, Bienestar Emocional y Abuso; así como el registro de datos demográficos de los sujetos en una escala tipo Likert de cinco puntos.

Procedimiento.

Los cuestionarios se aplicaron de manera anónima y voluntaria con la finalidad de indagar sobre el clima organizacional prevaleciente en la organización, a pequeños grupos de empleados que no se seleccionaron de manera aleatoria; los resultados se analizaron con el paquete SPSS.

Octubre 3, 4 y 5 de 2012
Ciudad Universitaria
México, D.F.

Resultados

El objetivo general propone estimar si la Evitación del Trabajo tiene como antecedentes a la Justicia Organizacional y la Satisfacción en el Trabajo, y como consecuencia el Bienestar Emocional; y si Evitación es moderada el rasgo de personalidad “Abuso”.

Mediante un modelamiento de ecuaciones estructurales se confirma el modelo de Evitación del Trabajo (figura 1) que propone una trayectoria que inicia con Justicia Organizacional y que deriva en Satisfacción, y que posteriormente conlleva a la Evitación del Trabajo y concluye en el Bienestar Emocional: Los índices GFI (.99) CFI (1.00), RMSEA (.02) y la Ji^2 (21.12) confirman la validez del modelo. Debe mencionarse que Justicia Organizacional además tiene una trayectoria directa con Bienestar Emocional, un fenómeno antes no reportado y que modifica el modelo.

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>
informacongreso@fca.unam.mx

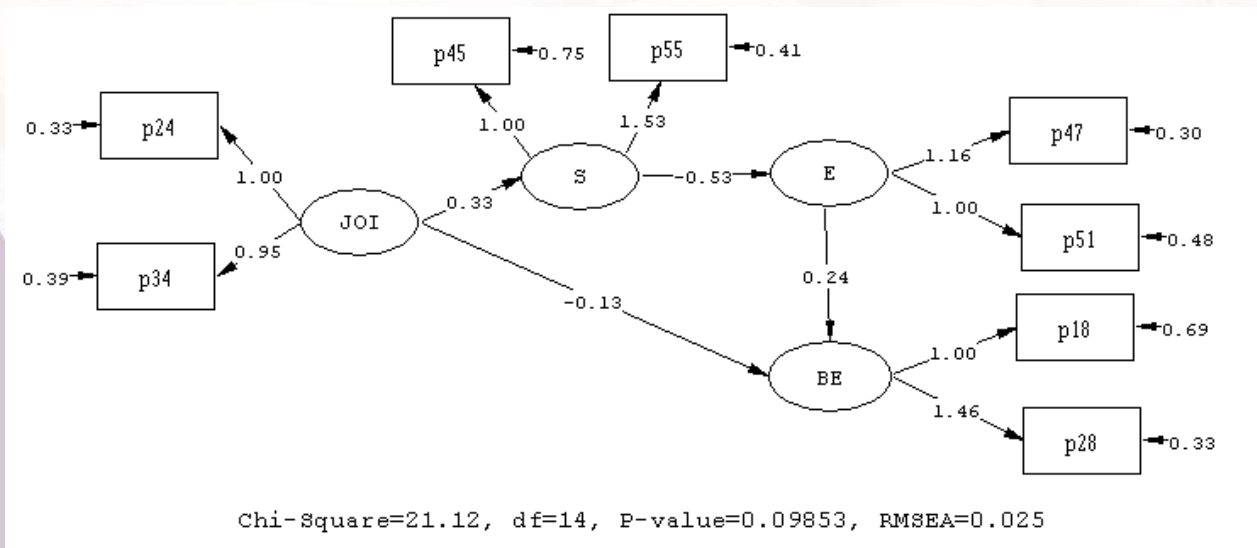
Teléfonos

52 (55) 5622.84.90
52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08



División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510



Notas: Los óvalos representan las variables latentes (constructos) y los rectángulos representan las variables observadas (los reactivos asociados a cada constructo). Las cifras que aparecen en las líneas rectas que unen a los óvalos y rectángulos son cargas factoriales, y las cifras que están junto de los óvalos son coeficientes beta. JOI es Justicia Organizacional interpersonal, S es Satisfacción, E es Evitación del Trabajo y BE es Bienestar Emocional.

Figura 1. Modelo de Evitación del Trabajo en trece organizaciones.

Por otro lado, en la tabla 2 se reportan las medias, desviaciones estándar y los coeficientes de confiabilidad de los cinco factores medidos en la muestra agregada de las trece organizaciones. Las medias se reportan en una escala de 1 a 5, donde 5 representa una alta apreciación del factor. Las medias de Justicia, Satisfacción, y Bienestar se encuentran en la parte intermedia de la escala, y las medias de Evitación y Abuso están en la parte baja de la escala.

La confiabilidad de cinco instrumentos en todos los casos es aceptable, ya que los coeficientes son mayores a .60 y Bienestar casi logra este valor.

Tabla 2.
Descriptivos de los factores (n=803).

Factor	Reactivos	Media escala 1 a 5	D.E.	Alfa de Cronbach
Justicia Organizacional	4	3.23	0.95	.76
Satisfacción en el Trabajo	11	3.57	0.62	.75
Evitación del Trabajo	9	1.81	0.70	.79
Bienestar Emocional	5	3.57	0.75	.58
Abuso	6	2.18	0.70	.71

La tabla 3 contiene las correlaciones que apoyan las cuatro primeras hipótesis planteadas: Justicia Organizacional correlaciona positivamente con Satisfacción en el Trabajo (.45**), Satisfacción correlaciona negativamente con Evitación del Trabajo (-.34**), Evitación correlaciona negativamente con Bienestar Emocional (-.39**) y Evitación si correlaciona

con Abuso (.56**). Entonces se interpreta que los empleados que perciben injusticia reportan insatisfacción, y la insatisfacción conlleva a la evitación y la Evitación a una disminución del bienestar o salud y un aumento del ausentismo.

Más adelante, por su correlación se infiere que el personal abusivo es propenso a incurrir en la Evitación y las Faltas, en caso de percibir injusticia e insatisfacción.

Tabla 3.
Correlaciones Pearson entre constructos en la muestra total.

	JOI	ST	ET	BE	A	FA
JOI	--					
ST	0.45**	--				
ET	-0.09*	-0.34**	--			
BE	0.29**	0.38**	-0.39**	--		
A	-0.03	-0.17**	0.56**	-0.27**	--	
FA	0.00	-0.07	0.20**	-0.15**	0.12**	--

Notas: ** es $p < .01$, * es $p < .05$, y en negrillas se reportan las correlaciones hipotetizadas; JO es Justicia Organizacional, ST es Satisfacción en el Trabajo, ET es Evitación del Trabajo, BE es Bienestar Emocional, A es Abuso, y FA son faltas o ausencia laboral en días.

Finalmente, la última hipótesis es también confirmada por los datos, puesto que hay diferencias significativas de medias de Evitación del Trabajo ($F = 16.41, p < .00$) como se aprecia en la figura 2. Comedores industriales reporta el mayor nivel de evitación ($M = 3.2$) y la Universidad privada tiene el nivel menor ($M = 1.4$). Es notable que también las pruebas ANOVA identifican diferencias significativas de medias entre las empresas en Justicia Organizacional ($F = 6.5, p < .00$), Satisfacción en el Trabajo ($F = 6.5, p < .00$), Bienestar Emocional ($F = 7.3, p < .00$) y Abuso ($F = 9.8, p < .00$).

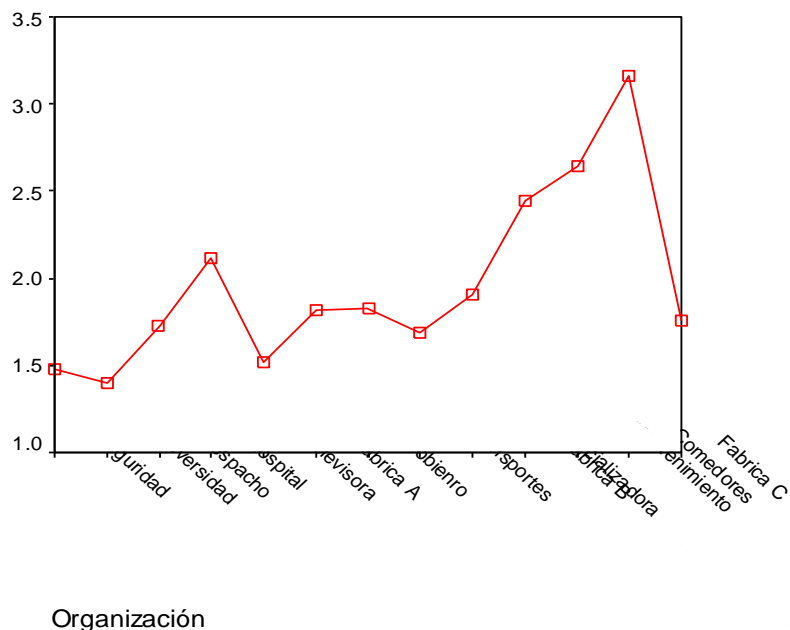


Figura 2. Medias de Evitación del Trabajo en trece organizaciones.

Desde una postura exploratoria, se compararon medias entre las personas que laboran en organizaciones públicas ($n=299$, 37.2%) y en organizaciones privadas ($n=504$, 62.8%), y los servidores públicos obtuvieron medias inferiores en Justicia ($x=3.3$, $DE = .94$, $t = -2.45$ y $p = .01$) y Satisfacción ($x=3.5$, $DE = .64$, $t = -2.30$ y $p = .02$). También se compararon las medias de personas que trabajan para organizaciones de servicio ($n=585$, 72.9%) y manufacturera ($n=218$, 27.1%), y aquellos que están empleados en servicio tienen medias inferiores en Evitación ($x=1.8$, $DE = .70$, $t = -2.17$ y $p = .03$) y Abuso ($x=2.1$, $DE = .67$, $t = -2.72$ y $p = .00$), y una media superior en Bienestar ($x=3.6$, $DE = .73$, $t = 2.63$ y $p = .01$).

Discusión

El modelo de Evitación del Trabajo de acuerdo a la figura 1, propone que el nivel de Evitación del Trabajo es consecuencia de la insatisfacción laboral experimentada y antecedente del bienestar emocional, y que la insatisfacción es una consecuencia natural de la inequidad que se deriva del trato injusto por parte de los jefes y la organización. En otras palabras, quien Evita el trabajo lo hace porque experimenta maltrato por parte de sus jefes o la organización, e insatisfacción por dicho maltrato, pero lo hace con un costo: su salud y bienestar.

Sin embargo, se propone que el modelo es acentuado por el Abuso. Dicho de otra manera, se propone que el modelo es moderado por la preferencia del tipo de intercambio (Abuso) que tienen las personas con sus compañeros, jefes y la organización, y los datos confirman esta postura.

Entonces, la interpretación de los resultados de las trece organizaciones sugieren que:
 a. El personal que percibe ser tratado inequitativamente por sus superiores, reacciona con un estado afectivo negativo (insatisfacción laboral) y por lo tanto

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08

evalúa desfavorablemente su relación con jefes y compañeros, su trabajo y las condiciones de trabajo. Caso contrario ocurre con el personal que reporta equidad en su relación con sus jefes y organización: manifiesta un estado afectivo y actitudinal favorable al evaluar su trabajo y relaciones de trabajo. Tal parece que la variable jefe es el principal factor que incide en clima organizacional y satisfacción, tal como lo proponen las investigaciones que Toro (2009) ha realizado en diferentes países latinoamericanos (México, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Panamá, Perú y Venezuela) en las últimas dos décadas.

Un hallazgo que surge en esta investigación, y no observado en el estudio con doce organizaciones, es que Justicia Organizacional incide directamente en el Bienestar Emocional, por lo que se infiere que el trato inequitativo de los jefes perjudica la salud de los empleados.

La Evitación del Trabajo es una consecuencia natural de la insatisfacción laboral experimentada, tal como Littlewood (2006b, 2007, y 2009), Littlewood y Bernal (2007), Alviter (2009), y Alviter y Littlewood (2011) han reportado, ya que el personal que no está satisfecho con su trabajo, compañeros de trabajo, sus jefes y condiciones laborales, manifiestan niveles superiores de Evitación. Eso es, quien considera que su trabajo y relaciones laborales son desagradables, opta por estar lo menos posible en su trabajo y reducir el esfuerzo y dedicación en sus actividades laborales. En el caso de las personas que están contentas con su trabajo, de manera significativa no evitan o evitan en menor grado sus obligaciones. Entonces, se confirma que este viejo constructo de Satisfacción continúa teniendo vigencia, tal como Herzberg (1959) pronosticó con su teoría motivacional de los dos factores: la gente se motiva en función de la Satisfacción experimentada en el trabajo.

Octubre 3, 4 y 5 de 2015
Ciudad Universitaria
México, D.F.

- b. La Evitación del Trabajo implica una costosa consecuencia para el personal, además de la consecuencia adversa que tiene en los resultados de las organizaciones: quien evita el trabajo, ve erosionada su salud y bienestar, probablemente por su disminuida aportación al trabajo colectivo, la erosión de sus habilidades y conocimientos, y la baja en la autoestima que se deriva de una indignante situación laboral. Por otro lado, quien no evita el trabajo, manifiesta que goza de buena salud y bienestar emocional, ya que aporta con su trabajo, desarrolla sus competencias y fortalece su autoestima.
- c. El Bienestar Emocional es por lo tanto el eslabón final de la trayectoria propuesta por el modelo de Evitación del Trabajo; su origen se ubica en la calidad y habilidad gerencial que ejercen aquellos que tienen mando: ser jefe tiene serias implicaciones tanto en el desempeño de la organización como en el desempeño y calidad de vida del personal que se la ha asignado.

También se apoya la hipótesis de que Abuso tiene un efecto moderador en los constructos del modelo, ya que los resultados apuntan que Abuso modera la relación entre variables.

En consecuencia, este hallazgo tiene especial relevancia, puesto que implica que este rasgo de personalidad se relaciona con quienes evitan el trabajo y quienes ven afectada su salud.

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

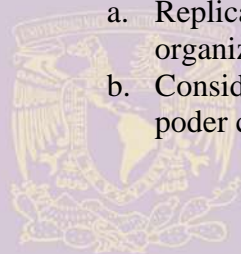
52 (55) 5616.03.08

Por estas razones, se concluye que el modelo es moderado por la personalidad. El modelo de Evitación del Trabajo se acentúa en personas abusivas, ya que los abusivos son particularmente sensibles a la percepción de injusticia, les irrita ser maltratados y no recibir lo que esperan de los demás y de la organización. Una solución natural y fácil para el abusivo es reducir aún más la cantidad y calidad de su trabajo. El costo es tal vez incalculable: la autonegación de oportunidades de desarrollo personal; la pobre contribución a la interacción social y laboral sostenida con clientes, compañeros y la organización; y la pérdida de la salud y bienestar.

Desde otra perspectiva, independiente de la personalidad, la responsabilidad de la Evitación del Trabajo también recae en la organización y los jefes que la representan: la organización y jefes que tratan injustamente a su personal, a la larga pagarán y sufrirán ineficiencia y baja competitividad, por el fenómeno silencioso y contagioso de Evitación del Trabajo, que ha llevado a la quiebra (cierre) a organizaciones como la Compañía de Luz y Fuerza. Esta última interpretación es soportada por las diferencias de medias de Evitación entre las trece organizaciones estudiadas: la cultura y el contexto organizacional contribuyen a la Evitación del Trabajo y los factores asociados.

Las recomendaciones que se desprenden de esta investigación son obvias:

- a. Replicar la investigación del modelo de Evitación del Trabajo en otros contextos organizacionales y otras metodologías no cuantitativas.
- b. Considerar indicadores duros de eficiencia y competencia organizacional, a fin de poder cuantificar el costo y daño de la Evitación del Trabajo.



Octubre 3, 4 y 5 de 2012
Ciudad Universitaria
México, D.F.

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>
informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90
52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Referencias

- Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (2, 267-299). New York: Academic Press.
- Alviter, L. E. (2009) Evitación del trabajo y su relación con la justicia organizacional y satisfacción en el trabajo, en empleados de una institución pública de educación superior. Tesis Maestría. UAEM, Ecatepec.
- Alviter, L. E. (2012). *Evitación del trabajo en doce Organizaciones Mexicanas*. 23 Congreso Iberoamericano de Psicología del trabajo y 20 Congreso Iberoamericano de Recursos Humanos. Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.
- Alviter, L.E. & Littlewood, H.F. (2011) *La Teoría de Equidad de Adams desde el punto de vista del Abusivo*. XV Congreso de ACACIA. Veracruz, Veracruz.
- Ambrose, M.L. Seabright, M.A., & Schminke, M. (2002). Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 947-965.
- Aquino, K., Lewis, M.U., & Bradfield, M. (1999). Justice constructs, negative affectivity, and employee deviance: A proposed model and empirical test. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1073-1091.
- Arias Galicia, F. (2001). El Compromiso Personal hacia la organización y la Intención de Permanencia: Algunos factores para su incremento. Recuperado el 15 de julio del 2004, de <http://www.joseacontreras.net/rechum/CompromisoPersonal.htm>
- Bégar, I. & Severinsson, E. (2006). "Reflection on how clinical nursing supervision enhances nurses' experiences of well-being related to their psychosocial work environment". *Journal of Nursing Management*, 14, 8, 610 - 616.
- Bennett, R.J., & Robinson, S.L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 349-360.
- Bernal, E. (2002). *Compromiso Organizacional y Rotación de personal en una cadena restaurantera*. Tesis de licenciatura. Escuela de Psicología, Universidad de las Americas.
- Bussing, A; Bissls, T.; Fuchs, V., & Perrar, K.M. (1999). A Dynamic Model of Work Satisfaction: Qualitative approaches. *Human Relations*, 52, 1199-1208.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P.E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-321.
- Chain Palavicini, M.M. y Franco González, L. (2004). Estudio para el diagnóstico de la situación actual y el diseño de alternativas de solución orientadas a atender la problemática de la alta rotación de personal en el sector textil y del vestido en el estado de Hidalgo. XXXIV Congreso de Investigación y Extensión del Sistema Tecnológico de Monterrey.
- Chung-Yan, G. A. (2010). The nonlinear effects of job complexity and autonomy on job satisfaction, turnover and psychological well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 237-251.
- Fortes-Ferreira, L.; Peiró, J. M.; González-Morales, M. G.; Martín, I. (2006). "Work related stress and well-being: The roles of direct action coping and palliative coping". *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 4, 293-302.

<http://congreso.informacongreso.com>

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08

División de Investigación. Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

- Fox, S., Spector, P.E., & Miles, D.E. (2001). Counterproductive work behavior in response to stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291-309.
- García Rivera, B.R. (2006). ¿Es la percepción del obrero un factor que determina la rotación en la industria maquiladora?. *Investigación Administrativa IPN*, 98, 44-56.
- Giacalone, R. A., & Greenberg, J. (1997). *Antisocial behavior in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gracia, F.J., Silla, I., Peiró, J.M. y Fortes-Ferreira, L. (2006). El estado del contrato psicológico y su relación con la salud psicológica de los empleados. *Psicothema*, 18, 256-262.
- Greenberg, J., & Colquitt, J.A. (2005). *Handbook of Organizational Justice*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*, New York: John Wiley and Sons.
- Hom, P.W. & Kinicki, A. J. (2001). Toward a greater understanding of how dissatisfaction drives employee turnover. *Academy of Management Journal*, 44, 5, 975-987.
- Hosmer, L. & Kiewitz, C. (2005). Organizational Justice: A behavioral science concept with critical implications for business ethics and stakeholder theory. *Business Ethics Quarterly*, 15, 1, 67-91.
- Hulin, C., Roznowski, M.; & Hachiya, D. (1985). Alternative opportunities and withdrawal decisions: Empirical and theoretical discrepancies and an integration. *Psychological Bulletin*, 97: 233-250.
- Huseman, R.C., Hatfield, J.D., & Miles, E.W. (1987). A new perspective on equity theory: The equity sensitivity construct. *Academy of Management Review*, 12, 222-234.
- Hyung-Ryong, L., Murrman, S.K., Murrman K.F. & Kyungmi, K. (2010). Organizational justice as a mediator of the relationships between leader-member exchange and employees' turnover intentions. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 2, 97-114.
- Jackson, L. T. B.; Rothmann, S.; & Van de Vijver, F. J. R. (2006). "A model of work-related well-being for educators in South Africa". *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 22, 4, 263 – 274.
- Krauz, M.; Koslowsky, M.; & Eiser, A. (1998). Distal and proximal influences on turnover intentions and satisfaction: Support for a withdrawal progression theory. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 59-71.
- Kreitner & Kinicki (2010). *Organizational Behavior*, 10th ed., New York: McGraw-Hill.
- Laczo, R. M. & Hanisch, K. A. (1999). An Examination of Behavioral Families of Organizational Withdrawal in Volunteer Workers and Paid Employees. *Human Resource Management Review*, Vol. 9, 4, 453-478.
- Lambert, E.G, Hogan, N.L. & Barton, S.M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38, 233-250.
- Leonard, B. (2007). Study: Bully Bosses Prevalent in the U.S. *HR Magazine*, 22-28.
- Lim, V.K.G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing, and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 675-694
- Littlewood, H.F. (2006a). Antecedentes de la Rotación Voluntaria de Personal. *Investigación Administrativa IPN*. 95, 35, 7 - 25.
- Littlewood, H.F. (2006b). *De cuerpo presente; un estudio de Evitación del Trabajo*. X Congreso de ACACIA. SLP, SLP.

Octubre 2013
 Ciudad Universitaria
 México, D.F.

http://congreso.informacion
 Teléfonos

52 (55) 5622.84.90
 52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

Littlewood, H.F. (2009) *“Evitación del Trabajo en un hospital público: Un estudio longitudinal”*. Tesis doctoral. ESCA, I.P.N.

Littlewood, H.F. y Bernal, E.R. (2007). *Renuncia Psicológica en médicos de un hospital público mexicano*. XXXI Congreso Interamericano de Psicología. México, D.F

Locke, E. (1976) “The nature and cause of Job Satisfaction”, in M.M. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago, p. 1300.

Lu, L. (1999). “Work Motivation, Job Stress and Employees’ Well-being”. *Journal of Applied Management Studies*, 8 ,1, 61-72.

March, J.G. & Simon, H.A. (1958). *Organizations*. New York: Wiley.

Mattila, P.; Elo, A.; Kuosma, E.; & Kylä-Setälä, E. (2006). “Effect of a participative work conference on psychosocial work environment and well-being”. *European Journal of Work & Organizational Psychology*; 15, 4, 459 – 476.

Mobley, W.H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240.

Mobley, W.H., Griffeth, R.W., Hand, H.H., & Meglino, B.M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.

Omar, A. (2010). Justicia Organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y Salud*, 16, 207-217.

Price, J. L., & Mueller, C. (1981). A casual model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 24, 543-565.

Robinson, S.L. & Bennett, R.J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38, 555-572.

Robinson, S.L. & Greenberg, J. (1998). Employees behaving badly: Dimensions, determinants and dilemmas in the study of workplace deviance. In D.M. Rousseau & C.L.Copper (eds.), *Trends in Organizational Behavior* (pp. 1-30). New York, NY: John Wiley & Sons Ltd

Robinson, S.L. & O’Leary_Kelly, A.M. (1998). Monkey see, monkey do: The influence of work groups on the antisocial behavior of employees. *Academy of Management Journal*, 41, 658-672.

Rosse, J. G. & Hulin, C. L. (1985). Adaptation to work: An analysis of employee health, withdrawal, and change. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36, 324-347.

Roznowski, M. & Hulin, C. (1992). The scientific merit of valid measures of general constructs with special reference to job satisfaction and job withdrawal. In C. J. Cranny, P. C. Smith & E. F. Stone (Eds), *Job Satisfaction*, pp. 123-163. New York: Lexington Books.

Sheridan, J. (1985). A catastrophe model of employee withdrawal leading to low job performance, high absenteeism, and job turnover during the first year of employment. *Academy of Management Journal*, 28, 88-109.

Siegrist, J.; Wahrendorf, M.; Von dem Knesebeck, O.; Jürges, H.; & Borsch-Supan, A. (2006). “Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees--baseline results from the SHARE Study”. *European Journal of Public Health*. 17, 1, 62 – 68.

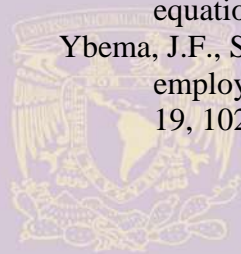
Simons, T. & Roberson, Q. (2003). Why Managers Should Care About Fairness: The

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

- Effects of Aggregate Justice Perceptions on Organizational Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 88, 3, 432–443.
- Skarlicki, D.P., y Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82, 434-443.
- Steel, R.P. & Ovalle, N. K. (1984). A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69, 673-686.
- Tekleab, A.; Takeuchi, R.; & Taylor, M.S. (2005). Extending the chain of relationships among organizational justice, social exchange, and employee reactions: The role of contract violations. *Academy of Management Journal*, 48, 1, 146–157.
- Toro, F. (2009). *Clima organizacional: una aproximación a su dinámica en la empresa latinoamericana*. Medellín, Colombia: CINCEL.
- Vardi, Y., & Weitz, E. (2004). *Misbehavior in Organizations: Theory, Research, and Management*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Verhaeghe, R.; Vlerick, P.; Gemmel, P.; Van Maele, G.; & De Backer, G. (2006). “Impact of recurrent changes in the work environment on nurses’ psychological well-being and sickness absence”. *Journal of Advanced Nursing*, 56, 6, 646 - 656.
- Williams, L. J. & Hazer, J. T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, 71, 219-231.
- Ybema, J.F., Smulders, P.G.W., & Bongers, P.M. (2010). Antecedents and consequences of employee absenteeism. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 19, 102-124.



Octubre 3, 4 y 5 de 2012
Ciudad Universitaria
México, D.F.

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación. Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510