



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

1

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA
CARRERA DE PSICOLOGIA

**CREENCIAS ACERCA DEL TRABAJO Y LOCUS DE
CONTROL PRECURSORES DE CONDUCTAS CONTRA
PRODUCTIVAS DE TRABADORES**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A :

ALMA JAZMIN AGUILAR CORREA

JURADO DEL EXÁMEN:

DIRECTORA: DRA. ANA TERESA ROJAS RAMIREZ

COMITÉ: DR. JOSE MANUEL GARCIA CORTES

LIC. ALAN ALEXIS MERCADO RUIZ



CIUDAD DE MÉXICO

2021



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Resumen

El trabajo es uno de los principales escenarios en los que interactúa un individuo, aunado al contexto en el que crece la persona, da pie a la adquisición de creencias y al desarrollo de la personalidad. El objetivo de esta investigación consistió en determinar la relación entre las creencias acerca del trabajo y el locus de control con las conductas contraproductivas. La muestra se conformó por trabajadores, hombres y mujeres en un rango de edad entre 20 y 40 años, del sector público y privado de la Ciudad de México. Se utilizó una batería con 3 instrumentos que incluían el Cuestionario de Creencias Acerca del Trabajo, cuestionario adaptado de Locus de Control en adultos mexicanos y Cuestionario de Conductas Contraproductivas en el Trabajo para recolectar la información. Como resultado, se encontró que existe relación entre las creencias acerca del trabajo y el locus de control con las conductas contraproductivas, encontrándose que la creencia de castigo y emprendimiento muestran mayor relación y locus social afectivo con las conductas contraproductivas en el trabajo.

Palabras clave: locus de control, contraproduktividad, creencias, trabajo, conductas.

Abstract

Work is one of the main scenarios in which an individual interacts, coupled with the context in which the person grows, it gives rise to the acquisition of beliefs and the development of personality. The objective of this research was to determine the relationship between beliefs about work and the locus of control with counterproductive behaviors. The sample was made up of workers, men and women in an age range between 20 and 40 years, from the public and private sectors of Mexico City. A battery with 3 instruments that included the Questionnaire of Beliefs About Work, a questionnaire adapted from the Locus of Control in Mexican adults, and the Questionnaire of Counterproductive Behaviors at Work was used to collect the information. As a result, it was found that there is a relationship between beliefs about work and the locus of control with counterproductive behaviors, finding that the belief of punishment and entrepreneurship show a greater relationship and affective social locus with counterproductive behaviors at work.

Keywords: locus of control, counterproductivity, beliefs, work, behaviors.

INDICE

INTRODUCCION	9
Capítulo I. Antecedentes de la Psicología del Trabajo	11
1.1 Psicología Industrial/Organizacional	12
1.2 Psicología del Trabajo	12
Capítulo II. Conductas Contraproductivas en el Trabajo	17
2.1 Comportamiento Organizacional (CO)	17
2.2 Conductas Contraproductivas	20
Capítulo III. Locus de Control.....	27
3.1 Locus de Control Externo	28
3.2 Locus de Control Interno.....	30
3.3 Locus de Control en población mexicana	31
3.4 Locus de Control y Conductas Contraproductivas.....	33
Capítulo IV. Creencias sobre el trabajo.....	35
4.1 Definición del Trabajo	35
4.2 Antecedentes del estudio de creencias	36
4.3 Creencias sobre el Trabajo	37
4.4 El Trabajo en México.....	40
Justificación	43
Método.....	44
Pregunta de Investigación.....	44

Objetivos.....	44
. Objetivo General.....	44
Objetivos particulares	44
Hipótesis.	44
Variables.....	45
Diseño y tipo de Estudio.....	46
Instrumentos.....	46
Participantes.....	49
Procedimiento.....	49
Resultados.....	51
Discusión	60
Conclusiones.....	64
Referencias.....	67

INTRODUCCION

El trabajo es uno de los principales escenarios en los que interactúa un individuo debido a que es el contexto en donde pasa la mayor parte de su vida. Previo al trabajo, los individuos forman parte de un contexto familiar, social y educativo que dotan al mismo de un estilo de personalidad y una forma de atribución del mundo, además proporcionan determinados aprendizajes, entre ellos, las creencias, que son evaluaciones del mundo y las situaciones que son transmitidas hacia el individuo y forman parte de su repertorio cultural. Cada una de estas características de la personalidad afecta directamente en la salud mental de los trabajadores y en las conductas que adoptarán dentro de sus centros de trabajo y con sus compañeros, siendo la mayoría conductas que poco favorezcan a la organización.

La Psicología del trabajo es un campo de la Psicología que estudia la satisfacción laboral y su relación con los niveles de eficiencia, busca entender la influencia de factores ambientales y los factores intrínsecos como la motivación que aumentan la voluntad y las habilidades humanas. En este sentido encontramos como un factor externo, en el trabajo, las creencias acerca del trabajo que poseen los mexicanos. Las creencias son definidas como un conjunto flexible de cogniciones que están sujetas a modificaciones dependiendo de las vivencias personales y los cambios contextuales Salanova et al. (1996).

Es importante abordar las creencias ya que son parte importante para conformar la personalidad de un individuo; por otra parte, otro factor esencial dentro de la personalidad son los tipos de locus de control. Este término se refiere a las autopercepciones de control que tienen los individuos sobre las situaciones cotidianas de su vida; es el grado en que las personas perciben las recompensas sociales a partir de su propia conducta (locus interno) o por aspectos ajenos (locus externo) a ellos (Pacheco, 2018).

Para poder entender porque se presentan conductas contraproductivas dentro del área de trabajo, se busca que exista una relación previa con las creencias acerca del trabajo y los tipos de locus de control. Las conductas contraproductivas se refieren a todas aquellas conductas voluntarias que violan importantes normas organizacionales y amenazan el bienestar de la organización y/o de sus miembros (Rotundo y Sackett, 2002). De acuerdo con lo mencionado anteriormente el objetivo principal de esta investigación es determinar la relación entre las

creencias acerca de trabajo y el locus de control con las conductas contraproductivas en trabajadores mexicanos; se centró en trabajadores, tanto hombres como mujeres, dentro de un rango de edad entre los 20-40 años (adultez temprana) que laboren dentro del sector servicios ya sean públicos o privados de la ciudad de México.

Capítulo I. Antecedentes de la Psicología del Trabajo

La Psicología es la ciencia que se encarga del estudio de la mente, el cerebro y el comportamiento humano; ésta abarca distintos niveles de explicación de los fenómenos estudiados, estos niveles van desde cuestiones biológicas como moléculas y estructuras cerebrales que llevan a pensamientos, emociones, sentimientos, etc. hasta cuestiones sociales y culturales. Lilienfeld et al. (2011).

Según Morris y Maisto (2005) la Psicología se encuentra dividida en distintas ramas o campos de estudio como la Psicología clínica que surge bajo la influencia psiquiátrica y psicoanalítica, busca diagnosticar trastornos de la personalidad, en este psicodiagnóstico se identifica, se clasifica y se analizan trastornos mentales, emocionales y del comportamiento así como enfermedades crónicas de gravedad; el psicólogo clínico, en México, estudia primero una licenciatura en Psicología, al final se especializa en psicoterapia en un posgrado, ya sea bajo la corriente psicoanalista, conductista o humanista existencial (Harsch, 2005).

Otra rama pequeña es la Psicología fisiológica, que busca entender las bases biológicas de la percepción, el pensamiento y la memoria; la Psicología del desarrollo estudia la forma en que la gente cambia a nivel físico, cognitivo, emocional y social, desde el periodo prenatal hasta el final del ciclo de vida.

En la Psicología educativa el interés principal es el estudio del desarrollo infantil, educación especial y evolución conceptual sobre la educación, se buscan métodos que faciliten los procesos de aprendizaje y los factores emocionales que en él se involucran.

Dentro de la Psicología experimental se investiga procesos psicológicos básicos de la conducta como percepción, motivación, emociones, aprendizaje humano y animal, memoria, pensamiento, lenguaje, psicolingüística y desarrollo infantil. Se investigan patrones teóricos de la conducta y desarrollan programas de reforzamiento, extinción y modificación de la conducta.

La Psicología social busca entender cómo la sociedad influye en los pensamientos, sentimientos y conductas de las personas a través del análisis de las estructuras y normas que la rigen, describe y explica la interacción existente entre la familia, el grupo social, el estado, la cultura, el medio ambiente y la formación de la personalidad; en México aparece con los estudios, previos, realizados acerca de la Psicología del Mexicano y se amplía con el desarrollo de la Psicología clínica comunitaria y la Psicología social comunitaria; por último, se tiene el campo de la Psicología industrial y organizacional (Harrsch, 2005).

Psicología Industrial/Organizacional

La Psicología industrial y organizacional se refiere al desarrollo y aplicación de los principios científicos de la Psicología en el lugar de trabajo. La Psicología en el trabajo contiene dos visiones: industrial (o de personal) y organizacional. La primera se relaciona con cuestiones referentes al diseño eficiente de empleos, selección de personal, capacitación, evaluación del desempeño y la dirección hacia las competencias necesarias para realizar el trabajo (Spector, 2002, como se citó en Navarrete, 2011). Zepeda (1999) define la Psicología organizacional como la rama de la Psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones y a través de las formas en que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas.

El psicólogo industrial/organizacional tiene como funciones identificar, medir, explicar y predecir el comportamiento individual y grupal, evaluar instrumentos de selección de personal que permitan definir las habilidades, intereses y rasgos de la personalidad del individuo con la finalidad de ubicarlo dentro de la empresa, planear y manejar diferentes programas de desarrollo organizacional para promover el crecimiento individuo-empresa.

Psicología del Trabajo

Dentro de la Psicología I/O (industrial/organizacional) a lo largo del tiempo y bajo las circunstancias dadas de cada época se han presentado nuevas necesidades sociales, así como dentro de las organizaciones. La visión mecanicista de los primeros enfoques sobre Psicología industrial pronto fue sustituida por modelos que consideraban la importancia de factores ambientales y sociales y sus efectos sobre la motivación, la satisfacción, el confort y la productividad de los trabajadores. Walther (1926, como se citó en Alcover et al. 2012)

con el objetivo de eliminar cierto sesgo que tenía la denominación “Psicología industrial” como generadora de la creencia que toda actividad laboral que no se llevara a cabo en el ámbito industrial quedaba excluida de los estudios, es así como opta por denominarla Psicología del Trabajo al estudio de las características individuales de tipo físico, mental o de personalidad que influyen en el comportamiento en el trabajo con el objetivo de mejorar el rendimiento y aumentar la satisfacción laboral del empleado; es decir estudia la conducta del empleado en el trabajo de una manera individual.

El profesional dentro de la Psicología del trabajo está envuelto en la práctica, ya sea como consultores o empleados de organizaciones en donde cumplen labores como el establecimiento del salario y prestaciones que se ofrecerán al empleado y el tipo de labores que se desempeñarán en cada puesto, así como su participación relacionada con cuestiones de salud en empleo, desempeño laboral, motivación seguridad, contrataciones y entrenamiento de personal (Spector, 2012, como se citó en Alcover et al. 2012). Aamodt (2011) describe una visión más amplia sobre la práctica de los psicólogos del trabajo dentro de las organizaciones, tomando en cuenta el análisis que estos hacen sobre los puestos para obtener una imagen completa respecto a lo que cada empleado realiza y con ello (en ocasiones) haciendo la asignación de recompensa monetaria dependiendo del, tipo de puesto; construyendo métodos de evaluación para determinar el desempeño de los trabajadores. Además, examinan métodos que pueden ser usados para la capacitación de los empleados, identifican necesidades de la organización en cuanto a capacitación, desarrollan programas de entrenamiento y evalúan el progreso de dichos programas.

Olivares y González (2014) profundizan más sobre las actividades del Psicólogo del Trabajo tomando en cuenta como principales actividades la selección, evaluación, orientación del personal; la formación y el desarrollo del personal; así como la organización y desarrollo de recursos humanos.

En cuanto a la selección, evaluación y orientación de personal, las principales funciones, de acuerdo con los autores mencionados, son:

- Selección y evaluación de personal, análisis de los requerimientos del puesto de trabajo, determinación de factores críticos en el desarrollo del trabajo, diseño y aplicación de instrumentos y técnicas de evaluación.
- Realización de entrevista de evaluación y selección.
- Observación del trabajo y entrevista con supervisores y trabajadores para determinación de requisitos físicos, mentales, de formación y otros.
- Desarrollo de técnicas de entrevistas, escalas de valoración y test psicológicos para evaluar habilidades y aptitudes.
- Realización de dinámicas de grupo y técnicas cualitativas para la evaluación y toma de decisiones en materia de personal.
- Aplicación de pruebas de aptitud, personalidad, motivación y adecuación al puesto de trabajo.
- Evaluación de condiciones específicas: peligrosidad, autocontrol, tolerancia al estrés.
- Análisis de necesidades en el trabajo
- Búsqueda de empleo, orientación profesional, planificación y desarrollo de carreras.
- Acciones para la adquisición de personal para la mejora cuantitativa de los recursos humanos, desde el punto de vista de las empresas y organizaciones públicas o privadas y desde el punto de vista del trabajador.

Acerca de las actividades desarrolladas para conseguir la formación y desarrollo del personal, se tienen las siguientes:

- Análisis de necesidades formativas.
- Evaluación y medición de la eficacia de los métodos de formación mediante análisis estadísticos de producción, reducción de accidentes, ausentismo, impacto en facturación, etc.
- Organización de los programas de formación.
- Dirección e implementación de programa de mejora cualitativa de los recursos humanos.
- Planteamiento, dirección, gestión y ejecución de planes para la mejora cualitativa de los recursos humanos a través de la sistematización de acciones normativas y programas de calificación en la organización.

Finalmente, Olivares y González (2014) consideran como temas propios de organización y desarrollo de recursos humanos, los siguientes:

- Introducción a nuevas tecnologías.
- Análisis y descripción de puestos de trabajo.
- Resolución de problemáticas individuales con incidencia laboral.

Las funciones llevadas a cabo por los profesionales de la Psicología del trabajo, como se observa se encuentran encaminadas a lograr que el empleado pueda desempeñarse de manera eficaz y eficiente dentro de su ambiente de trabajo disminuyendo en lo posible circunstancias externas (ambiente) o circunstancias propias de la personalidad que puedan afectar los resultados que se pretenden, además de eliminar conductas que puedan ser nocivas para la organización donde se encuentra. De tal forma se logra que tanto la empresa como trabajador tengan un beneficio a largo y corto plazo, centrando su atención sobre todo en los trabajadores como parte importante dentro de la organización para que esta funcione de manera positiva. Además de la práctica en la cual los profesionales se desarrollan dentro de las empresas, con las actividades enumeradas anteriormente, la Psicología del trabajo y el profesional llevan a cabo investigaciones donde se postulan teorías y se desarrollan nuevos conocimientos que se ponen en práctica.

Se han realizado un gran número de estudios dedicados a entender por qué las personas se comportan de tal manera dentro de las organizaciones, a definir las competencias y aptitudes que deben de tener de acuerdo con los distintos tipos de puestos y actividades que se desempeñan, las distintas formas de entrevista, la relación entre el clima laboral y los resultados deseados y los distintos riesgos psicosociales que atañen a los empleados, entre otras cuestiones involucradas dentro del trabajo. Sin embargo, son pocos los estudios que relacionan la personalidad de un empleado con el tipo de conducta o nivel de desempeño dentro de su trabajo o las creencias inmiscuidas dentro de las distintas sociedades acerca del trabajo y de cómo éste aporta o no a sus vidas y la manera en que debe ser llevado a cabo.

Capítulo II. Conductas Contraproductivas en el Trabajo

Antes de precisar que son las conductas contraproductivas dentro del trabajo, es necesario abordar qué se entiende por conducta. Una de las principales premisas sobre la conducta menciona que:” cualquier conducta emitida por un organismo es seguida por una consecuencia y la probabilidad posterior de ocurrencia de dicha conducta está determinada contingencialmente por tal consecuencia” (Skinner, 1953 como se citó en Chiesa, 1994).

Por tanto, el análisis conductual se desarrolla a partir de la observación de tres cambios fundamentales: 1) un cambio en el medio, que influye en el organismo (estimulo); 2) un cambio en el organismo que se traduce en alguna forma de comportamiento observable (respuesta o conducta); y 3) un nuevo cambio en el medio, efecto de dicha conducta (consecuencia). El análisis de la conducta procura relacionar a esta misma con varios estímulos o viceversa, resultando ser una función de los estímulos previos y de las consecuencias ambientales (Velasco, J., 1983). Entonces se puede afirmar que la conducta es el resultado visible de la interacción de los organismos con el ambiente; por lo tanto, las conductas o el comportamiento humano se presentan en cualquier lugar, situación o momento y son parte de la personalidad de cada individuo, así como de sus experiencias cotidianas en relación con su entorno.

Comportamiento Organizacional (CO)

Uno de los entornos de interés dentro de este estudio es abordar qué tipo de conductas se presentan dentro de los lugares de trabajo que circunstancias son las que las originan, así como los cambios consecuentes en el mismo ambiente laboral. Para abordar este tema tomaremos en cuenta uno de los campos de estudio de la Psicología organizacional que es el Comportamiento Organizacional- CO (por sus siglas), que se refiere “al estudio de las personas y los grupos en las organizaciones” (Chiavenato, 2009). Es decir, estudia de cerca

las conductas individuales/grupales presentadas dentro de las organizaciones, basándose no solo en las aportaciones de la Psicología básica o experimental, sino que toma en cuenta aspectos del comportamiento humano con temas como personalidad, actitudes, percepción, aprendizaje y motivación.

Otra definición descrita por Zepeda (1999 como se citó en Gómez, M., 2015) nos dice que “es la rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales y grupales al interior de las organizaciones, y a través de las formas en que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas.” (p 138).

Con lo anterior descrito se entiende que los procesos como el comportamiento, sentimientos, actitudes, valores y su relación con los grupos, compañeros de trabajo, siempre en el contexto organizacional.

Se considera que la empresa es el lugar en el que la gente se encuentra aprendiendo de manera constante tanto en el fortalecimiento de sus propias capacidades, estrategias y acciones, así como en el crecimiento de los indicadores de desarrollo puestos por la misma organización (Ortega y Serrano, 2006).

Chiavenato (2009) enumera tres niveles de estudio de CO: 1) macro perspectiva refiriéndose al comportamiento del sistema organizacional como un todo; 2) perspectiva intermedia que es el estudio de los grupos y los equipos de la organización; y 3) la micro perspectiva que es el comportamiento del individuo. En este caso nos centraremos en esta última para poder entender por qué se presentan dentro de las organizaciones conductas contraproductivas.

Otra de las cuestiones que enumera Chiavenato (2009) en su libro *Comportamiento Organizacional* son Los Principios Básicos del Comportamiento Individual: 1) las personas tienen capacidades diferentes, la capacidad humana es un continuo con comportamientos que difícilmente responde al cambio y comportamientos relativamente abiertos al cambio ; 2) las personas tienen necesidades diferentes y tratan de satisfacerlas y el comportamiento humano está motivado por distintas necesidades; 3) las personas piensan en el futuro y rigen su comportamiento hacia este, por lo tanto las personas se comportan de determinada manera para obtener lo que desean y toman decisiones racionales basadas en su percepción de la

situación; 4) las personas perciben su ambiente en función de necesidades y experiencias pasadas, este proceso puede provocar distorsión en la realidad y puede provocar conductas negativas o poco productivas en la organización; 5) las personas reaccionan en forma emocional, ello influye en la satisfacción laboral; 6) los comportamientos y las actitudes son provocados por muchos factores internos y externos.

La Teoría de Campo de (Lewin, 1930, como se citó en Chiavenato, 2009) señala que la comprensión del comportamiento humano depende de dos vertientes:

- El comportamiento humano se deriva de una totalidad de hechos humanos que coexisten.
- Tales hechos coexistentes son un campo dinámico cuyos componentes se interrelacionan en forma de dinámica o campo psicológico.

Este campo psicológico es el espacio de vida que contiene a la persona y su entorno psicológico. Por lo tanto, el entorno psicológico o también llamado entorno conductual es lo que la persona percibe e interpreta acerca de su entorno. Las personas, objetos o situaciones adquieren un valor dentro del entorno conductual; cuando las personas, las situaciones u objetos pueden o prometen satisfacer las necesidades del sujeto su valor será positivo, cuando los elementos externos pueden o prometen ocasionar un daño, su valor será negativo. (Chiavenato,2009) Esta teoría intenta explicar por qué cada individuo percibe e interpreta de distintas maneras la realidad. Dixon (1994 como se citó en Ortega y Serrano, 2006) menciona que en el aprendizaje organizacional se genera a partir de la experiencia directa de los empleamos y estas a su vez es compartida y reinterpretada de manera colectiva en las organizaciones.

Según Chiavenato (2009) algunos de los factores que pueden afectar la percepción de un individuo son los siguientes:

- Percepción Selectiva: las personas seleccionan lo que perciben de acuerdo con sus intereses, experiencias y actitudes.

- Efecto de Halo: la persona se forma una impresión global a partir de una sola característica (todos son honestos, todos creen en milagros, etc.).
- La proyección: se atribuyen características propias a las personas o situaciones del entorno.
- El estereotipo: un juicio de opinión sobre una persona basado en la percepción de un grupo.
- Efecto contraste: se compara a una persona con otra que reúne las mismas características, aunque en distinto grado.

Por otra parte, los estilos de aprendizaje dentro de las organizaciones son un punto central, pues existen distintas tendencias en la manera en que aprenden los empleados, lo cual puede ser un predictor importante en la adquisición de los repertorios conductuales y de actitud (Ortega y Serrano, 2006).

Conductas Contraproductivas

Dos de las premisas sobre el comportamiento individual, mencionadas anteriormente, en las que se distinguen que: las personas dentro de las organizaciones actúan con base en necesidades y la satisfacción de las mismas, basándose en la percepción de su entorno la cual puede ser positiva o negativa pudiendo así causar conductas negativas o poco productivas dentro de la organización; Cullen y Sackett (2003) continuando con la misma línea señalan que las conductas laborales contraproducentes pueden ser iniciadas por las personas para satisfacer una necesidad o motivo; por ejemplo, robar, llamar la atención o por algún beneficio. Por otro lado, las conductas contraproducentes pueden darse como respuesta a algún evento sucedido en la organización, ya sea un evento real o percibido; por ejemplo, se puede dar por venganza, represalia, escape, percepción de injusticia o incumplimiento del contrato psicológico.

Las conductas contraproductivas han sido estudiadas bajo diferentes etiquetas desde una variedad de perspectivas teóricas, como la agresión (Fox y Spector, 1999), desviación (Robinson, 2000), represalias (Skarlicki y Folger, 1997) y venganza (Bies et al. 1997). Robinson y Bennette (2000) definen las conductas contraproductivas como desviaciones

laborales que consisten en: comportamientos voluntarios que violan las normas organizacionales importantes y, por lo tanto, amenaza el bienestar de la organización, sus miembros o ambos, en el sentido de que los empleados carecen de motivación y/o se sienten motivados para violar las normas del contexto social en el trabajo. Otra definición similar es la que dan Sackett y De Vore (2001) señalando que las conductas contraproductivas son cualquier comportamiento intencional por parte de un miembro de la organización visto por la organización como contrario a sus intereses legítimos.

Una inspección de varias escalas utilizadas por diferentes grupos de investigadores señala que todos los estudios muestran que cada constructo contiene un conjunto de comportamientos superpuestos (Spector y Fox, 2005) que incluyen actos dispares que tienen diferentes objetivos. Yildiz (2015) menciona que los comportamientos tienen dos características básicas: (a) no se mencionan en las definiciones formales de trabajo y van más allá de las expectativas de rol existentes, (b) violan las normas de la organización.

Estas conductas pueden surgir por descontento por parte de uno de los miembros de la organización y son comportamientos contrarios a los intereses legítimos de ésta. Están relacionadas con las percepciones del grado en que una organización proporciona a sus empleados los servicios apropiados, tratamiento justo y respetuoso, información adecuada y precisa, recursos y recompensas, lo cual, en conjunto se conceptualizan como percepciones de justicia organizacional, como se mencionaba anteriormente.

Los empleados afectados experimentan sentimientos de ira, indignación y resentimiento, lo cual puede provocar que los empleados perciban que el trato que reciben es injusto, generando un desequilibrio. El tratamiento injusto puede provocar un deseo de retribución, donde la parte perjudicada experimenta la necesidad de castigar a los culpables del problema, es decir, a los jefes, altos mandos de la empresa o a los mismos compañeros (Skarlicki y Folger, 1997). Como señalan Mitra et al. (1992), algunos investigadores consideran el ausentismo y la rotación como reacciones alternativas a la insatisfacción laboral. Ambas pueden reflejar intentos de los empleados por escapar, de manera ya sea temporal o

permanente, de situaciones que les resultan intolerables (Spector, 2005). Las restricciones también producen sentimientos de insatisfacción y frustración, lo que, a su vez, se traduce en conductas que pueden adoptar formas constructivas, como la creación de estrategias más efectivas para superar los obstáculos; o destructivas, como el sabotaje, la agresión o el hurto. En este sentido, se han investigado como reacciones a la frustración y la insatisfacción laboral, las cuales no solo impiden el desempeño laboral, sino también la consecución de las metas personales de los empleados. De esta manera el impacto de las conductas contraproductivas no sólo radica en las empresas, sino también en el empleado mismo. Como consecuencia, podrían surgir fenómenos como el abandono de trabajo, insatisfacción laboral, conflicto de rol y demás problemas que afectan a ambos agentes del mundo organizacional.

Sin embargo, Spector (2006) no considera como conductas contraproductivas el bajo rendimiento del empleado a causa de las pocas habilidades compatibles o por falta de capacitación para poder llevar a cabo la tarea solicitada con éxito porque el propósito del empleado no es realizar el trabajo de forma incorrecta. No hay intención de realizar daño y por lo tanto no se debió a una acción deliberada por parte del empleado. Del mismo modo, los accidentes laborales que se producen a pesar de los esfuerzos de los empleados por seguir los procedimientos de seguridad de manera correcta no se incluyen, aunque puedan causar daño a la organización. En este último caso para que se pueda considerar como una conducta contraproductiva, el empleado tendría que evitar deliberadamente usar el equipo adecuado para el trabajo o hacer el procedimiento de seguridad, comportándose por lo tanto de una manera imprudente que resulta en una lesión o cualquier otro accidente.

Se encontraron investigaciones que indican que se pueden predecir conductas contraproductivas dentro del trabajo una de ellas es la realizada por Spector (2005), con el modelo de Comportamiento Laboral Contraproducente, CWB (por sus siglas en inglés) que se basa en la respuestas o reacciones emocionales a la frustración como una condición ambiental, además de incluir elementos cognitivos, agresión y condiciones de trabajo estresantes que no necesariamente implican la interferencia con los objetivos de la organización sino que pueden inducir emociones negativas; en un segundo lugar, se

argumenta que no es solamente la ira que está asociada a la CWB, sino muchas formas de emociones negativas; en tercer lugar, el control es un elemento importante del modelo y por último, la personalidad es un elemento de vital importancia en la CWB. Dadas las mismas condiciones, no todos los individuos responden de la misma manera.

Algunas variables de personalidad son especialmente relevantes para nuestro modelo debido a su conexión con cualquiera de las emociones o de control. Como variable de personalidad, el locus de control refleja las tendencias de una persona y es distinta de las percepciones de control en situaciones particulares. Como se ha señalado, el modelo sugiere que el control será un elemento crítico en la CWB, y así el locus de control será importante ya que refleja la tendencia de un individuo a creer en la controlabilidad.

Otros estudios como el de Kulas et al. (2007) argumenta que hay más probabilidad de que los empleados que se sienten insatisfechos se puedan involucrar en comportamientos de robo; una supervisión abusiva puede influir en el comportamiento negativo de los empleados destinado no solo al empleado “abusivo” sino también a dañar la organización y los factores de estrés en el lugar de trabajo se relacionan con sabotaje, agresión interpersonal, hostilidad y quejas.

Chernyak-Hai y Tziner (2014) en su investigación abordan las conductas contraproductivas desde la perspectiva teórica de Intercambio Social (SET, por sus siglas en inglés) el cual postula que las relaciones humanas se forman mediante el uso de un análisis subjetivo de costo—beneficio, basándose en la confianza de que las acciones realizadas en buena voluntad serán recíprocas; entonces las personas tienden a repetir acciones que fueron beneficiadas anteriormente, por lo tanto mientras más se recompense un comportamiento será más veces repetido en un futuro. Esta teoría ha sido utilizada como parte central en los últimos estudios siendo un enfoque dominante para examinar las reacciones ante las percepciones de justicia; en un estudio realizado por (Colquitt et al. 2013, como se citó en Chernyak-Hai y Tziner, 2014), por ejemplo, los resultados muestran que existe una relación estrecha entre las dimensiones de justicia y las variables de intercambio social (confianza,

compromiso organizacional, apoyo organizacional percibido y el intercambio de líderes y miembros), siendo importantes para las relaciones entre justicia, el desempeño de tareas y el comportamiento. La justicia percibida en el trabajo o justicia organizacional es el grado en que una organización proporciona los medios y la información necesaria, así como un ambiente de respeto, trato adecuado y recompensas (Ambrose y Schminke, 2009).

Otras investigaciones sugieren que aspectos específicos del intercambio social en el lugar de trabajo, así como el intercambio de líderes y miembros y el apoyo organizativo percibido que influye en la asociación entre los juicios de justicia en los individuos y sus conductas laborales. Moorman et al. (1998), y ese incumplimiento psicológico del contrato predice el desempeño y el ausentismo de los empleados (Johnson y O'Leary-Kelly, 2003).

Un estudio realizado por Raman, Sambasivan, y Kumar, (2016) en Malasia con 5,200 trabajadores gubernamentales de ese lugar dónde se pretendía ver el grado de relación entre los rasgos de personalidad y las conductas contraproductivas en el trabajo, demostró que los constructos de la personalidad que tienen mayor relación son dimensiones de conciencia y apertura, afectividad negativa, inteligencia emocional y agotamiento emocional, siendo esta última la que cuenta con una relación mayor antes las conductas contraproductivas.

Además de los estudios de Raman et al. (2016) y Spector (2006) se encuentran varios estudios y algunos libros que hablan también de la relevancia que tiene la personalidad como determinante de conductas contraproductivas en el trabajo, que buscan ser una pauta para predecir tales conductas en el trabajo. Tal como lo resumen Sackett y Devore (2001), los resultados de innumerables estudios individuales y al menos tres investigaciones han establecido que los rasgos de personalidad son predictores útiles de una amplia variedad de conductas contraproductivas en el trabajo. La evidencia científica de la literatura de pruebas como: integridad, los cinco grandes y las predicciones del rendimiento militar dejan en claro que algunas dimensiones de la personalidad muestran relaciones consistentes con las conductas contraproductivas en el trabajo.

Firdaus et al. (2013) en su estudio “La relación de los cinco grandes rasgos de la personalidad en el comportamiento de trabajo contraproducente entre los empleados de un hotel: un estudio exploratorio”, definen cada una de las dimensiones de la prueba Big Five y mencionan la relación de cada una con las conductas definidas como contraproductivas en el trabajo:

La extraversión se puede clasificar como una emoción positiva de la personalidad, las personas que tienen una alta extraversión tienden a ser seguras de sí mismas, dominantes, activas y en busca de entusiasmo. Los empleados más altos en la extraversión tienen menos probabilidades de experimentar ira. Este estudio supone que los empleados que tienen una mayor extraversión son más propensos a demostrar conductas dirigidas a dañar la producción o parte de la propiedad de la organización y un nivel bajo de agresión.

La amabilidad es una tendencia a ser compasivo y cooperativo. Como tal, este estudio asume que es más probable que los empleados con una gran simpatía demuestren conductas bajas dirigidas a afectar la propiedad, la producción y agresión hacia la organización y empleados.

La conciencia es una tendencia a mostrar autodisciplina y apuntar al logro por encima de las expectativas. Se compone de numerosas características asociadas con la autorregulación. Las personas con alta conciencia tienden a mostrar autodisciplina y aspiran a alcanzar logros por encima de las expectativas. Un estudio realizado por O’Neill y Allen (2011) demostró que existe una relación negativa entre la conciencia y las conductas contraproductivas. En este estudio se asume que los empleados con alta conciencia son menos propensos a generar conductas contraproductivas.

El neuroticismo es el rasgo de la personalidad en relación con la estabilidad emocional de una persona. Hochwarter, Witt y Kacmar (2000), encontró que la dimensión neuroticismo, de personalidad de los *Cinco Grandes*, predice significativamente el agotamiento emocional en un estudio que utilizó una muestra de enfermeras que trabajaban en un gran hospital metropolitano de los Estados Unidos. Dentro de este estudio se asume que los empleados con alto neuroticismo tienen más probabilidades de mostrar agresión, sabotaje, ira, ausentismo, agresión, etc.

La apertura a la experiencia demuestra que el individuo es más creativo, imaginativo y tiene interés en experimentar cosas nuevas debido al sentimiento de curiosidad. Matthews, Deary y Witheman (2003), declararon que los empleados con personalidades más abiertas tenían más probabilidades de estar emocionalmente agotados y conducirían a CWB. Como tal, este estudio asume que los empleados con alta apertura a la experiencia presentan al igual que las personas con neuroticismo conductas contraproductivas en el trabajo.

Capítulo III. Locus de Control

El locus de control es un constructo que fue integrado al campo de la Psicología por Rotter en 1966, se refiere al grado en que los individuos perciben control sobre sus vidas y el medio ambiente, se desprende de la teoría del aprendizaje social, cuya premisa es que las acciones de un individuo son predichas sobre la base de las expectativas del individuo para reforzar, el valor percibido del refuerzo y la situación en la que el individuo se encuentra (Kormanik y Rocco, 2009). La teoría destaca que, entre la situación y los reforzadores ambientales influyen factores cognitivos y que son los valores y las expectativas personales los que finalmente determinan el comportamiento (Rotter, 1966). El locus de control resulta de la combinación que hace Rotter de la teoría de la atribución con el concepto de reforzamiento, generando así la teoría del foco o “locus” de control, que explica la percepción del origen del reforzador. Según este mecanismo, si una persona interpreta la aparición del reforzador como dependiente de su conducta, el control es interno; si se percibe como independiente de su acción, el control es externo. Rotter (1966) destacó la importancia de los valores y de las expectativas de refuerzo sobre comportamientos específicos y sugirió que la gente desarrolla expectativas que se mantienen a través de diversas situaciones (Laborín et al. 2008).

En la teoría del aprendizaje social, un refuerzo actúa para reforzar la esperanza de que una conducta particular o evento será seguido por un refuerzo en el futuro. De ello se deduce como una hipótesis general que cuando el refuerzo se considera como no dependiente de la propia conducta del sujeto, su ocurrencia no aumentará a futuro, ésta sólo aumentará si el refuerzo se considera consecuencia de una conducta propia. Por lo general los sujetos en situaciones de aprendizaje difieren en las direcciones de control, esta diferencia se da a través de cómo se evalúa una misma situación. Tales expectativas generalizadas pueden ser medidas y son predictores del comportamiento en una variedad de circunstancias (Rotter, 1966).

En lo relacionado a las creencias de control, éstas se refieren a la representación subjetiva de las propias habilidades para controlar o modificar hechos importantes en la vida (Lazarus

y Folkman, 1986). Estas creencias son el paso previo a la planificación y ejecución de una conducta y al mismo tiempo determinan las reacciones afectivas, causando sentimientos de orgullo o vergüenza.

La percepción de la relación causal (comportamiento-resultado) no tiene que ser todo o nada, es una condición que varía en diferentes grados. Cuando un refuerzo es percibido por el sujeto como consecuente a alguna acción propia, pero no completamente determinada por su acción, generalmente se percibe como el resultado de la suerte, el azar, el destino, bajo el poder de otros superiores o como impredecible debido a la gran complejidad de las fuerzas que lo rodean. En los principios de la teoría del aprendizaje social las formulaciones de lo interno y externo fueron conceptuadas como creencias estables concernientes con expectativas de recibir reforzamiento (Rotter, 1966).

Según la teoría de locus de control, entre mayor sea el grado de las expectativas de los individuos de que sus comportamientos tendrán los resultados deseados, mayor será la confianza de que los propios estados internos pueden permitir la ejecución de las metas deseadas, lo que recibe el nombre de orientación interna; mientras que entre menor sea la creencia en sí mismos mayor será el sentimiento de que la gente, la suerte u otros poderes fuera de su control son los responsables de sus resultados, lo cual recibe el nombre de orientación externa (Navarro, 2006).

La teoría de Rotter (1966) plantea dos ejes para explicar los fracasos y los éxitos en la vida cotidiana.

Locus de Control Externo

El locus de control externo supone que los éxitos y fracasos de una persona están vinculados a Dios, a la suerte, al destino y otros, que se agrupan en la orientación de locus de control externo (Vera et al. 2009). Hay dos tipos de control externo, uno Defensivo que conciben que el mundo es ordenado y controlado por otras personas “poderosas” y el

congruente que conciben al mundo “desordenado” donde todo depende de la suerte y esta no puede cambiar (Padilla et al. 2018).

Los individuos con control externo se describen como (Rodríguez-Naranjo, 1992):

- Realizan desempeños más pobres en cualquier tarea
- Manifiestan menor interés en el medio
- Están mucho menos orientados a realizar nuevas tareas
- Son menos eficientes cuando llegan a realizar nuevas tareas
- Expresan menor interés por el éxito
- Tienen más tendencia al fracaso
- Se sienten menos responsables de sus propias acciones

Las personas con una dirección externa de locus de control son renuentes a cambiar la conducta, ya que no lo ven como una fuente primaria para la alteración de los refuerzos (Marks, 1998). Es decir, consideran que sus propias acciones dependen de factores ajenos a su control personal. Además, generalmente experimentan obstáculos y fallas en varios ámbitos de su vida lo cual podría resultar en depresión, autonegación y una renuncia a la ambición, (Lefcourt, 1980, como se citó en Navarro, 2006).

Una de las consecuencias de mantener este tipo de locus de control en la vida cotidiana se refleja en el trabajo, Saravanan, Kalaivani y Senthilkumar (2012), mencionan que las personas con locus externo suelen tener menor grado de compromiso con su trabajo que las personas con control interno.

Levenson (1973) consideró que las expectativas de suerte, destino y otros poderosos, no podrían ser catalogadas bajo el mismo rubro de locus de control externo como la propuesta original de Rotter (1966), pues éste consideraba el locus de control como un constructo unidimensional. Levenson (1973) distingue dos tipos de orientación externa: 1) creencia en la naturaleza desordenada y azarosa del mundo y 2) creencia en un mundo ordenado y predecible, asociado con la expectativa de que las personas que tienen el poder tienen el control. Por lo que desarrolló tres subescalas para medir la dirección del locus de control,

control interno: mide la creencia que uno tiene de que puede controlar su propia vida; otros poderosos: trata de las personas que tienen poder y control sobre nosotros y azar: mide el grado en que el control está relacionado con percepción azarosa. Esta propuesta se originó en su trabajo con pacientes psiquiátricos, pues consideraba que aquellos pacientes ya orientados externamente pueden comportarse de forma muy diferente si esperan ser controlados por la fuerza del azar u otros poderosos

Locus de Control Interno

En este tipo de locus de control, las personas consideran que sus éxitos y fracasos se deben al esfuerzo propio, a la manera en que trabajan, estudian o se desarrollan en el contexto cotidiano. Las personas creen que los resultados de sus acciones son el resultado de sus propios esfuerzos personales, habilidades o características permanentes. Consideran que el trabajo duro y las habilidades personales conducen a resultados positivos. Por ejemplo, los líderes exitosos son reportados como personas con un alto locus de control interno, mientras que los menos exitosos suelen tener un bajo locus de control interno (April, Dharani y Peters, 2012). Para los individuos que se ven favorecidos con experiencias exitosas, las expectativas de control interno pueden resultar como un premio, con afectos positivos asociados a comportamientos asertivos (Lefcourt, 1980, como se citó en Navarro, 2006).

La persona que tiene una fuerte creencia de que puede controlar su propio destino es probable que:

1. Éste más alerta a los aspectos del medio ambiente que proporcionan información útil para su comportamiento futuro,
2. Tome medidas para mejorar su situación ambiental
3. De mayor valor a la habilidad que logró los refuerzos y ser generalmente más preocupado por su capacidad, sobre todo de sus fracasos

Wallace et al. (2012), señalan que el locus de control interno se relaciona con resultados positivos como el éxito escolar, bienestar y alta autoestima. (Diaz y Andrade, 1984, como se citó en Varela y Mata, 2004) refieren que el locus de control es un importante predictor de

diferentes conductas sociales como el logro en el aprendizaje, conformismo e influencia social

Chhabra (2013) afirma que las personas con locus de control interno poseen actitudes positivas que fomentan un mejor compromiso en el trabajo y con la organización y mayor satisfacción laboral.

Locus de Control en población mexicana

Respecto a las dimensiones que integran el locus de control en población mexicana, La Rosa (1986) identificó cinco dimensiones, Fatalismo-suerte: se refiere a un mundo en el que los reforzadores llegan de factores azarosos; poderosos del macrocosmos: se refiere al control que ejercen otras personas sobre nuestras conductas; afectividad: situaciones en las cuales por medio de las relaciones afectivas con la gente que lo rodea, el sujeto consigue sus objetivos; internalidad instrumental: situaciones en las que el individuo tiene que esforzarse, trabajar, etc., para lograr controlar su vida y poderosos del micro cosmos: se refiere al control que ejercen las personas cercanas al individuo sobre su vida.

Trabajos como el de García y Reyes-Lagunes (2000) señalan que el locus de control para la población mexicana tiene una estructura constituida por cinco factores, lo cuales nombraron como:

- 1) Factor externo: situaciones a las que el sujeto atribuye las causas a factores externos
- 2) Factor logro interno: situaciones de logro en la que las causas de dicho logro provienen de acciones directas o atribuciones del sujeto.
- 3) Factor social afectivo: obtención de metas, gracias a las relaciones afectivas que el sujeto posee.
- 4) Factor afiliación con locus interno: situaciones en las que el sujeto se atribuye a sí mismo las razones por las cuales tiene buenas relaciones interpersonales.

5) Factor *statu quo* familiar: situaciones de integración familiar causada por el sujeto.

Acuña (2002) menciona que existen dos tradiciones en la investigación del locus de control, la primera que puede ser denominada “basada en el evento”, en el que se evalúan las percepciones de cuánto creen los individuos que ellos hicieron que un evento ocurriera o no, tradición que se ha extendido rápidamente en el campo de la salud. Por otra parte, la segunda tradición se conoce como de auto-eficacia, esta tradición se enfoca en la capacidad que las personas perciben para realizar una tarea determinada y el grado de confianza atribuido a culminarla exitosamente.

El constructo de locus de control difiere de otros constructos principalmente en el hecho de que se usa principalmente como una característica de personalidad, de la cual se asume cierta estabilidad y capacidad de generalización (Acuña, 2002).

Dada la relación documentada entre el locus de control interno y numerosos resultados positivos, es razonable esperar un vínculo entre la presencia de un locus de control externo y resultados negativos o desadaptativos. La investigación ha encontrado correlaciones entre un locus de control externo y diferentes comportamientos que son perjudiciales para el desarrollo exitoso, como la agresividad (Butler-Swenney, 2007). Mientras que April et al. (2012) concluyen que existe una correlación negativa entre la externalidad y el bienestar.

La dirección de locus de control durante el desarrollo ha sido un tema de investigación para conocer los cambios de éste durante el ciclo vital. Knoop (1981) realizó un estudio con 1960 profesores que fueron divididos en dos grupos de edad de 20 a 35 años y de 36 a 65 años. Sus resultados demostraron que las personas con mayor estatus laboral y mayor ingreso económico tenían una mayor dirección del locus de control interno. Además, señala que el aumento de la dirección interna se asoció a los años de jubilación en el grupo con personas de mayor edad, sugiere que ésta condición se debe al efecto de poder destinar mayor tiempo para actividades lúdicas durante la jubilación.

Baile en 1961 encontró que el locus de control tiende a ser más interno con la edad y media el logro de resultados positivos concretos, como el rendimiento escolar, además de asociarse con las clases socioeconómicas más altas (Butler-Swenney, 2007). En las clases socioeconómicas más desfavorecidas Palomar y Valdes (2004) reportan que en condiciones de pobreza prevalece una orientación externa de locus de control.

Respecto a las diferencias de género, los resultados son contradictorios pues existe un debate sobre si existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto a la dirección de locus de control. Por ejemplo, en el estudio realizado por Nunn (1994) las mujeres presentaban mayor dirección externa que los hombres, mostrando mayor ansiedad, más orientadas a las metas y logros que los hombres. Hallazgos similares a los reportados por Haider y Naeem (2013), quienes al examinar la dirección de locus de control en 200 adolescentes pakistanís encontraron que las mujeres tienen un locus de control externo en comparación de los hombres. Por otra parte (Archer y Waterman 1998 como se citó en Varela y Mata, 2004) señalan que no existe evidencia suficiente para hablar de diferencias de género. Evidencia relacionada con los resultados de Chubb, Fertman y Ross quienes en 1997 al estudiar una población de 230 adolescentes no encontraron diferencias de género en la dirección de locus de control.

Casi sin excepción, se encuentra que la gente con control interno maneja se enfrenta a menores situaciones de estrés y reporta mayor salud mental y bienestar positivo. Según lo expuesto en los párrafos anteriores, en lo relacionado con la salud mental se asume que tener una percepción de control de tipo interno es más favorable y adecuado que una de tipo externo.

Locus de Control y Conductas Contraproductivas

Es muy reducida la bibliografía que se puede encontrar acerca de locus de control dentro del área de trabajo, sin embargo, dentro de la bibliografía se menciona que las personas orientadas hacia un locus externo tienden a experimentar menor satisfacción en el trabajo y bienestar general, que la gente orientada hacia locus interno (Jude y Bono, 2001, como se citó en Kausel et al. 2012), esto debido a que sienten que no pueden controlar su entorno lo cual es considerado como una necesidad básica. Por otra parte, Fox y Spector (1999) hallaron una correlación significativa y positiva entre locus externo y conductas contraproductivas, esto lo explican en términos de frustración, pues las personas con un locus externo experimentan ideas de no poder controlar los malos resultados y debido a esto tienden a llevar a cabo conductas contraproductivas, especialmente conductas contra otras personas de la organización.

Por otro lado, se puede estudiar la relación de locus de control con conductas contraproductivas mediante la teoría de “neutralización de conductas criminales” (Sykes y Matza, 1957, como se citó en Kausel et al. 2012) basados en esta teoría un empleado con locus externo puede “justificar” sus conductas porque carece de algo que él considera básico, por ejemplo el utilizar artículos de la organización para uso personal o argumentar que más compañeros se comportan de cierta manera y negando así su propia responsabilidad, es por ello que se propone también la neutralización o justificación como mediador entre locus externo y conductas contraproductivas.

Un estudio llevado a cabo por Kausel et al. (2012) en una universidad del suroeste de los Estados Unidos, en el que se tenía como objetivo demostrar que el estudio de la personalidad de los 5 grandes además de otros factores de personalidad como locus de control y propensión al riesgo, son importantes para predecir conductas deshonestas (hurto, abuso, irresponsabilidad y sabotaje) en las organizaciones. El estudio se llevó a cabo en dos fases, con la aplicación de instrumentos vía online.

Los resultados sugieren que solo el factor responsabilidad, de los 5 grandes, se relaciona negativamente con las conductas deshonestas. Así mismo las personas con alto nivel de locus de control externo, mostraron una mayor tendencia a presentar conductas contraproductivas.

Capítulo IV. Creencias sobre el trabajo

Definición del Trabajo

Peiro (1983) el trabajo es definido como el conjunto de actividades humanas que realizan a través de técnicas, instrumentos, materiales o información, para obtener alguna compensación, material, psicológica o social. Es uno de los principales escenarios en los que interactúa un individuo, debido a que es el contexto en donde pasa la mayor parte de su vida. Previo a desarrollarse dentro del trabajo, los individuos forman parte de un contexto familiar y un contexto educativo, que proporcionan determinados aprendizajes, entre ellos, las creencias; estas son evaluaciones del mundo y de las situaciones que son transmitidas hacia el individuo que forman parte de su repertorio cultural.

El trabajo es un factor clave que garantiza el desarrollo de la identidad de los individuos generando la conceptualización que tienen de sí mismos. Éste se divide en varios factores: económico en el que se producen, distribuyen y consumen distintos bienes y servicios para la supervivencia; sociopolítico que se refiere a la integración de los ciudadanos en la vida social y política, canalizando los recursos humanos de la comunidad para desarrollo social y económico; y el factor psicosocial que son las percepciones y comportamientos que se hacen cuando una persona trabaja, como autonomía financiera y social, organización del tiempo, organización de roles, estatus, prestigio, reconocimiento, valores, creencias y normas respecto al trabajo, percepción de utilidad, autorrealización, etc., (Alvaro et al 1996).

Al ser el trabajo un fenómeno humano es necesario tener en cuenta las representaciones que se tienen de él y es indispensable conocer los propósitos, resultados y creencias que se tienen del mismo y al ser también éste un fenómeno psicosocial su contenido y conceptualización va cambiando, dependiendo de las épocas históricas ya las diferentes culturas (Zubieta et al. 2008).

Antecedentes del estudio de creencias

El estudio de las creencias tiene historia en su comprensión, llevando a varios autores a tener distintas posturas y proposiciones. En una revisión de lo que otros autores han estimado sobre las creencias, éstos han mencionado lo siguiente:

“Para Descartes la creencia es un acto de voluntad, para Hume un sentimiento peculiar, para Locke un acto de asentimiento. En tiempos más cercanos tanto en la línea fenomenológica Brentano-Husserl, como la empirista James-Russell vieron también la creencia como una ocurrencia mental. Para Husserl es la “cualidad” de un acto, llamada “posición”, para Russell es una “actitud proposicional subjetiva”. (Villoro, 1982, como se citó en Valdez, 2016)

Las creencias son el contenido del pensamiento, es decir, son el elemento cognoscitivo de la actitud de una persona y se definen como la relación percibida entre un objeto y un atributo, que permiten al individuo realizar categorizaciones necesarias para hacer el mundo más estable y tomar decisiones en el medio social. (Díaz et al. 2015, como se citó en Cruz et al. 2018).

Otra definición acerca de las creencias es la que nos brindan Salanova et al. (1996) que mencionan que estas son un conjunto flexible de cogniciones que están sujetas a modificaciones dependiendo de las vivencias personales y los cambios conceptuales.

Es decir, (Deutsch y Krauss, 1990, como se citó en Cruz, 2004)) las creencias son ideas y afirmaciones acerca de la realidad social de las personas para establecer parámetros sociales, los cuales se observan comúnmente en forma de refranes o dichos populares que expresan la sabiduría de un grupo particular (Cruz et al. 2018).

Para Valdez (2016) lo importante es reconocer que la creencia es creada porque es una confabulación de lo posible, o aspiraciones de un mundo que pueda ser aceptado, por lo tanto, es un invento. Toda vez que se hubo hecho esto, se instaura una creencia como el modo en que, mientras uno cree, afecta la forma en la que vemos la realidad, cambiando los preceptos de lo que parece normal.

Las creencias cuentan con varios preceptos para poder cambiar la realidad que las personas viven, uno de estos preceptos es el sentido común: la interacción social se hace más sencilla porque se constituyen una serie de hábitos que configuran su cotidianidad, esto es la base del sentido común que se configura también como un pensamiento social o como lo define Bruner: “La Psicología popular como el sistema mediante el cual la gente organiza su experiencia, conocimiento y transacciones relativas al mundo social (Valdez, 2016).

Esta Psicología popular permite que podamos entender las cosas que hay que saber de la vida, “dotando” a las personas de un conocimiento del mundo adoptado en forma de creencias, suponiendo que todos utilizan ese conocimiento del mundo a la hora de llevar a cabo cualquier programa de deseos o acciones; las representaciones sociales pueden considerarse entonces como la forma pensada del sentido común.

Estas creencias o representaciones sociales del mundo se pueden ver reflejadas en las actividades laborales, pues el trabajo no solo se debe a las diferencias individuales, sino que constituye el reflejo de tales representaciones, organizadas a partir de pertenencias específicas (Pérez, 1996 como se citó en Cruz et al. 2018).

Creencias sobre el Trabajo

Dado que el trabajo es uno de los escenarios principales en los que las personas pasan la mayor parte de sus vidas, resulta interesante el modo en que las experiencias previas y la interpretación de estas pueden influir en las creencias y el significado del trabajo. Este último es percibido como un conjunto de creencias y valores que los individuos y grupos sociales desarrollan antes y durante el proceso de socialización en el trabajo. El significado del trabajo para las personas es un proceso variable a lo largo de sus vidas y experiencias siendo un concepto dinámico.

Drenth, (1991, como se citó en Villa, 2010) ha sugerido abordar el tema desde dos aproximaciones diferentes, por una parte, los estudios que hablan de la conceptualización del trabajo y de sus funciones psicosociales pudiendo considerarse una aproximación conceptual y por otro lado, los que se refieren a la percepción subjetiva del individuo,

entendida como el modo en que las personas atribuyen significado a su trabajo y basada en evidencias empíricas.

Para efectos de éste se abordará el trabajo desde la aproximación perceptiva subjetiva de las personas que tienen acerca del trabajo y de la importancia y lo que les puede brindar a sus vidas.

Por su parte Steers y Porter (1975, como se citó en Villa, 2010) mencionan que el trabajo puede ser por una parte fuente de identidad y autoestima, derivando en sentimientos positivos que a su vez pueden contribuir a la implicación laboral, y por otra parte y de manera totalmente opuesta puede ser una fuente de frustración, aburrimiento sin sentido. Existen diferentes funciones que desempeña el trabajo para cada individuo, grupo, organización y sociedad; según Salanova et al. (1993), señalan once funciones positivas:

- Integrativa o significativa, es decir, le da sentido a la vida de las personas, de una manera profesional o personal
- Prestigio social y estatus.
- Identidad personal construida por las experiencias, éxitos y fracasos dentro del trabajo.
- Económica (de las más importantes) manteniendo la supervivencia de los individuos y la consecución de bienes.
- Fuente de oportunidades para la interacción y los contactos sociales conllevando aspectos emocionales.
- Estructura el tiempo.
- Mantiene al individuo bajo una “actividad obligatoria” como un “deber.
- Fuente de oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas.
- Lugar de confort y seguridad laboral.
- Proporciona poder y control sobre otras personas.
- Transmite normas, creencias y expectativas sociales, estas son transmitidas y aprendidas, como ya se mencionó, mediante la socialización.

De este último punto depende cuál o cuáles de los puntos anteriores tiene mayor peso para cada persona, pues las creencias nos darán la pauta según sus propias vivencias e información

recibida por su entorno. Sin embargo, las creencias se han ido modificando a lo largo del tiempo y según las condiciones e historias de cada cultura.

Peiró y Prieto (1996) nos dan un panorama de cómo se ha concebido al trabajo a lo largo del tiempo. En la antigua Grecia se tenía la creencia de que el trabajo era indigno, deshonrado y únicamente una actividad realizada por los esclavos. Dentro de la tradición judeo-cristiana se cree que el trabajo es producto del pecado original y como expiación del pecado original. Los cristianos creen que el trabajo es una forma de cooperar con Dios, de obtener bienes y servicios; en las tradiciones judeo-cristianas el trabajo está visto como un castigo por pecado original y su aspecto positivo es secundario ya que a través de él se combate la pobreza y el dolor.

Sin embargo, la concepción del trabajo entre unas y otras religiones es diferente. En el islam es una obligación social para ser aceptado por Alá. Para los budistas ayuda a desarrollar el carácter personal y las capacidades. Con el pasar del tiempo y hasta después del Renacimiento la idea acerca del trabajo se fue transformando bajo la idea de la Ética Protestante del Trabajo siendo el trabajo obligatorio. Esta nueva ideología abrió paso al trabajo duro y a una vida frugal produciendo ahorro y la acumulación de capital. Con la Revolución industrial las personas se centraron en contribuir al crecimiento del sistema económico, acumulación de capital y en un crecimiento económico propio. “La Revolución industrial no solo fue un punto de inflexión en los puntos de producción, sino que también trajo consigo una nueva cultura y por consiguiente, un cambio en el esquema de valores, las creencias y los estilos de vida de la gente” (Quintanilla, 2013).

Furnham y Koritsas (1990) hacen referencia a la Ética Protestante del Trabajo (EPT), anteriormente mencionada, el cual es un sistema de creencias relacionadas principalmente, pero no exclusivamente, con el trabajo. Algunos de sus componentes son la necesidad de realización; el autoritarismo con sus aspectos de convencionalismo; sumisión autoritaria; agresión autoritaria; superstición y estereotipia; las creencias en un mundo justo; el convencionalismo; el locus de control interno, la capacidad para posponer las recompensas; valores humanos como seguridad, salvación, obediencia, etc. (Salanova et al. 1996).

Así mismo la concepción del trabajo va a cambiar no solo por las distintas religiones sino por la cultura, épocas históricas y las situaciones sociopolíticas; aun dentro de una misma cultura o país se encontrarán diferencias entre el significado y la representación del trabajo.

El Trabajo en México

Durante los siglos coloniales prevalecía el criterio de que a la población nativa solo se le podía inducir a trabajar por medio de coacción y el látigo. Era una estructura sociopolítica y religiosa piramidal y estratificada; una sociedad de méritos. El camino para adquirir dinero, poder y prestigio no era el trabajo productivo y esmerado, sino los nexos con Madrid (Ramírez & Rodríguez, 2004).

En los siglos XVII y XVIII, los trabajadores eran devaluados: eran “mano de obra” en el peor sentido de cosificación del hombre. En el trabajo obligatorio los indios son solo fuerza mecánica que se aplica indistintamente a tareas que determinan los españoles y responden únicamente a sus propios intereses.

Cruz et al. (2018) “El trabajo en México es centro de debate y controversia, su estudio y análisis se dificulta al ser parte de la cultura que a su vez es resultado de la colonización y mestizaje de varios siglos” (p. 599). Por ejemplo, las creencias que se tienen acerca del trabajo se encuentran motivadas por nuestra larga historia de conquista y guerras para independizarse de la esclavitud española, tenemos rasgos propios del trabajo dados por nuestra cultura prehispánica, pero fueron obligados a creer y tomar los impuestos por los españoles. Ramírez y Rodríguez (2004) señalan que sobre el mexicano pesan 300 años de colonia y dos siglos de distorsiones y perversiones en el terreno laboral; su vivencia en el trabajo no fue la de un valor humano sino la de un antivalor.

En la actualidad en la mayoría de los casos, el mexicano solo subsiste; la idea de trabajar y del tipo de trabajo en si solo funciona para poder sobrevivir, no importa si se está bien o no, si es un trabajo formal o informal y si este pone en riesgo al trabajador.

Díaz-Guerrero y el Szalay (1993) realizaron una investigación psico cultural referida al trabajo señalando que los mexicanos piensan en el trabajo más como una necesidad u

obligación, y medio para ganarse la vida. Un medio para llegar a objetivos no solo económicos sino sociales y familiares (Cruz et al. 2018). Sin embargo, esta es una visión común entre las sociedades menos desarrolladas, con mayores índices de desempleo y de inequidad social, enfatizando más el valor del trabajo junto con valores más materialistas.

Mientras que las sociedades más desarrolladas con estabilidad económica se caracterizan por enfatizar valores más post-materialistas que aluden a una mayor importancia del ocio y otras esferas vitales (Peiro y Prieto, 1996).

Siguiendo con la línea psicosocial del trabajo un estudio realizado por Gracia et al. (2001), en una muestra de jóvenes españoles que se habían incorporado recientemente al trabajo y otros que contaban con un año de experiencia, quienes definieron al trabajo principalmente como una actividad por la que se recibe dinero, corroborando la idea que el trabajo es una actividad que no es un fin en sí misma, sino un medio para conseguir un fin.

En la década de los 70's el "Meaning of Working International Research Team" (MOW, 1987) realizó diversas investigaciones teniendo como resultado la elaboración de un constructo multidimensional que contempla tanto al individuo como a su contexto social y organizacional. Dicho modelo tiene en cuenta tres categorías de variables:

- Condicionales o antecedentes ésta se refiere a su situación laboral o personal, trabajo actual, historia de carrera, ambiente macro socio-económico.
- Centrales: las normas sociales, los resultados valorados del trabajo, es decir, la importancia que el trabajo tiene en los aspectos generales de su vida, estas creencias son el resultado de un proceso cognitivo basado en la comparación del trabajo como actividad y las percepciones del self; así mismo posee un aspecto valorativo/afectivo relacionado con su involucración en el trabajo y el compromiso con el mismo. Por el otro lado el significado del trabajo para las personas va variando a lo largo de sus vidas y experiencias.
- Consecuentes: que son metas laborales e identificación de roles laborales.

Estas dimensiones inicialmente eran 5 pero han sido estudiadas y reducidas a las 3 primeras, con la idea de que pueden modificarse o reafirmarse constantemente dependiendo de cambios en el individuo y en su ambiente. Posteriormente Peiró et al. (1993) tradujeron y validaron el cuestionario en población española y encontraron que tanto la centralidad del

trabajo como las normas sociales eran susceptibles de permanecer estables a través del tiempo, mientras que la dimensión de valores cambiaba con la experiencia.

Otra investigación realizada por Filippi et al. (2004) que, con el fin de explorar diferencias en cuanto a los tipos de creencias sobre el trabajo a partir de variables sociodemográficas, contextuales y psicosociales, en una muestra de 290 trabajadores activos, tanto hombres como mujeres, de Buenos Aires y su zona conurbada. Para este estudio se diseñó un cuestionario autoadministrado integrado por escalas de Centralidad del trabajo, Valores, Ética Protestante del Trabajo y Competitividad además de preguntas sociodemográficas y laborales como: sexo, edad, que tipo de trabajo posee, cual es el puesto que ocupa, cantidad de años que se encuentra empleado, si interrumpió alguna vez su actividad laboral, nivel máximo alcanzado de estudios y si pertenece a una asociación o gremio.

Los resultados obtenidos muestran que hay mayor presencia de valores y creencias asociadas al trabajo en términos de competitividad y de motivación extrínseca en contexto de menor desarrollo económico y social. Así mismo el trabajo se encuentra como un aspecto central en la vida de los individuos seguido del primer lugar que es la familia.

La edad es otro aspecto relevante y los datos muestran una menor identificación con el trabajo entre los participantes de menor edad; esta situación es dada por el hecho de que dichos sujetos en su mayoría están iniciando el recorrido dentro del mercado laboral en un contexto caracterizado por cierto deterioro en lo que respecta a los escenarios de trabajo generados por la flexibilización del trabajo, la precariedad laboral y las nuevas formas de contratación laboral.

Justificación

La presencia de conductas contraproductivas en el lugar del trabajo por adultos tempranos puede ser causada por las condiciones poco favorables para el crecimiento y reconocimiento del trabajador y sus labores en México; ejemplos de estas malas condiciones de trabajo son puestos bajos o medios donde el sueldo percibido es el mínimo, aun en personas con una licenciatura terminada o un posgrado, extenuantes horarios de trabajo, así como rutas largas de acceso a lugares de trabajo, lo que conlleva a un malestar latente de insatisfacción, frustración, así como de inflexión hacia las organizaciones. De la misma manera estos factores conllevan también a una percepción nula de expectativas cumplidas, de poca calidad de vida y de formulación de creencias acerca del trabajo mediadas por las características personales de locus de control.

Lo descrito anteriormente conjuga con datos estadísticos en México donde, el Instituto Mexicano de la Juventud señala que la proporción de jóvenes que logran ubicarse en un trabajo es del 30.7%. De ese porcentaje, uno de cada tres consigue desempeñarse en actividades vinculadas con su perfil profesional. Las condiciones laborales en México para la adultez temprana tienden a complicarse cada vez más, la competencia laboral aumenta y las vacantes disminuyen.

Un aspecto importante en el abordaje de las conductas contraproductivas como mencionan Salanova et al. (1996) señalando que hay diversos aspectos del trabajo: a) *intrínsecos*: centrados en su actividad laboral, sobre los cuales el sujeto experimenta un control interno; b) *extrínsecos*: relacionados con el contexto del trabajo, sobre los cuales el sujeto experimenta un control externo con el concepto del locus de control, el cual puede determinar la manera en que los trabajadores adoptan respuestas constructivas o destructivas y c) *sociales*, aluden a la interacción social, las relaciones interpersonales y el valor social del trabajo.

Es importante poder abordar y entender qué tipos de variables conllevan a que una persona no pueda desempeñarse correctamente dentro de su trabajo y con sus colegas; tomando en cuenta a los trabajadores que se encuentra en la etapa de adultez temprana, siendo esta la población económicamente activa del país.

Método

Pregunta de Investigación.

- ¿Cómo se relacionan las creencias acerca del trabajo y el locus de control con las conductas contraproductivas en el trabajo?

Objetivos.

. Objetivo General

- Determinar la relación entre las creencias acerca del trabajo y el locus de control con las conductas contraproductivas en trabajadores mexicanos.

Objetivos particulares

- Describir las creencias acerca del trabajo en adultos tempranos trabajadores de áreas administrativas.
- Describir el locus de control en adultos tempranos trabajadores de áreas administrativas.
- Describir las conductas contraproductivas en el trabajo en adultos tempranos trabajadores de áreas administrativas.
- Relacionar las creencias acerca del trabajo con las conductas contraproductivas en adultos tempranos trabajadores de áreas administrativas.
- Relacionar el locus de control con las conductas contraproductivas en adultos tempranos trabajadores de áreas administrativas.

Hipótesis.

- **H_T**: Existe una relación entre las creencias sobre el trabajo y las conductas contraproductivas.

- **H₀**: No existe una relación entre las creencias sobre el trabajo y las conductas contraproductivas.
- **H_T**: Existe una relación entre locus de control y las conductas contraproductivas.
- **H₀**: No existe relación entre locus de control y las conductas contraproductivas.

Variables.

Definición conceptual

- Creencias acerca del trabajo: Se trata de un conjunto flexible de cogniciones que está sujeto a cambios dependiendo de las vivencias personales y los cambios contextuales (Salanova et al. 1996).

Definición Operacional

- Medido a través del puntaje obtenido en los factores de la escala de Creencias acerca del trabajo (Cruz et al. 2018).

Definición conceptual

- Locus de Control: grado en que los individuos perciben control sobre sus vidas y el medio ambiente (Kormanik & Rocco, 2009).

Definición Operacional

- Medido a través del puntaje obtenido en los factores escala de Locus de Control para población mexicana de (Díaz et al. 2015).

Definición Conceptual

- Conductas Contraproductivas: consiste en comportamientos intencionados que dañan o están destinados a dañar organizaciones o personas en las organizaciones (Spector, 2005).

Definición Operacional

- Medido a través del puntaje obtenido en los factores de la modificación del cuestionario de Conductas Contraproductivas elaborado por Spector (2006) y adaptación de la escala Investment Model Scale de Rusbult, Martz y Agnew (1998).

Diseño y tipo de Estudio.

Estudio no experimental, transversal del tipo correlacional; dado que no se manipularán variables, los datos serán recolectados en un solo momento y se pretende describir las posibles relaciones entre las variables.

Instrumentos.

La recolección de información se realizó con las siguientes escalas:

- Cuestionario de Creencias Acerca del Trabajo, el cual fue elaborado basado en una escala Investment Model Scale de Rusbult et al. (1998) donde se desarrolló una escala para evaluar la satisfacción laboral de las personas con base en la percepción de reciprocidad en la relación de inversión esfuerzo-recompensa. Tiene un Alpha de Cronbach de 0.813 y está compuesta por 80 reactivos dicotómicos que evalúan 12 factores (creencias):

Tabla 1

Definiciones de los factores de la Escala de Creencias acerca del Trabajo (Cruz et al. 2018)

Factores	Definición	Alpha de Cronbach
Necesidad	Considera que el trabajo tiene una función utilitaria y se realiza para satisfacer necesidades primarias y proveer recursos económicos.	0.817
Honor	El trabajo es un reflejo del valor de la persona y de su esfuerzo.	0.824
Castigo	El trabajo es una represalia del destino y fuera de control que se debe asumir y sufrir por no ser rico.	0.756
Formalidad	El trabajo es una estrategia de educación, formación y estructura que se adquiere desde la infancia; con el se adquieren responsabilidades y valores.	0.679
Inversión	El trabajo se relaciona con la posibilidad de desarrollar un patrimonio y obtener riquezas.	0.720

Tabla 1*Definiciones de los factores de la Escala de Creencias acerca del Trabajo*

Factor	.Definición	Alpha de Conbrach
Resignación	Se debe trabajar porque no hay otra opción.	0.589
Emprender	Es mejor tener un negocio propio que trabajar para alguien más.	0.680
Conformismo	Trabajar es parte del destino de la persona y se debe aceptar así, esperando que mejore.	0.581
Oportunidad	El trabajo es una alternativa para mejorar la vida de la persona y una manera de afrontar las circunstancias	0.546
Estoico	El trabajo existe y solo cambiara si algún poderoso o el destino lo indica, sino debe proseguir.	0.653
Desarrollo	El trabajo es una herramienta de mejora y crecimiento personal.	0.493

- Cuestionario adaptado de Locus de Control en adultos mexicanos, elaborado por Reyes-Lagunes, (1998). Evalúa únicamente 3 factores de locus de control (contrario al original que evalúa 7) con 16 reactivos en escala lickert que van desde “totalmente en desacuerdo” a “totalmente de acuerdo” y un Alpha de Conbrach de 0.7

Tabla 2*Definiciones de los factores de la Escala de Locus de Control en Adultos Mexicanos (Reyes-Lagunes, 1998).*

Factor	Descripción	Alpha de Cronbach
Locus de Control Externo	Se atribuye a factores fuera del individuo. Dios, suerte, azar, etc.	0.91
Social Afectivo	Se atribuyen los logros a la simpatía y amabilidad de las personas.	0.78
Logro Interno	La atribución del sujeto es interna, hacia sus propias capacidades, esfuerzo, inteligencia, habilidades, etc	0.82

- Cuestionario de Conductas Contraproductivas, el cual es una versión modificada del instrumento elaborado por Spector (2006). Está constituida por 91 reactivos en escala lickert que va desde “nunca” a “todos los días” que evalúan 10 factores o conductas y tiene un **Alpha de Cronbach de**

Tabla 3

Definiciones de los factores de la escala de Conductas Contraproductivas en el Trabajo

Factor	Descripción	Alpha de Cronbach
Agresividad	Tendencia a actuar de forma violenta, ya sea física o verbal.	0.769
Sabotaje indirecto	Conductas dirigidas al daño de herramientas, equipo y propiedades de la organización. Comportamientos que tienen el objetivo de estropear la producción de una empresa, puede presentarse mediante acciones verbales, así como por medio de la influencia que se genera en otros individuos.	0.812
Desperdicio de tiempo	Mal aprovechamiento del tiempo de trabajo, evitando hacer sus actividades o realizando otras que no estén relacionadas a sus tareas.	0.776
Deslinde	Establecer de manera deliberada las actividades o tareas que realizará el sujeto (únicamente) de las que ignorará.	0.658
Abuso	Conductas que obtienen beneficios mediante el aprovechamiento de autoridad.	0.663
Hurto	Apoderarse de alguna cosa ajena, sin ejercer fuerza, violencia o intimidación para conseguirla.	0.608
Irresponsabilidad	Falta de interés por realizar tareas o actividades dentro de un determinado tiempo, ignorando las posibles consecuencias que se generen.	0.754
Negligencia	Falta de cuidado de los equipos y/o procesos de trabajo que genera pérdidas para la organización.	0.364
Deslealtad	Falta de fidelidad que una persona siente hacia la empresa y no tiene la prudencia suficiente para respetar la confidencialidad que requiere alguna información.	0.546
Tardanza	Hace referencia a la acción de llegar tarde (impuntualidad) en el caso de actividades presenciales y de postergar la entrega o realización de actividades.	0.685

Participantes

Se consideraron 360 participantes, 133 mujeres y 227 hombres, trabajadores de áreas administrativas (administración, recursos humanos, marketing, comercial, legal, logística y sistemas), del sector formal público y privado de la ciudad de México y Área Metropolitana; de edades entre 26 y 45 años ($M= 31-35$ años, $S.E= 0.699$). De los participantes 226 habían terminado una licenciatura, 87 la preparatoria y 47 únicamente la secundaria, en cuanto a su estado civil 207 eran casados, 89 solteros y 64 se encontraban en unión libre.

Procedimiento.

La aplicación de los instrumentos en formato impreso se llevó a cabo con individuos que se encontraban trabajando en áreas administrativas. Se pidió a un trabajador de cada empresa que informara cuantos compañeros o empleados hay y posteriormente se entregaron los cuestionarios con base en el número de empleados que se reportaron; los cuestionarios terminados se devolvieron al trabajador inicial de cada empresa. Los cuestionarios contaron con una carta de consentimiento informado que garantizaba confidencialidad, anonimato y participación voluntaria.

Resultados

La muestra total utilizada en este estudio se conformó por 360 trabajadores administrativos de distintas empresas de la Ciudad de México entre hombres y mujeres. Se analizó la relación mediante la prueba de correlación producto-momento de Pearson entre creencias acerca del trabajo y locus de control con conductas contraproductivas en el trabajo. Posteriormente se llevó a cabo el análisis de frecuencias de cada factor para Conductas Contraproductivas, Locus de Control y Creencias acerca del trabajo, así como el análisis descriptivo de los datos sociodemográficos de la población.

Como se observa en la tabla 4, el 62% de los participantes tenía licenciatura como nivel de estudios y el 34% tuvo su primer empleo entre 31-35 años, seguido por el 23% que obtuvo su primer trabajo entre los 20 y 25 años. El 61% de los participantes tenía más de 2 años de antigüedad, del mismo modo se observa que el 38% y el 25% trabajan en áreas administrativas y de recursos humanos, respectivamente y el 63% se desempeña como coordinador de sus áreas.

Tabla 4.

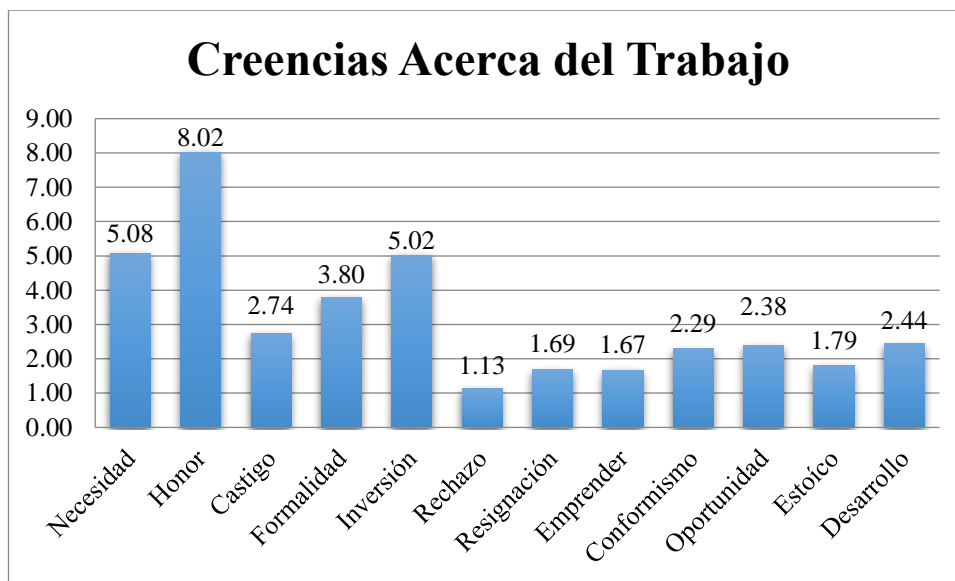
Características Sociodemográficas de los participantes

Características		Frecuencia	Porcentaje	Características		Frecuencia	Porcentaje	Características		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Mujer	133	36.94%	Primer Trabajo (Edad)	20-25	85	23.61%	Personas a cargo	ninguna	127	35.28%
	Hombre	227	63.10%		26-30	66	18.33%		1 a 3	222	61.68%
Edad	26-30	54	15%		31-35	124	34.44%		8 a 10	11	3.06%
	31-35	235	65.30%		36-40	40	11.11%	1	107	29.72%	
	36-40	53	14.70%		41-45	45	12.50%	Trabajos anteriores	2 a 3	177	49.17%
	41-45	18	5%	Tiempo trabajando en la empresa actual	1-24 meses	35	9.72%		4 a 5	76	21.11%
Estado Civil	Soltero	89	24.72%		25-48 meses	221	61.40%	Encargado	58	16.11%	
	Casado	207	57.50%		49-72 meses	98	27.22%	Trabajo anterior	Coordinador	285	79.17%
	Unión Libre	64	17.80%	73-96 meses	6	1.70%	Dirección		17	4.72%	
	Secundaria	47	13.10%	Administración	138	38.33%	Motivo de Salida	Renuncia	360	100%	
Escolaridad	Preparatoria	87	24.20%	Comercial	36	10%		Has sido despedido	No	329	91.39%
	Licenciatura	226	62.80%	Recursos Humanos	91	25.30%	Sí		31	8.61%	
	Iztapalapa	101	28.10%	Área de trabajo	Logística	18	5%	0	329	91.39%	
	Venustiano Carranza	12	3.33%		Legal	21	5.83%	Cuántas veces	1	23	6.39%
Cuauhtémoc	116	32.22%	Marketing		50	13.90%	2		5	1.39%	
Coyoacán	37	10.30%	Sistemas	6	1.70%	3	3		0.83%		
Delegación/Municipio	Nezahualcóyotl	35	9.72%	Encargado	111	30.83%	Puesto	Coordinador	227	63.06%	
	Ixtapaluca	12	3.33%	Coordinador	227	63.06%		Dirección	22	6.11%	
	Chalco	6	1.70%	Dirección	22	6.11%		1-24 meses	35	9.72%	
	Alvaro Obregon	12	3.33%	1-24 meses	35	9.72%		25-48 meses	221	61.39%	
	Miguel Hidalgo	29	8.10%	Tiempo en el puesto	25-48 meses	221		61.39%	49-72 meses	98	27.22%
			49-72 meses		98	27.22%	73-96 meses	6	1.70%		
			73-96 meses		6	1.70%					

Así mismo en cuanto a las Creencias acerca del trabajo, se encontró que la población identifica el trabajo en su vida como una forma de honor teniendo una media $M=8.2$ justo por encima de necesidad e inversión con una media de $M=5.8$ y $M=5.2$ respectivamente, mientras que Rechazo al trabajo tiene una media de $M=1.13$ siendo esta la creencia menos frecuente en los participantes (véase tabla 5).

Tabla 5.

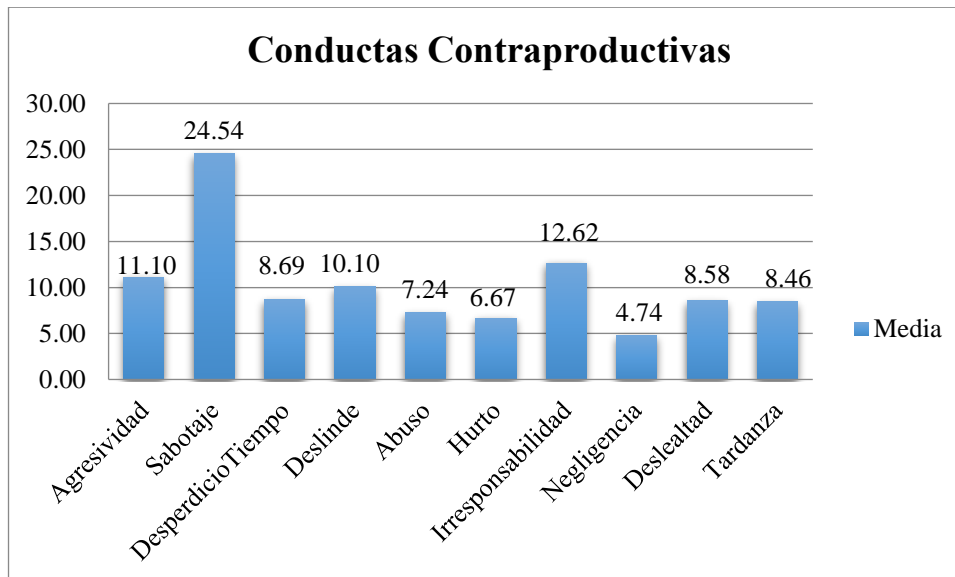
Frecuencias de factores de Creencias Acerca del Trabajo



En cuanto a la escala de Conductas Contraproductivas los análisis indican que los trabajadores realizan más conductas orientadas hacia sabotear el trabajo con una media de $M=24.5$, seguidos por conductas irresponsables con una media de $M=12.6$, de manera deliberada (Véase tabla 6)

Tabla 6.

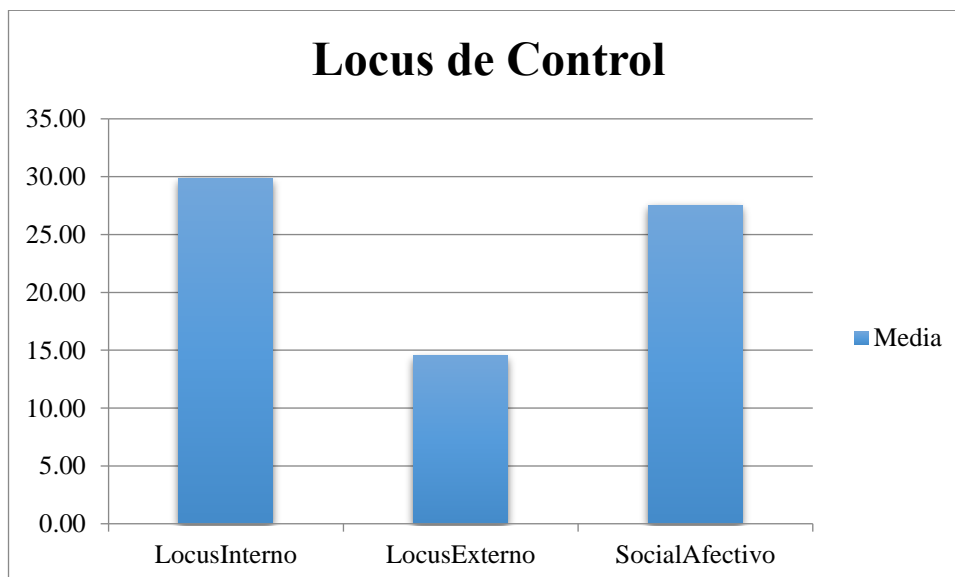
Frecuencias de Conductas Contraproductivas



Para la escala de Locus de Control se encontró que Locus de control Interno tiene una media de $M=29.8$, mientras que Locus de control Social/Afectivo tiene una media de $M=27.5$ seguido por locus externo de personalidad con $M=14.5$, como lo muestra la Tabla 7.

Tabla 7.

Medias de Locus de Control



La correlación entre *Locus de Control* y *Conductas contraproductivas* se presenta en la tabla 8. Se puede observar que entre locus de control interno y agresión hay una correlación significativa baja y positiva ($r = .140, p = 0.008$) y una correlación significativa baja y negativa con hurto ($r = -.228, p = 0.000$). Locus de control externo tiene una correlación baja y positiva con deslinde ($r = .122, p = 0.020$) de la misma manera con hurto ($r = .120, p = 0.022$) y una correlación baja y negativa con irresponsabilidad ($r = -.143, p = 0.006$) que es significativa. Así mismo hay una correlación baja y positiva entre Locus Social/Afectivo e irresponsabilidad ($r = .103, p = 0.050$) y una correlación baja y negativa con hurto ($r = -.122, p = 0.021$) de la misma manera que es significativa, baja y negativa con desperdicio de tiempo ($r = -.172, p = 0.001$) y con tardanza ($r = -.187, p = 0.000$).

Tabla 8.

Correlación entre Locus de Control y Conductas Contraproductivas

	Agresividad	Sabotaje	Desperdicio Tiempo	Deslinde	Abuso	Hurto	Irresponsabilidad	Negligencia	Deslealtad	Tardanza
Locus Interno	.140**	–	–	–	–	-.228**	–	–	–	–
Locus Externo	–	–	–	.122*	–	.120*	-.143**	–	–	–
Locus Social Afectivo	–	–	-.172**	–	–	-.122*	.103*	–	–	-.187**

Para las variables *Conductas contraproductivas* y *Creencias acerca del trabajo* se encontró que agresividad se correlaciona baja y negativamente con necesidad ($r = -.111, p = 0.036$) de la misma manera hay una correlación baja y negativa con emprendimiento ($r = -.123, p = 0.020$) y una correlación significativa, baja y positiva con Estoicismo ($r = .137, p = 0.009$); sabotaje tiene una correlación significativa baja y negativa con conformismo ($r = -.166, p = 0.002$); desperdicio de tiempo tiene una correlación significativa baja con castigo ($r = .233, p = 0.000$) y baja negativa con rechazo ($r = .220, p = 0.000$); deslinde se correlaciona baja y positivamente con emprendimiento ($r = .123, p = 0.019$) y negativamente con resignación ($r = -.128, p = 0.015$); abuso se correlaciona baja y positivamente con oportunidad ($r = .115, p = 0.030$); hurto tiene una correlación significativa baja con emprendimiento ($r = .153, p = 0.004$) y negativa con rechazo ($r = .250, p = 0.000$); irresponsabilidad tiene una

correlación significativa, baja y positiva con emprendimiento ($r=.259, p=0.000$); negligencia tiene una correlación baja y negativa con emprendimiento ($r= -.112, p=0.034$) y una relación baja y positiva con formalidad ($r=.106, p=0.045$); deslealtad se relaciona positivamente con castigo ($r=.120, p=0.023$), también hay una correlación baja y positiva con conformismo ($r=.104, p=0.048$); y finalmente hay una relación baja y positiva entre tardanza y castigo ($r=.127, p=0.016$) y una relación significativa, baja y negativa con emprendimiento ($r= -.139, p=0.008$).

Correlaciones entre Conductas Contraproductivas y Creencias acerca del trabajo

	Neces	Hon	Casti	Form	Inver	Rech	Resig	Empren	Confor	Oportu	Estoí	Desa
Agresividad	-.111*	-	-	-	-	-	-	-.123*	-	-	.137**	-
Sabotaje	-	-	-	-	-	-	-	-	-.166**	-	-	-
Desperdicio Tiempo	-	-	.233**	-	-	-.220**	-	-	-	-	-	-
Deslinde	-	-	-	-	-	-	-.128*	.123*	-	-	-	-
Abuso	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.115*	-	-
Hurto	-	-	-	-	-	-.251**	-	.153**	-	-	-	-
Irresponsabilidad	-	-	-	-	-	-	-	.259**	-	-	-	-
Negligencia	-	-	-	.106*	-	-	-	-.112*	-	-	-	-
Deslealtad	-	-	.120*	-	-	-	-	-	.104*	-	-	-
Tardanza	-	-	.127*	-	-	-	-	-.139**	-	-	-	-

Discusión

De acuerdo al objetivo planteado en la investigación en el cual se pretendía determinar la relación entre las creencias acerca del trabajo (necesidad, honor, castigo, formalidad, inversión, rechazo, resignación, emprendimiento, conformismo, oportunidad, estoico y desarrollo) y el locus de control (externo, interno, social/afectivo) con las conductas contraproductivas (agresividad, sabotaje, deslinde, abuso, hurto, irresponsabilidad, negligencias, deslealtad, tardanza y desperdicio de tiempo) en trabajadores mexicanos, se ha obtenido como resultado que si existe correlación tanto negativa como positiva entre las Creencias y las Conductas Contraproductivas de la misma manera en que también existe correlación (positiva y negativa) entre locus de control y las conductas contraproductivas.

Referente a las características sociodemográficas de este estudio, cabe destacar que el 65.3% de la muestra se encuentra entre los 31 y 35 años de edad y el 62.8% con una licenciatura terminada, esto tiene relación con lo descrito por (Díaz, 1997, como se citó en García y García-y-Barragán, 2011) después de estudios realizados en México reporta que tanto el paso del tiempo dentro de las etapas del desarrollo, como el nivel educativo ejercen un cambio en el locus de control de las personas mostrando un locus más interno. En cuanto a la antigüedad de los participantes de este estudio el 61.4% tiene entre 2-4 años (25-48 meses) laborando en la empresa actual, seguido por el 27.2% con antigüedad entre 4-6 años (49-72 meses) en este sentido Romero (2001) en su estudio de clima laboral y bienestar psicológico, menciona que la antigüedad de los empleados y el rango de edad, son variables importantes que tiene un efecto directo en los estados psicológicos de bienestar y mayor satisfacción laboral.

En cuanto a las creencias acerca del trabajo, dentro de la población joven temprana se cree que el trabajo dignifica y honra a las personas ya que de acuerdo con Díaz (2007) la influencia de la cultura mexicana lleva a la población a preocuparse por mantener el statu quo y el Honor familiar que se consigue principalmente por el trabajo, de la misma manera que Peiro y Prieto (1996) afirman que las creencias en una cultura representan las necesidades y expectativas que la sociedad tiene sobre cada miembro que la compone. Ya que dentro del análisis de este estudio el 63.1% de la muestra está representada por hombres y el 57.5% se encuentra

casado(a), por lo tanto, se esperaría, dentro de la sociedad, que los hombres casados sean quienes trabajen y lleven el sustento al hogar; además el trabajo también es visto como una forma de inversión a corto y largo plazo para poder cubrir necesidades.

Por otra parte, tenemos que para las conductas contraproductivas en el trabajo los factores con mayor puntuación con respecto al parámetro de valor máximo ($M=30$) fueron Sabotaje indirecto, Irresponsabilidad y Agresividad. De Miguel (2005, como se citó en Bayona y Guevara, 2019) en un estudio realizado con trabajadores colombianos, encontró que existe una tendencia negativa o de desgaste dentro del trabajo en variables como la antigüedad en la organización y la edad, esto sustenta los resultados del presente estudio ya que en la muestra el 61.4% de los participantes tiene entre 25-48 meses de antigüedad en su trabajo (2-4 años).

Para las correlaciones entre Creencias acerca del trabajo y conductas contraproductivas se obtiene que el factor castigo de creencias se relaciona positivamente con las conductas desperdicio de tiempo, deslealtad y tardanza, esto concuerda con lo planteado por Skarlicki y Forges (1997) en la que mencionan que los empleados, cuando perciben que el trabajo como injusto, generan un deseo de retribución, experimentando la necesidad de castigar a sus jefes, a la organización y a los compañeros. Emprendimiento se correlaciona con hurto e irresponsabilidad y deslinde, siendo esta una de las creencias que más correlaciona con las conductas contraproductivas y mientras más se tenga la creencia de que es mejor emprender un negocio propio y ser tú mismo jefe el empleado experimentara en menor grado conductas como tardanza, agresividad y negligencia.

Por otra parte, se encontró que entre más rechazo tengan los empleados hacia el trabajo estos tendrán más desperdicio de su tiempo laboral y se verán menos involucrados en situaciones de hurto, contrario a lo que se podría esperar dada la naturaleza de la creencia; otra correlación dada es entre conformismo en donde el empleado cree que “no le queda de otra más que trabajar” por lo tanto no logra crear un vínculo de apego con la empresa, sus compañeros y su propio trabajo y esto lo puede llevar a tener conductas desleales sin embargo

sabotea menos el trabajo de la propia organización y de sus compañeros . Existen correlaciones negativas no significativas entre necesidad y agresividad; resignación y deslinde.

Mientras los trabajadores creen que el trabajo y sus condiciones es mediado por una fuerza y el destino, se tendrán conductas agresivas hacia la organización. También existe una relación positiva entre formalidad y negligencia; conformismo y deslealtad y oportunidad con abuso.

Rodríguez (2004) y (Pérez, 2012, como se citó en Rivera, 2019) afirman que los mexicanos no pueden tener una posición ni positiva, ni negativa acerca del trabajo porque en su desarrollo socio histórico se han presentado concepciones contra puestas de él. Rivera (2019) “Esto ha sido causa de la colonización y de las mezclas culturales resultado de la misma que se han dado desde hace varios siglos, que han influido en su psique y han permitido la consolidación de las distintas formas de pensamiento que impactan en su día a día laboral”. (p 54)

En cuanto a los resultados obtenidos de la correlación entre el Locus de Control en adultos mexicanos y las conductas contraproductivas es importante destacar que Locus Interno se correlaciona positiva y significativamente con agresividad, contrario a lo que plantea Butler-Swenney (2007) que asegura tras sus investigaciones que existe una correlación positiva entre locus externo y agresividad. Locus interno tiene también una relación negativa pero significativa con hurto, comprobando lo descrito por Chhabra (2013) en cuanto que a las personas con locus de control interno poseen actitudes positivas que fomentan un mejor compromiso en el trabajo y con la organización y mayor satisfacción laboral.

Locus de control externo se relaciona positivamente con deslinde y hurto, esto refleja lo que mencionan Saravanan, Kalaivani y Senthilkumar (2012), acerca de que las personas con locus externo suelen tener menor grado de compromiso con su trabajo que las personas con control interno. Sin embargo los resultados también arrojaron una relación significativa pero negativa entre control externo e irresponsabilidad, esto quiere decir que un trabajador que atribuye los acontecimientos que pasan en su día a día a la suerte y a un ser supremo, y no a sus propias habilidades, tendrá menos conductas irresponsables en su trabajo, este resultado

llama la atención ya que se esperaría que la situación fuera totalmente contraria según lo revisado en la teoría aplicada a esta investigación.

Para locus de control social/afectivo tenemos una relación positiva con irresponsabilidad; hay una correlación significativa pero negativa con desperdicio de tiempo y tardanza y una relación negativa con hurto. Esto quiere decir que mientras se cree que los logros de los sujetos se deben a sus buenas relaciones con sus compañeros de trabajo y jefes en ese sentido disminuyen las conductas de hurto tardanza y desperdicio de tiempo en el trabajo.

Conclusiones

Los resultados obtenidos por esta investigación muestran que cada una de las conductas de los individuos está precedida o mediada por una experiencia, una creencia y una forma de dar atribuciones a las situaciones cotidianas de nuestra vida. Sin embargo, los mexicanos, con respecto a los tipos de locus de control, se puede considerar como una población ambivalente ya que no se inclina totalmente a tener un locus interno, externo o social/afectivo, sino que su psique generalmente se encuentra construida por dos de estos constructos.

Esto aporta información importante con respecto a cómo se comportan los trabajadores dentro de las organizaciones privadas y públicas y puede también tener un gran valor al momento de que estas organizaciones decidan contratar a sus empleados ya que pueden no solo basarse en habilidades y competencias con respecto a un puesto, sino que es también relevante tomar en cuenta otros factores de la personalidad de cada candidato como es el locus de control y sus creencias. De la misma manera desde una perspectiva social se puede empezar a comprender como es que la población mexicana se comporta en cada uno de los rubros que conforman su vida y específicamente en este caso el del trabajo.

Llama también la atención que no todos los factores de creencias acerca del trabajo tuvieron una correlación con conductas contraproductivas, esto podría deberse al tipo de población estudiada ya que para esta investigación solo nos enfocamos en trabajadores formales y de áreas administrativas, sin embargo si tomamos en cuenta que en México la gran fuerza económica es el sector informal y que en este se encuentra rangos de edad mucho más diversos, es decir trabajadores menores de edad hasta gente de la tercera edad, se podrían encontrar resultados muy interesantes debido a las brechas generacionales y las distintas experiencias previas adquiridas.

Es necesario realizar investigaciones futuras que exploren o determinen hacia que creencias acerca del trabajo se inclina más la población mexicana, si los hombres o las mujeres tienden a manifestar más locus de control externo o interno, y/o creencias específicas, incluso si los hombres se inclinan a realizar ciertos tipos de conductas contraproductivas en comparación con las mujeres o viceversa. Otra forma de ahondar en futuros estudios en los cuales se relacione los mismos constructos con calidad de vida, tomando en cuenta nivel socio económico y de estudios, satisfacción laboral y distintas escalas para evaluar la personalidad que puedan servir como predictores de conductas contraproductivas y de creencias. Otras investigaciones acerca de las distintas brechas generacionales y la relación con las creencias acerca del trabajo, locus de control y conductas contraproductivas. Para efectos de esta investigación pueda ser desarrollada de manera más amplia en un futuro, se sugiere además un estudio de regresión con una muestra más amplia, para determinar qué factores específicos de Creencias y Locus de Control son predictores de las conductas contraproductivas, además de tomar en cuenta las áreas operativas de las organizaciones, ya que son una fuerza de trabajo importante para la mismas.

Una de las limitaciones importantes de este estudio es que dos de los constructos han sido poco estudiados hasta el momento, principalmente las creencias acerca del trabajo, son contados los estudios previos mismos que también son relativamente nuevos, lo mismo sucede con las conductas contraproductivas, en este caso las pocas investigaciones han sido realizadas desde finales del siglo XX y desde entonces no se han hecho grandes avances, por otra parte, cada autor le dio un nombre distinto, lo cual complicó la búsqueda de información para este estudio. Otra de las limitaciones para este estudio es la población, conseguir a los participantes con las características requeridas, pedir el apoyo a las organizaciones y sus áreas de trabajo para que cada empleado pudiera participar y así mismo que los empleados pudieran tomarse un tiempo libre para contestar los instrumentos. Bajo esta situación se tomó la medida de acceder a entregar los cuestionarios y dar un lapso de tantos días para que pudieran regresar el instrumento ya contestado. Se presentaron casos en los que no regresaron todos los cuestionarios que se entregaron inicialmente o trabajadores que regresaban cuestionarios

incompletos, en este caso estos no se tomaron en cuenta y la población total para el estudio que se había previsto en el inicio, disminuyó.

Referencias

- Acuña, R. (2002). Evaluación de las actitudes y la percepción ambiental y el locus de control en adolescentes urbanos. Tesis doctoral. México: UNAM
- Alcover, C., Moriano, J., Osca, A., y Topa, G., (2012). Psicología del Trabajo. UNED.
- Alvarado, J., Garrido, A., y Torregrosa, J. (1996). Psicología social aplicada. McGraw Hill.
- Ambrose, M., y Schminke, M. (2009). The Role of Overall Justice Judgments in Organizational Justice Research: A Test of Mediation. *Journal of Applied Psychology* 94(2). <http://doi.org/10.1037/a0013203>
- April, K., Dharani, B., y Peters, P. (2012). Impact of Locus of Control Expectancy on Level of Well-Being. *Review of European Studies*, 4(2).
- Bies, R., Tripp, T. M., y Kramer, R. M. (1997). At the breaking point: Cognitive and social dynamics of revenge in organizations. Giacalone, R. A., y Greenberg, J. (Eds.). *Antisocial behavior in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Butler-Swenney, J. (2007). The relationship among locus of control, coping style, self-esteem, and cultural identification in female adolescents. Tesis de doctorado en filosofía. Estados Unidos. Seton Hall University.
- Chernyak-Hai, L., y Tziner, A. (2014). Relationships between counterproductive work behavior, perceived justice and climate, occupational status, and leader-member exchange. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(1). <https://doi.org/10.5093/tr2014a1>
- Chhabra, B. (2013). Locus of control as a moderator in the relationship between job satisfaction and organizational commitment: a study of Indian IT professionals. *Organizations and markets in emerging economies*. 4(2).
- Chiavenato, I., (2009), *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Mac Graw Hill.
- Chiesa, M. (1994). *Radical behaviorism: the philosophy and the science*. Boston: Authors Cooperative.
- Chubb, N., Fertman, C. y Ross, J. (1997). Adolescent self-esteem and locus of control: a longitudinal study of gender and age differences. *Adolescence*, 32(125).
- Cruz, L. (2004), *La relación del rol dentro de las relaciones de pareja, amistosa y familiares; con la cercanía y el estilo de mexicano predominante*, tesis de licenciatura. México: Facultad de Psicología, Universidad Nacional de México.

- Cruz, L., Garcia, M., Rivera, L. y Sanchez, S. (2018). Creencias de los trabajadores mexicanos respecto al trabajo. *La Psicología Social en México*, 18(1), 595-609.
- Cullen, M. & Sackett, P., (2003), *Personality and Counterproductive Workplace behavior*.
- Díaz, R., Reyes, I., Rivera, S. y Velasco, P. (2015). Construcción y validación de una escala de locus de control-bienestar subjetivo. *Psicología Iberoamericana*. 23(2), 45-54.
- Diaz-Guerrero, R. y Szalay, L. (1993). *El mundo subjetivo de mexicanos y norteamericanos*. Trillas.
- Firdaus, I., Zaharah, S. y Ramahn, A. (2013). The Relationship of Big Five Personality Traits on Counterproductive Work Behaviour among Hotel Employees: An Exploratory Study. *Procedia Economics and Finance* 7:181-187. [http://doi.org/10.1016/S2212-5671\(13\)00233-5](http://doi.org/10.1016/S2212-5671(13)00233-5)
- Furnham, A. y Koritsas, E. (1990), The protestant work ethic and vocational preference. *J. Organiz. Behav.*, 11: 43–55. <https://doi.org/doi:10.1002/job.4030110107>
- García, T., y García y Barragán, L. (2011). Locus de control y tradicionalismo en el estado de Guanajuato. *Psicología Iberoamericana*, 19(1). Pp 72-79.
- García, C. & Reyes-Lagunes, I. (2000). Estructura del locus de control en México. *La psicología social en México*. *La psicología social en México*, 7, 158-164
- Gonzalez, M. y Olvares, S., (2014). *Psicología del Trabajo*. Grupo Editorial Patria.
- Gómez, M. A. (2015). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131-153
- Gracias, F., Martín, P., Rodriguez, I. y Peiró, J. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: un análisis longitudinal. *Universidad de Valencia*, 17(2), 201-2017.
- Haider, Z. & Naeem, M. (2013) Locus of Control in Graduation Students. *Psychological research international*, 6(1), 15 – 20.
- Hochwarter, W. A., Witt, L. A., & Kacmar, K. M. (2000). Perceptions of organizational politics as a moderator of the relationship between consciousness and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 472–478. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.472>
- Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5, SpecIssue), 627–647. <https://doi.org/10.1002/job.207>
- Knoop, R. (1981). Age and correlates of locus of control. *The journal of psychology*, 108, 103-106.

- Kormanik, M. y Rocco, T., (2009). Internal versus external control of reinforcement: A review of the locus of control constructs. *Human resource development review*, 8(4), pp 463-483. https://www.researchgate.net/publication/249673881_Internal_Versus_External_Control_of_Reinforcement_A_Review_of_the_Locus_of_Control_Construct
- Kulas, J., McInnerney, J., DeMuth, R. y Jadwinski, V. (2007) Employee Satisfaction and Theft: Testing Climate Perceptions as a Mediator. *The Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied* 141(4):389-402. <http://doi.org/doi:10.3200/JRLP.141.4.389-402>
- La Rosa (1986). Escalas de locus de control y autoconcepto: construcción y validación. Tesis inédita doctorado en psicología social. Facultad de psicología. UNAM
- Laborín, J. Vera, J. Durazo, F. & Parra, E. (2008). Composición del locus de control en dos ciudades latinoamericanas. *Psicología desde el Caribe*, 22, 63-83
- Lazarus, R. & Folkman S. (1991) *Estrés y procesos cognitivos*. México; Roca.
- Levenson, H. (1973). Multidimensional Locus Of Control In Psychiatric Patients. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 41(3), 397-404
- Lilienfeld, S., Lynn, S., Namy L., & Woolf N. (2011), *Psychology: from inquiry to understanding*. Editorial Pearson.
- Maisto, A. y Morris, C., (2005). *Introducción a la psicología*. Editorial Pearson.
- Matthews, G., Deary, I. J., & Whiteman, M. C. (2003). *Personality traits* (2nd ed.). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511812736>
- Moorman, R., Blakely, G. y Neihoff, B. (1998). Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship Between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior? *The Academy of Management Journal* 41(3):351-357. <http://doi.org/10.2307/256913>
- Navarro, C. (2006). Prácticas parentales de alimentación, locus de control y su relación con el índice de masa corporal de niños(as) preescolares y escolares. Tesis de doctorado. Facultad de psicología. México: UNAM
- O'Neill, T. y Allen, N. (2011). Personality and the prediction of team performance. *European Journal of Personality* 25(1):31-42. <http://doi.org/10.1002/per.769>
- Pacheco, P., (2018). Locus de control y rasgos de personalidad en madres con hijos adolescentes. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México. Repositorio Institucional: <http://132.248.9.195/ptd2018/octubre/0780829/Index.html>
- Padilla, J., Diaz, R., Reyes, I., Cuz, C. y Padilla, N. (2018). Locus de control en la elección de pareja: una evaluación etnopsicométrica. *Revista de Psicología*. 36(1), 136-217. <https://doi.org/10.18800/psico.201801.008>

- Palomar & Valdés. (2004). Pobreza y locus de control. *Interamerican Journal of Psychology*, 38(2), 225-240.
- Peiró, J. y Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología de Trabajo. Volumen: 1. La actividad Laboral en su contexto. Síntesis Psicología*.
- Peiró, Prieto, Bravo, Ripoll, Rodríguez, Hontangas y Salanova, (1993). Los jóvenes en el primer empleo. El significado del trabajo y su medida. (1) pp168
- Quintanilla, I., (2013). *Psicología Social del trabajo*. Editorial Pirámide.
- Raman, P., Sambasivan, M., & Kumar, N. (2016). Counterproductive work behavior among frontline government employees: Role of personality, emotional intelligence, affectivity, emotional labor, and emotional exhaustion. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(1), 25-37. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.11.002>
- Rivera, J., (2019). Relación de las creencias acerca del trabajo con la calidad de vida. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México. Repositorio Institucional: <http://132.248.9.195/ptd2019/febrero/0785611/Index.html>
- Robinson, S. & Bennett, R. (2000). Development of a Measure of Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology* (83), 349-360. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.301.3003&rep=rep1&type=pdf>
- Rodríguez, M. y Ramírez, P. (2004). *Psicología del Mexicano en el Trabajo*. McGrawHill 2ae.
- Rodríguez-Naranjo. (1992) Revisión del constructo locus de control a partir de sus instrumentos de medición. *Aprendizaje*, 47, 91-113
- Romero, J. (2001). Vlima laboral y bienestar psicológico en una empresa pública. *Arch Prev Riesgos Labor*. (4)1. Pp: 17-23
- Rotter, J., (1966). "Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement". *Psychological Monographs*, 80 (609).
- Rotundo, M., y Sackett, P. (2002). The relative importance task, citizenship and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 57, pp 66-80.
- Roxana, A.P. (2013). Antecedents and Mediators of Employees' Counterproductive Work Behavior and Intentions to Quit. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* (84), 219-224. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.538>
- Rusbult, C. E., Martz, J. M., & Agnew, C. R. (1998). The Investment Model Scale: Measuring commitment level, satisfaction level, quality of alternatives, and investment size. *Personal Relationships*, 5(4), 357-391. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6811.1998.tb00177.x>

- Sackett, P.R. and Devore, C.J. (2001) Counterproductive Behaviors at Work. Handbook of industrial, work and organizational psychology, Vol. 1. Personnel psychology, p 145-164. <https://psycnet.apa.org/record/2003-00437-008>
- Salanova, M; Gracia F. & Peiró, J. M. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. En J. M. Peiró y F. Prieto, Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II: Aspectos Psicosociales del Trabajo. Editorial Sintesis.
- Saravanan, T., Kalaivani, M., y Senthilkumar, V. (2012). Does the Digital Environment Improve Modern Users' Internet Awareness? *Libraru Philosophy and Practice* (e-journal). <https://unllib.unl.edu/LPP/saravanan-kalaivani-enthilkumar.pdf>
- Skarlicki, D., Folger, R. (1997). Retaliation in the Workplace: The Roles of Distributive, Procedural, and Interactional Justice. *Journal of Applied Psychology* (83), 434-443. *Journal of applied psychology*. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.452.9507&rep=rep1&type=pdf>
- Spector, 2012, *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*
- Spector, P., Fox, S, Penny, L. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?. *Journal of Vocational Behavior* (68), 446-460. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>
- Spector, P., Fox, S., Domalski, T. (2005). Emotions, Violence, and Counterproductive Work Behavior. https://us.corwin.com/sites/default/files/upm-binaries/8744_KellowayCh3.pdf
- Valdez, M., (2016). Creencias colectivas (tesis de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México. Ciudad de México.
- Varela, M. & Mata, V. (2004). Diferencia de locus de control en niños y niñas de siete, nueve y once años. *Revista electrónica de psicología*, 7(2), 91-101.
- Wallace, M., Barry, C., Zeigler-Hill, V. & Green, B. (2012). Locus of Control as a Contributing Factor in the Relation Between Self-Perception and Adolescent Aggression. *Aggressive behavior*, 38, p213–221
- Yildiz, B. (2015). A Theoretical Model on the Proposed Predictors of Destructive Deviant Workplace Behaviors and the Mediator Role of Alienation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* (210), p210-238. doi: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.373>.
- Zepeda, F., (1999). *Psicología organizacional*. Alhambra Mexicana.

