



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

FACULTAD DE PSICOLOGIA Y TRABAJO SOCIAL

**LA JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LAS CONDUCTAS DE
CIUDADANIA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA LADRILLOS LARK S.A. 2019.**

PRESENTADO POR

Bachiller Kelly Suzanne Carrión Castillo

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

LIMA-PERÚ

2019

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS	4
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPITULO I: MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACION	11
2.1 Marco Histórico	11
2.2 Bases Teóricas	15
2.1 Investigaciones o antecedentes del estudio	85
2.1 Marco Conceptual	92
CAPITULO II: EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPOTESIS Y VARIABLES	95
2.1 Planteamiento del Problema	95
2.1.1 Descripción de la realidad problemática	95
2.1.2 Antecedentes Teóricos	101
2.1.3 Definición del problema general y específicos	103
2.2 Objetivos, delimitación y Justificación de la investigación	104
2.2.1 Objetivo general y específicos	104
2.2.2 Delimitación del estudio	105
2.2.3 Justificación e importancia del estudio	105
2.3 Hipótesis, Variables y Definición Operacional	106
2.3.1 Supuestos teóricos	106
2.3.2 Hipótesis general y específicas	107
2.3.3 Variables, definición operacional e indicadores	108
CAPITULO III: METODO, TECNICA E INSTRUMENTOS	110
3.1 Tipo de investigación	110
3.2 Diseño a utilizar	112
3.3 Universo, población, muestra y muestreo	113
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	116
3.5 Procesamiento de datos	119
CAPITULO IV: PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS	121
4.1 Presentación de resultados	121
4.2 Contrastación de hipótesis	135
4.3 Discusión de resultados	147
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	150

5.1 Conclusiones	150
5.2 Recomendaciones	151
BIBLIOGRAFIA.....	153
ANEXOS.....	173
ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	173
ANEXO 2. INSTRUMENTO DE CONDUCTAS DE CIUDADANIA ORGANIZACIONAL.....	176
ANEXO 3. INSTRUMENTO DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL	178
ANEXO 4. CONFIABILIDAD ESTADISTICA DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL .	179
ANEXO 5. CONFIABILIDAD ESTADISTICA DE CONDUCTAS DE CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL.....	180
ANEXO 6. ROL DE LAS TRABAJADORES SOCIALES	180

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	108
Variable 1: Justicia Organizacional	108
Tabla 2.....	108
Variable 2: Conductas de Ciudadanía Organizacional	108
Tabla 3.....	121
Nivel de justicia procedimental en los trabajadores de La Empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.....	121
Tabla 4.....	123
Nivel de justicia distributiva en los trabajadores de La Empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.....	123
Tabla 5.....	124
Nivel de justicia interpersonal en los trabajadores de La Empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.....	124
Tabla 6.....	126
Nivel de justicia informacional en los trabajadores de la Empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.....	126
Tabla 7.....	127
Nivel de justicia organizacional en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.....	127
Tabla 8.....	128
Nivel de altruismo en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.....	128
Tabla 9.....	130
Nivel de virtud civil en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.....	130
Tabla 10.....	131
Nivel de concienciación en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.....	131
Tabla 11.....	132
Nivel de cortesía en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.....	132
Tabla 12.....	133
Nivel de caballerosidad en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.....	133
Tabla 13.....	134

Nivel de conductas de conductas de ciudadanía organizacional en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.....	134
Tabla 14.....	136
<i>Correlaciones de la Justicia Organizacional y las Conductas de Ciudadanía Organizacional</i>	136
Tabla 15.....	138
<i>Correlaciones de la Justicia Organizacional y la Virtud Civil</i>	138
Tabla 16.....	140
<i>Correlaciones de la Justicia Organizacional y la cortesía</i>	140
Tabla 17.....	142
<i>Correlaciones de la Justicia Organizacional y el altruismo</i>	142

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de barras de Nivel de justicia procedimental en los Trabajadores de La Empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.	122
Figura 2. Diagrama de barras de Nivel de justicia distributiva en los trabajadores de la Empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.	124
Figura 3. Diagrama de barras de Nivel de justicia interpersonal en los Trabajadores de La Empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.	125
Figura 4. Diagrama de barras de Nivel de justicia informacional en los trabajadores de la Empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.	126
Figura 5. Diagrama de barras de Nivel de justicia organizacional en los Trabajadores de La Empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.	128
Figura 6. Diagrama de barras de Nivel de altruismo en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.	129
Figura 7. Diagrama de barras de Nivel de virtud civil en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.	130
Figura 8. Diagrama de barras de Nivel de concienciación en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.	131
Figura 9. Diagrama de barras de Nivel de cortesía en los Trabajadores de La Empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.	132
Figura 10. Diagrama de barras de nivel de caballerosidad en los trabajadores de la Empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.	133
Figura 11. Diagrama de barras de Nivel de conductas de ciudadanía organizacional en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.	134
Figura 12. Diagrama de dispersión de justicia organizacional y las conductas de ciudadanía organizacional	137
Figura 13. Diagrama de dispersión de justicia organizacional y virtud civil.....	139
Figura 14. Diagrama de dispersión de justicia organizacional y cortesía	141
Figura 15. Diagrama de dispersión de justicia organizacional y altruismo.....	143
Figura 16. Diagrama de dispersión de justicia organizacional y la concienciación	145
Figura 17. Diagrama de dispersión de justicia organizacional y la concienciación	147

RESUMEN

La intención de esta disertación fue comprobar el vínculo que hay entre la justicia organizativa (JO) y conductas de ciudadanía organizativa del personal (CCO) en la empresa Ladrillos Lark S.A.C., 2019.

En esta investigación la población fueron 400 trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A.C. sede Puente Piedra, que han laborado durante el año 2018. La muestra será de 196 trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A.C. sede Puente Piedra

Se aplicó el instrumento denominado Nivel de CCO, de los autores Rosario Hernández y Rovira Millán (2004), organizada por 23 preguntas. Los indicadores que mide la escala son: Concienciación, caballerosidad, virtud civil, cortesía y altruismo. Así mismo se empleó el instrumento de Nivel de J.O., del autor Colquitt (2001), que está conformada por 20 preguntas. Los indicadores que midió la escala son justicia: distributiva, procedimental, interactiva e informacional.

El análisis descriptivo se basó en las tablas y gráficos estadísticos y para contrastar las hipótesis se utilizó el Coeficiente de correlación de rho de Spearman.

Se concluyó que sí hay un vínculo positivo entre la justicia organizacional y las conductas de ciudadanía organizacional en los recursos humanos de la empresa Ladrillos Lark S.A.C., 2019. ($r=0.647$, $p=0.000$).

PALABRAS CLAVES: Conductas de ciudadanía organizativa, justicia organizacional, Concienciación, caballerosidad, virtud civil, cortesía y altruismo, justicia distributiva, Justicia procedimental, Justicia interactiva y Justicia informacional.

ABSTRACT

The intention of this dissertation was to check the link between organizational justice (JO) and organizational citizenship behaviors of staff (CCO) at the company Ladrillos Lark S.A.C., 2019.

In this investigation the population was 400 workers from the company Ladrillos Lark S.A.C. Puente Piedra headquarters, which have worked during 2018. The sample will be 196 workers from the company Ladrillos Lark S.A.C. Puente Piedra headquarters

The instrument called CCO Level was applied, by the authors Rosario Hernández y Rovira Millán (2004),, organized by 23 questions. The indicators that the scale measures are: Awareness, chivalry, civil virtue, courtesy and altruism. Likewise, the JO Level instrument, by the author Colquitt (2001), which consists of 20 questions, was used. The indicators measured by the scale are justice: distributive, procedural, interactive and informational.

The descriptive analysis was based on statistical tables and graphs and Spearman's rho correlation coefficient was used to test the hypotheses.

It was concluded that there is a positive link between organizational justice and the behavior of organizational citizenship in the human resources of the company Ladrillos Lark S.A.C., 2019. ($r = 0.647$, $p = 0.000$).

KEY WORDS: Organizational citizenship behaviors, organizational justice, Awareness, chivalry, civil virtue, courtesy and altruism, distributive justice, procedural Justice, interactive Justice and informational Justice.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones con el fin de competir en la escena global y cumplir con los requisitos de los clientes intentan seleccionar qué personal realizan su trabajo sobre sus deberes y descripción del trabajo (Senobari, 2008). En el pasado, los empleados evaluaban según la descripción del trabajo y la especificación del trabajo, pero hoy en día los comportamientos excesivos son importantes. Estos comportamientos se consideran como el concepto de comportamientos sociales, sobre comportamientos de deberes, desempeño contextual, comportamiento de ciudadanía organizacional y comportamiento espontáneo.

Hoy en día, estos comportamientos son una parte integral de la gestión del desempeño y entran en diversos aspectos organizacionales. A diferencia del pasado que se esperaba del personal para que desempeñar un papel formal, en el nuevo quehacer laboral se esperan comportamientos sobre los deberes. Estos comportamientos nombrados como conductas ciudadanas organizativas. Los investigadores prestaron atención a las CCO debido a las fuertes derivaciones y los efectos positivos sobre el desempeño (Cohen y Kol, 2004).

Las CCO son conductas que no son deberes formales de los empleados, pero es deseable y útil para la organización (Neami y Shokrkon, 2004). Los CCO es atingente a las acciones justas y voluntarias tales como ayudar a colegas en asuntos de trabajo, comportamiento cortés con el personal y describir de manera competente la organización a personas externas que mejorarán la efectividad de la organización. Organ (1998) proporciona una clasificación para las dimensiones del CCO: conciencia, cortesía, altruismo, deportividad, virtud cívica.

Por otro lado, la investigación muestra que la justicia organizativa percibida es un elemento que hace que los empleados hagan su trabajo sobre sus deberes

(Colquitt et al., 2001). Los estudios han demostrado que los procesos de justicia pueden desempeñar un papel importante en la organización y cómo el comportamiento con las personas puede afectar las creencias, sentimientos, actitudes y comportamiento de los empleados. La justicia puede conducir al alto compromiso de los empleados y a los trabajos de tareas excesivas (Yaghobi et al., 2010). La justicia organizacional le muestra a esa organización qué está haciendo para que su personal sienta que es justo con ellos. La justicia organizacional se clasifica en cuatro tipos: justicia distributiva, justicia procesal, justicia interactiva y justicia informativa (McDowall y Fletcher, 2004).

CAPITULO I: MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACION

2.1 Marco Histórico

La revisión histórica muestra que la CCO, como campo de estudio, se desarrolló lentamente. Aunque se introdujo a fines de la década de 1970 y se definió oficialmente en la década de 1980, sus orígenes se remontan a la década de 1930. A pesar de esto, CCO es generalmente considerado como un constructo relativamente nuevo y se ha convertido en uno de los tópicos más amplios escudriñados en la bibliografía CCO ha llegado a lo largo y ancho de los dominios de negocios y administración, apoyando el hecho de que los empleados de bienestar y sus comportamientos pueden afectar en gran medida la eficacia y el rendimiento de las organizaciones. Habiendo sido el tema de un número significativo de estudios, ha habido hallazgos de investigación inconsistentes con respecto a los conceptos. Además, se ha observado que algunos conceptos se superponen, y varios académicos utilizan términos diferentes para conceptos esencialmente similares.

Dennis.W.Organ publicó una investigación (Organ, 1997) en el que trató de explicar que la satisfacción del trabajador afectaba productividad al hacer una distinción entre medidas cuantitativas de producción o la productividad y algunas otras formas más sutiles de contribución de los trabajadores que ocurren, no se debe reflejar en medidas de producción individual. Se sugirió que estos contribuciones pueden tomar la forma de ayudar a los compañeros de trabajo, siguiendo el espíritu, así como las reglas literales de la gobernanza en el lugar de trabajo y que los gerentes a menudo Hay que hacer para mejorar las operaciones.

Bateman y Organ (1983), en realidad tenía la intención de probar los efectos de sobrecarga de trabajo sobre el comportamiento y las actitudes en un proyecto, en un conjunto de no universitarios empleados en la Universidad de Indiana en dos momentos diferentes, interceptados por un lapso de seis para ocho semanas. A la luz de los hallazgos del estudio particular, Bateman propuso la las calificaciones de los supervisores del rendimiento funcional de los colaboradores, incluyendo tanto la calificación de productividad y una medida del conglomerado de las "contribuciones más sutiles". Los investigadores constituyeron una medida esencial incorporando elementos sustanciales, para dar lugar a algo que se llamó rendimiento cualitativo, a diferencia del rendimiento cuantitativo, es decir, la productividad.

Para identificar el "más sutil", útil de comportamientos cooperativos nacidos de la satisfacción laboral, Smith, Organ y Near (1983), inició un estudio en el que entrevistó a varios supervisores en diferentes fabricando plantas en el sur de Indiana, preguntándoles: "¿Cuáles son las cosas que desea que sus empleados hagan más, pero realmente no pueden hacer que lo hagan, y por lo que usted ¿No se puede garantizar ninguna recompensa definitiva, aparte de su anticipación?" que los gerentes, además de considerar las acciones que creen que contribuyen a efectividad, también mencionó cosas que facilitan el trabajo del gerente. Smith, de su estudio principal, llegó a una gran variedad de insumos ricos que ella utilizó en la racionalización. Los fundamentos de la investigación de CCO. Además, era casi seguro que los comportamientos identificadas tenderían hacia las sugerencias innovadoras más mundanas que audaces. Eso al parecer, la mayoría de los gerentes estaban tratando de minimizar los dolores de cabeza actuales, no tratando de multiplíquelos ingresando puntajes de iniciativa de sus cargos (Organ, 1997). En En otras palabras, los ítems utilizados en Smith et al. (1983) estudio que representa

a CCO como acciones. que los gerentes aprecian, porque tales acciones mejoran la efectividad y eficiencia o facilitar el trabajo del gerente. Estas acciones no son también tareas que pueden no se les puede hacer cumplir ni se les puede prometer incentivos específicos o inmediatos para los empleados para realizarlos.

El concepto de CCO también se ha caracterizado como gestos de rol extra constructivos y cooperativos que no son ni obligatorios ni directamente compensados por un sistema formal de recompensa organizacional. Además, se ha descrito que estos comportamientos tienen una derivación positiva acumulativo en la actividad organizacional (Organ, 1990). En un documento sobre la ciudadanía dentro de las organizaciones, Jill Graham (1986a) sugirió que la virtud cívica es una construcción que vale la pena para captar algunas de las importantes contribuciones discrecionales de los participantes, basadas en el patrimonio teórico de la investigación de ciudadanía cívica en Filosofía, ciencia política e historia social. En una medida adicional, Graham argumentó que la "ciudadanía organizacional" consigue no conceptualizada como una noción general que circunscribe todas las conductas positivas principales para la organización de los integrantes de la compañía. Por lo tanto, este aspecto más amplio y extenso de OCB comprende los comportamientos tradicionales de desempeño laboral en el rol, comportamientos extra-funcionales funcionalmente organizacionales, comportamientos políticos como la participación organizativa plena y responsable, que generalmente se han omitido en estudios previos de ciudadanía.

Las conductas ciudadanas de las organización han sido objeto de un número creciente de estudios, particularmente desde el final de la década de 1990s (Bergeron, 2007). Estos estudios se han centrado principalmente en el análisis de bases, motivaciones, manifestaciones, impactos en el rendimiento e implicaciones

prácticas de los CCO (Organ et al., 2006). A pesar de las numerosas definiciones y enfoques sobre el tema, los CCO se expresan esencialmente en iniciativas voluntarias que no son se requiere explícitamente en la definición de responsabilidades de trabajo que contribuyen a la mejora del ejercicio organizacional. Organ et al. (2006) definen estos comportamientos como "comportamientos individuales que son discrecionales, no reconocidos directa o explícitamente por el sistema de recompensa formal, y en conjunto promueven el funcionamiento eficiente y efectivo de la organización" (Organ et al., 2006). El impacto de estos comportamientos voluntarios en la eficacia de la organización y la satisfacción laboral está bien documentado.

El advenimiento de la tecnología y la globalización ha afectado enormemente a las organizaciones hoy en día, lo que resultó en una mayor competencia en el negocio global. Las empresas han empezado a analizar el comportamiento mostrado por los empleados como un medio para lograr una ventaja competitiva, como CCO . Se han realizado trabajos voluminosos sobre el estudio de CCO ; sin embargo, ninguno se ha registrado para explorar en profundidad cuándo y cómo surgió por primera vez. Desde su introducción oficial, las exploraciones con respecto a CCO han aumentado dramáticamente, especialmente en el siglo XXI.

Desafortunadamente, esto ha resultado en una dificultad cada vez mayor para mantenerse al día con los desarrollos teóricos y empíricos en la literatura. A medida que el interés en CCO continúa creciendo, la integración coherente del concepto se vuelve cada vez más compleja y necesaria. Este documento analiza la evolución cronológica de la CCO , brindando detalles precisos de su desarrollo desde el momento en que se conceptualizó hasta el presente, en el que se ha utilizado la CCO para indicar la efectividad y el rendimiento de la organización.

2.2 Bases Teóricas

Justicia Social

La justicia social se refiere a "las condiciones en la sociedad en las que todos los miembros tienen los mismos derechos básicos, seguridad, oportunidades, obligaciones, beneficios sociales y la forma en que los derechos humanos se manifiestan en la vida cotidiana de las personas en todos los niveles de la sociedad" (Ingram y Walters , 2007, p.27). La justicia social es "una obligación moral que refleja los más altos estándares por los cuales las personas dentro de las organizaciones deben ser tratadas" (Byrd, 2014, p. 520). Según Cochran(1999), la justicia social requiere una lente crítica para confrontar y exponer las manifestaciones de actos continuos de prejuicio, prejuicio y otras formas sociales de injusticia contra grupos históricamente marginados. Por lo tanto, la justicia social es fundamental para la experiencia humana y, en consecuencia, se necesita la acción colectiva para aplicar de manera efectiva estrategias de desarrollo de recursos humanos (DRH) que promuevan resultados de justicia social (Byrd, 2014).

La justicia social significa diferentes cosas para diferentes personas. Si va a hablar o escribir sobre justicia social, necesitará comprender qué es una democracia, qué derechos tienen o deberían tener las personas y cómo la sociedad debería proporcionar a las personas menos afortunadas. En las páginas siguientes, el autor identifica 30 principios básicos que deben ser considerados como marco para definir la justicia (justicia social).

La historia de la sociedad occidental se inclina hacia la justicia social. La lucha por la justicia social es progresiva y se extiende a lo largo de los siglos. La interpretación y el juicio de la justicia social depende de quién la interprete y de quién escriba las leyes de la sociedad.

La gente común puede cambiar el curso de la historia uniéndose a un movimiento. La justicia social es un movimiento para mejorar la vida de las personas. Por lo general, tiene una o dos oportunidades en la vida de unirse a un movimiento y marcar la diferencia. La idea, parafraseando a Aretha Franklin, es saber cuándo viene el tren, subir a bordo y mantener la cabeza en alto. En resumen, la lucha por la justicia social requiere perseverancia, agallas y saber y hacer lo correcto.

Una sociedad justa y equitativa fomentará los principios democráticos de igualdad, oportunidades y movilidad. También proporcionará un marco legal para los derechos humanos (el concepto tiene menos de 350 años), los derechos civiles y los derechos individuales.

Toda sociedad democrática debe intentar reducir la brecha de ingresos y riqueza entre sus ciudadanos. Debe haber un piso y un techo razonables en ingresos y riqueza.

El piso y el techo se logran mediante alguna forma de redistribución monetaria e impuestos, así como mediante compromisos políticos. Pero justo cuando crees que has llegado a algún compromiso o acuerdo, los vientos políticos cambian y tienes un piso y un techo nuevos.

En una sociedad justa, todas las vidas tienen el mismo valor, las mismas oportunidades y las mismas posibilidades de éxito.

Una sociedad socialmente justa no puede olvidar o ignorar a las personas necesitadas, ni dejar atrás a la mayoría de su gente. Debe poner a las personas primero, no a la propiedad ni a las ganancias. Debe estar dispuesto a examinar y reexaminar sus creencias y filosofía de forma regular.

Todos los grupos, incluidos los que se definen a sí mismos como minoría política (negros, hispanos, mujeres, lesbianas gay, sindicatos, etc.) reconocen algunos prejuicios y la discriminación siempre existirá. Pero en una sociedad justa, los prejuicios y la discriminación son mínimos y los grupos minoritarios tienen los mismos derechos que la mayoría y pueden cumplir sus sueños.

En una sociedad justa o equitativa, las estructuras de clase son fluidas en ambas direcciones: hacia arriba y hacia abajo, de la clase baja a la clase alta y de la clase alta a la baja.

En una sociedad justa, debe haber un marco político y legal que proteja y mejore los derechos de las personas. Las leyes no deben basarse en políticas partidistas o tribales, o se convertirán en temporales, sino enraizadas en doctrinas morales, sociales y económicas que brindan oportunidades y movilidad a todas las personas y grupos de la sociedad.

En una sociedad justa, los derechos individuales reemplazan los derechos de grupo, los derechos corporativos y los derechos de propiedad. Los abogados y jueces tienen un estatus elevado. La persona común puede encontrar protección legal y reparación en los tribunales. La policía debe seguir y obedecer las leyes.

Para que florezca la justicia social, el gobierno debe estar preparado para intervenir. Un sistema de libre mercado, sin restricciones gubernamentales, conduce a una mayor desigualdad mediante la cual las personas talentosas ganan grandes sumas de dinero y los trabajadores promedio y menos que el promedio (la gente común o la mayoría silenciosa) reciben en el mejor de los casos un salario digno.

Una sociedad caracterizada por una amplia brecha de ingresos / riqueza recompensa el talento especial y el espíritu empresarial. Una sociedad

caracterizada por una brecha estrecha paga salarios descendentes a la gente común y recompensa a la clase trabajadora y media.

Aquellos que creen que existe un contrato social entre el gobierno y su pueblo rechazan las grandes brechas de ingresos y riqueza; tales diferencias reflejan los excesos del capitalismo. Aquellos que creen en un gobierno limitado ven las grandes diferencias en los ingresos y la riqueza como un reflejo del éxito del capitalismo.

Dado un contrato social, el gobierno no solo protege a la gente, sino que también proporciona ingresos para la construcción de escuelas, carreteras y puentes; también proporciona redes de seguridad y programas sociales para su población desfavorecida, incluidos los pobres, los enfermos, los discapacitados y los ancianos.

Una sociedad innovadora y emprendedora aceptará grandes cantidades de desigualdad; una sociedad justa o justa reducirá estas diferencias. Las personas que creen que salir adelante es una cuestión de sudor, talento o iniciativa, tienden a oponerse a la intervención del gobierno y las políticas redistributivas, así como a los programas sociales, las redes de seguridad o los derechos. Por otro lado, aquellos que creen que el "éxito" está relacionado con ventajas heredadas, ventajas socioeconómicas o, peor aún, ser miembro de un grupo dominante (es decir, nacido blanco y nacido en una clase alta).

Aquellos que creen en las historias de Horacio Alger de trabajo duro, abnegación y honor, sostienen que aquellos que tienen "éxito" se han ganado su dinero y lo merecen. Aquellos que creen que muchas personas ricas han adquirido su dinero o activos por herencia o explotando el sistema (Rockerfellers, Goulds,

Kennedys, Trump) creen que la gente común tiene pocas posibilidades de "éxito". Dicho esto, la justicia social tiene un largo camino por recorrer.

Aquellos que controlan el capital, la propiedad y / o el equipo representan la clase dominante y cómo se crea la riqueza. La movilidad y las oportunidades deben existir en la medida en que la clase subordinada, o más precisamente la gente común que trabaja para ganarse la vida, pueda mejorar su estatus socioeconómico.

En una sociedad justa, aquellos que tienen menos se benefician de los que más tienen a través de obras de caridad, filantropía y un código fiscal justo.

Aunque un grupo dominante y subordinado puede existir en todas las sociedades, en una sociedad justa, las diferencias no conducen al racismo institucional, la conciencia de clase o la guerra económica.

Si la asignación de responsabilidad personal se usa para justificar la desigualdad de ingresos y riqueza, entonces hay pocas posibilidades de justicia social. Por supuesto, podría haber otras razones para la diferencia en los resultados, como las características personales, la suerte o tomar la decisión correcta en el momento adecuado. Es justo si las personas tienen más dinero o activos que otras si hay igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos.

El poder corrompe; el poder debe rendir cuentas. En una sociedad justa, las personas tienen la capacidad de destituir pacíficamente a sus líderes políticos y funcionarios electos cuando lo consideren necesario.

Para que la justicia social sea parte del tejido de la sociedad, las personas deben contar con el derecho y el mecanismo legal para investigar, acusar, condenar y / o encarcelar a sus líderes políticos por incompetencia, corrupción y / o conducta ilícita.

Las leyes gubernamentales u órdenes ejecutivas que discriminan a grupos específicos (raciales, étnicos o religiosos), con el pretexto de proteger a la mayoría de las personas o preservar una forma de vida, son moralmente incorrectas y generalmente ilegales. En las sociedades democráticas, esas leyes y órdenes deben ser impugnadas y rechazadas por el pueblo en los tribunales o en los órganos legislativos de ese país.

En una sociedad justa y equitativa, a las personas se les paga sobre la base de los bienes y servicios que producen para el bien común. En una sociedad que enfatiza la excelencia, a las personas se les paga sobre la base de la oferta / demanda, las ganancias que generan o el costo que se produce al contratarlas. Aquellos que generan ganancias son los que más se les paga, a veces cientos o miles de veces más que aquellos que se consideran factores de costo. Los maestros son factores de costo. La idea es que las juntas escolares controlen el presupuesto y limiten los salarios.

Mientras los estadounidenses tengan la opinión de que los Sam Walton, Mark Zuckerberg, Michael Jordans y Madonnas del mundo, y todos sus descendientes tienen derecho a toda su riqueza, porque trabajaron duro, fundaron empresas de gran éxito o pudieron lanzar una pelota a través de un organice o entretenga a grandes multitudes, entonces los millones y miles de millones que ganen seguirán creando injusticias sociales y desequilibrio económico, y condenarán al resto de nosotros a un futuro sombrío caracterizado por una gran desigualdad.

La globalización afecta la justicia social. El mercado es de siete mil millones de personas, no solo del tamaño de nuestro país. Esto significa un pastel más grande para que millonarios y multimillonarios construyan su riqueza, aumentando así la desigualdad y reduciendo la justicia social en todo el mundo. En una sociedad

justa, la mayoría de la gente debe comprometerse con la igualdad de condiciones y alguna forma legítima de igualdad, incluso si eso significa que los ingresos y la riqueza se redistribuirán a las personas menos afortunadas.

Una sociedad justa permite y defiende la libertad de expresión, la libertad de prensa y el derecho a protestar pacíficamente. Reconoce y apoya la poesía, las obras de teatro, las canciones, los discursos y el cine, así como la publicación de periódicos, revistas y libros como imprescindibles para la salud y vitalidad de la sociedad. Las palabras se pueden usar para hacer la guerra o para sanar (Ornstein, 2017).

Historia de la justicia social

El mundo antiguo

Desde el comienzo de la civilización hasta la Revolución Americana, los monarcas, sacerdotes y señores de la guerra (más tarde la clase noble) gobernaron el mundo. El crecimiento económico aumentaría la riqueza de aquellos que ya eran ricos o poderosos; las masas eran poco más que esclavos, siervos, campesinos o bienes muebles, que trabajaban hasta la muerte o la invalidez y cuya esperanza de vida era de 30 a 35 años, según el siglo y la sociedad. El comportamiento se basaba en el apetito o el deseo y el interés propio. Aquellos con poder y riqueza buscaron retener su posición, y hubo mínima o ninguna oposición por parte de las personas trabajadoras y subordinadas que carecían de la capacidad de oponerse a lo que se percibía como el orden natural. No se pudo hacer nada para cambiarlo, y así es como existió el mundo durante siglos. La idea de que los seres humanos tienen derechos es un concepto relativamente nuevo, que no tiene más de 350 años.

El privilegio de la herencia gobernaba la sociedad y se esperaba que aquellos que tenían fortuna por nacimiento se beneficiaran a expensas de las masas

trabajadoras que estaban limitadas por su nacimiento sin privilegios. La inteligencia o cualquier otra fuerza humana tenía que ser extraordinaria antes de poder contar mucho en comparación con el privilegio de la herencia. Cada persona, basándose en tradiciones de derecho de nacimiento y antecedentes y en sus propios recursos, trabajaba dentro de una sociedad fija y estratificada. Las recompensas fueron para los ricos y poderosos, mientras que la persona común trabajaba desde el amanecer hasta el anochecer y vivía en la pobreza y la miseria. La superioridad de la civilización sobre la barbarie hizo muy poco para cambiar las miserables condiciones de los trabajadores. En resumen, la vida de la persona común era brutal y corta. Las masas estaban controladas por quienes gobernaban. Podría hacerlo bien; no había estado de derecho. Los derechos humanos o la justicia social eran inexistentes. El saqueo y la violación, el hambre y la guerra caracterizaron el flujo de los acontecimientos.

Con la excepción de los griegos y los romanos, todas las grandes civilizaciones del mundo antiguo caerían bajo el dominio aristocrático de monarcas y emperadores, apoyados por una nobleza o clase propietaria arraigada y corrupta, donde la masa eran esclavos, trabajadores manuales o campesinos. agricultores que trabajaron hasta su muerte. La gran mayoría de las personas no eran más que unidades de producción desechables mantenidas vivas a nivel de subsistencia. Su función era mantener el sistema en funcionamiento. Sus salarios o recompensas económicas cubrirían principalmente el costo de su existencia diaria para que pudieran producir la próxima generación de niños que serían trabajadores o labrarían la tierra. La gente vivió de la guerra y la conquista y se desarrolló primero a partir de familias guerreras que se convirtieron en clanes y tribus, cimentadas por la

sangre, que luego se convirtieron en pequeñas aldeas y asentamientos y luego en ciudades-estado y monarquías y reinos.

Los señores de la guerra que comandaban ejércitos eran pagados por los monarcas en oro, propiedades y títulos a cambio de su lealtad. Estos líderes en guerra obtuvieron títulos de herencia y tierras, y así se transformaron en la "nobleza" o clase noble. Obtuvieron reconocimiento por la posesión de bienes y personas, así como por su valor militar. Las masas, ya fueran esclavos o siervos, campesinos o trabajadores, entregaron sus derechos y libertades a quienes podían brindarles seguridad y protegerlos del saqueo y facilitar sus necesidades de supervivencia. La gente estaba dispuesta a vivir en una sociedad donde el gobierno tenía mano dura, incluso en un orden autoritario, siempre que supieran que podían vivir con relativa seguridad; su objetivo no era ser violado o maltratado por personas más fuertes y ejércitos errantes, y tener comida en la mesa.

Lo que estamos describiendo aquí es un mundo sombrío y brutal, y por qué las personas a menudo están dispuestas a renunciar a su libertad, incluidos sus derechos y oportunidades. La civilización trajo un grado de paz y seguridad para las masas, en comparación con la época de la barbarie. En pocas palabras, un orden social acompañado de una libertad de miedo, saqueo y violación tiene prioridad sobre las posesiones económicas y los premios e incluso los derechos humanos. En un mundo hobbesiano, no hay un terreno moral elevado. Las personas con poder y propiedad buscan su propia conservación y se combinan mediante el matrimonio y la alianza para obtener más poder y propiedad. Actúan como una fuerza para el cambio a expensas de personas menos poderosas que solo están tratando de vivir el día a día y alimentarse a sí mismas.

Nuestra herencia occidental: griegos y romanos

Ahora, la antigua Grecia y Roma eran una historia ligeramente diferente. Su desarrollo fue una variación de este tema, desde la barbarie hasta la civilización. Pero su sistema político fue cimentado por el acuerdo humano. Los ciudadanos tenían una voz política entre las élites gobernantes, en lugar de la simple línea de sangre y la sucesión hereditaria y el completo dominio de las masas en las antiguas civilizaciones que los precedieron.

En la era griega, un espejo lejano de la política de nuestra época, se creía que los ciudadanos tenían ciertos derechos y deberes cívicos, y podían argumentar a favor o en contra de cualquier propuesta en el mercado de ideas: los tribunales, la arena pública, etc.

La República de Platón diseñó un plan para un estado perfecto gobernado por una élite intelectual de reyes-filósofos, no una élite monetaria o una aristocracia hereditaria. La sociedad existía para cultivar la verdad y la virtud en sus habitantes, basada en los supuestos de que sólo los hombres sabios deberían gobernar y que todos los habitantes que tuvieran derechos básicos deberían contribuir al bienestar general de acuerdo con su capacidad intelectual y aptitud particular. La educación, no el nacimiento privilegiado, fue el principal vehículo para definir las relaciones sociales y económicas de los residentes en la República de Platón. El sistema educativo jugó un papel selectivo al calificar la aptitud intelectual y clasificar a los niños en categorías futuras: reyes-filósofos, auxiliares y soldados, y trabajadores. Una vez asignados a una clase, los individuos recibieron la educación apropiada asignada a su posición socioeconómica y la movilidad se congeló. Platón creía que cada clase cumpliría una función necesaria y contribuiría al bien común. Creía que una sociedad así sería armoniosa.

Incluso ahora, tanto a los pensadores liberales como a los conservadores, les encanta hacer comparaciones entre los antiguos griegos y nuestra herencia occidental. Hasta cierto punto, todos somos griegos, al menos en términos de nuestra cultura y creencias políticas. Creo que es más probable que los estadounidenses estén de acuerdo con un poeta o filósofo griego fallecido que con los abogados o científicos sociales más conocidos del mundo moderno para reforzar un argumento o defender un punto de vista. Creemos que los antiguos eruditos de las islas griegas hablaron con menos sentido (y más virtud) que los políticos y los legisladores modernos. Este punto de vista se ve especialmente en los escritos de los educadores y filósofos tradicionales que defienden el enfoque educativo de los clásicos y los grandes libros.

Sería bueno imaginar a Estados Unidos como el único heredero de Atenas, donde la democracia floreció por primera vez, y como un campeón de la virtud moral y el humanitarismo. Pero también somos romanos. La misma tierra que nos dio a Cierco y Virgilio, y forjó los cimientos de nuestra República, obligó a los humanos (gladiadores) a enfrentarse entre sí y contra los animales salvajes. Es cierto que Cierco había escalado desde un entorno relativamente humilde hasta los más altos cargos del Imperio Romano. Sin embargo, con la muerte de Cierco, más precisamente con su asesinato, el Imperio perdió a su más acérrimo defensor legal y conciencia política, y pronto cayó bajo el gobierno autocrático de una serie de emperadores notorios y corruptos que trajeron ruina y decadencia a la sociedad romana.

En sus últimos años de vida, Cierco advirtió al Senado sobre la codicia patricia y la lucha de clases, y para avergonzar a sus colegas del Senado por la creciente desigualdad entre las clases patricia y plebeya. Las palabras del orador

suenan fuertes hoy: "Se ha establecido una creencia, y dañina para la República ... que estos tribunales, con ustedes senadores como jurado, nunca condenarán a ningún hombre, por más culpable que sea si tiene suficiente dinero". También debemos leer a Tácito en términos de "rivalidades diminutas". Los hombres fuertes pisotearán a los débiles en la guerra, la política o los negocios "siempre que haya premios por los que competir y que muevan su avaricia o su ambición".

Pasamos por alto el hecho de que la sociedad griega y romana, como todas las sociedades antiguas anteriores, se construyó sobre las espaldas de los esclavos, y solo una minoría de griegos y romanos tenía los derechos y privilegios descritos por los grandes filósofos griegos y romanos. Nos encanta rastrear nuestros pensamientos filosóficos hasta Grecia y Roma, pero ignoramos que ambas civilizaciones creían en un gobierno dirigido por la clase bien educada y propietaria, nada más, si puedo agregar, que una oligarquía, y lo que más tarde se llamaría el Nobleza europea.

La expectativa permaneció en Europa, y el resto del mundo (excepto América), que las masas estaban destinadas a vivir al borde del hambre, el hambre y las enfermedades. Así había sido desde los albores de la civilización. La condición humana se caracterizó primero por el caos y luego la miseria, ya que los fuertes saquearon a los débiles. La vida económica fue una lucha, pura y simplemente. La vida era brutal y corta, carecía de derechos humanos o justicia.

La idea de un contrato social entre el gobierno y el pueblo o que las personas tuvieran derechos naturales y pudieran vivir una vida de descendencia, con oportunidades para mejorar su condición, se consideró ilógica y contraria a las normas de la sociedad. Violaba las costumbres y tradiciones de las relaciones que unían a la Iglesia y los fieles, Príncipe y pueblo sujeto, propietario y campesino, amo

y servidor. Igualmente inquietante fue que en el curso normal de los acontecimientos la gente corriente no esperaba nada más que desgracias y privaciones, ni esperaban una mejora significativa en su estatus social o nivel de vida. Desde el comienzo de la historia registrada, los trabajadores y los miembros más débiles de la sociedad esperaban ser presionados y explotados. La opinión mayoritaria era que las pasiones de los hombres no se ajustaban a las ideas de razón, equidad o justicia; por lo tanto, existía la aceptación acrítica de la naturaleza egoísta del hombre, y que el fuerte se aprovecharía de los débiles.

Una corriente ligeramente más optimista se apoderó de Estados Unidos, encabezada por líderes políticos que fueron influenciados por las ideas humanitarias de la Era de las Luces. Aún así, los conceptos de esclavitud y sirvientes contratados existieron y se entretajeron en el orden social durante la era colonial y poscolonial. Los tópicos del comportamiento moral, el bien común y la ayuda a los menos afortunados (doctrinas de Kant), los derechos naturales de los hombres (idea de Voltaire), un contrato social entre el gobierno y el pueblo (dicho de Rousseau), la noción de “vida, libertad y la propiedad ”(declaración de Locke) y la sustitución de la propiedad por la“ búsqueda de la felicidad ”(modificación de Jefferson) eran todas ideas abstractas que iban en contra de la corriente de opinión y los dictados de la razón antes de la Revolución Americana.

En Europa, Locke, Voltaire y Rousseau fueron considerados extremadamente radicales entre sus contemporáneos, promoviendo ideas basadas en una concepción falsa e insostenible de la naturaleza humana. De alguna manera eran el ratón que rugía. Pocas personas de poder y propiedades los tomaron en serio, pero finalmente sus escritos comenzaron a filtrarse en las discusiones en las tabernas y cafeterías de Ginebra, Londres y París. A pesar de la Revolución Americana y

Francesa, las clases altas tanto del Viejo como del Nuevo Mundo no suscribieron estas doctrinas, ni tenían fe y / o respeto en la gente común o los derechos de la gente. De hecho, Thomas Jefferson fue considerado un traidor a los intereses de clase de los propietarios de plantaciones del sur y los banqueros del norte, similar a la forma en que Franklin Roosevelt, más de 150 años después, fue visto por los brahmanes y la clase empresarial cuando implementó programas de trabajo civil, seguro de desempleo y Seguridad social para los estadounidenses durante la Gran Depresión.

Durante la Revolución Industrial, que comenzó en la alegre Inglaterra en la época de la Revolución Americana, las habilidades especiales y las habilidades especiales de las personas dieron como resultado salarios ligeramente más altos de lo normal. Pero el sistema económico fijo y las tradiciones sociales de sociedades anteriores dirigidas hacia el pasado permanecieron intactas, más que hacia un futuro que los mismos hombres podrían moldear. La cantidad de gente que pasó de la miseria a lo que podría llamarse clase media fue minúscula en número en comparación con las masas que permanecieron pobres y desamparadas.

De hecho, la Revolución Industrial aumentó la desigualdad entre la clase mercantil y manufacturera con la clase obrera y la clase trabajadora porque la gran parte de la riqueza atribuida al crecimiento económico fue a la élite económica, no a las masas. Sin duda, una marea creciente no siempre levanta todos los barcos en el agua, no cuando el entorno o las costumbres circundantes son fijos y no cuando la posición de una persona en la sociedad se considera desde una posición estática como se ha visto durante siglos. No estamos todos en el mismo barco, como Jack descubrió por las malas en la película Titanic. Sin duda, las nuevas industrias permitieron que un pequeño número de personas emprendedoras acumularan

capital y equipo. Así, unas pocas personas dotadas por la naturaleza, es decir, por la fuerza y la astucia, pudieron aprovechar los frutos de su poder y habilidades.

Este nuevo concepto de competencia y productividad condujo al pensamiento darwinista del siglo XIX, que es la "supervivencia del más apto" y la máxima de Herbert Spencer, la "ley de la jungla". Tales ideas podrían verse como una consecuencia del mundo antiguo que puso al hombre contra el hombre en la búsqueda del poder, el prestigio y la riqueza, y dejó a las masas a su suerte en relación con su estado de naturaleza. Esta idea se modificó en el Nuevo Mundo, por lo que la gente común podía competir con éxito y encajar bien en el paisaje estadounidense, en gran parte debido a la experiencia de la frontera, la abundancia de tierras y recursos naturales libres, el flujo constante de inmigrantes y los favorecidos durante mucho tiempo. noción de progreso y cambio. Además, no había antecedentes de señores de la guerra, linajes familiares o linajes; la tierra no había sido dividida por siglos de guerra y luchas, por señores de la guerra que más tarde se conocerían como duques, condes y barones.

El punto es que en los Estados Unidos había tanta tierra y recursos para tomar que no se creó un juego de suma cero entre la élite del poder y la persona común; la gente con nuevos poderes y propiedades permitió que las masas acumularan sus propias riquezas porque había mucha tierra disponible para cualquiera que estuviera dispuesto a arriesgar lo desconocido y trabajar duro. "La supervivencia del más apto" finalmente se mezcló con el folclore de Occidente y más tarde con las costumbres de la Edad Dorada. La imagen del hombre hecho a sí mismo del siglo XIX, personificada por el barón ladrón, se deforma en el libro de Ayn Rand, *Atlas-Shrugged*, publicado en 1957. En el siglo XX, la imagen de Rand de la persona egoísta y autosuficiente rechazó la idea del bien común, altruismo y ayuda

a los menos favorecidos. En ambos siglos, sin embargo, el sistema capitalista evolucionó a partir de las condiciones brutales del mundo antiguo: los fuertes sobrevivieron y los débiles apenas existieron o perecieron. La vida era una lucha, una parte de la naturaleza, donde cada grupo, cada animal o humano estaba siempre en una lucha incesante con su medio ambiente y su especie.

La riqueza material a expensas de "la manada" o de la gente corriente era algo común. La codicia era y todavía se considera buena; es el combustible o el motor lo que supuestamente impulsa la economía. Hay poca preocupación por la persona que trabaja, así como por los débiles, los ancianos, los discapacitados, etc.

La tierra prometida

Pero Estados Unidos es la tierra de las oportunidades, donde las aspiraciones y los sueños de las personas se hacen realidad, donde los ciudadanos comunes tienen derechos garantizados por la ley. Los inmigrantes que huyen de gobiernos opresivos o dificultades económicas pueden comenzar una nueva vida y tener múltiples oportunidades de éxito.

Tenga en cuenta nuestra historia: las ideas de la Ilustración, cuando se transportaron a través del océano, prevalecieron sobre el autoritarismo y la teocracia. Gracias al cielo que un grupo de rebeldes de mediana edad estaban dispuestos a arriesgar sus vidas, y agradezco a Thomas Jefferson, quien escribió la Declaración de Independencia y dijo las palabras correctas en el momento correcto y brindó el marco que nos dio el derecho natural. para establecer los derechos de las personas y separar la iglesia y el estado. Por supuesto, los aristócratas y conservadores ingleses no lo vieron de la misma manera. Insistiendo en la vulgaridad y torpeza de sus antiguos colonialistas, un novelista inglés hace unos 50

años resumió a los revolucionarios estadounidenses como niños "descontentos" y a los estadounidenses en general como "cobardes" que eran "casi todos los descendientes de miserables que desertaron de sus legítimos monarcas". por miedo al servicio militar ".

La doctrina de los derechos naturales del hombre, "el derecho a la vida, la libertad y la búsqueda de la felicidad", la idea de que "todos los hombres son creados iguales", la creencia en "un gobierno del pueblo y por el pueblo", la los derechos a la propiedad de la tierra, el derecho a reunirse, a protestar y expresar opiniones, la devoción a la educación y la superación personal de la gente sencilla: todos estos principios que damos por sentados hoy no llegaron fácilmente y requirieron una batalla cuesta arriba de ideas y para las mentes de la gente. La libertad y la libertad no se otorgan a un país, pero son el resultado de luchas ganadas con esfuerzo, la creencia en los derechos de todas las personas y la protección de los derechos de las minorías. No es fácil trascender la religión en un país profundamente religioso como el nuestro y permitir que prevalezcan las leyes seculares. No es fácil vencer el poder de los ricos y permitir que el pueblo gobierne, donde los ricos en última instancia tienen que responder ante el pueblo y donde prevalece el estado de derecho.

En los Estados Unidos se alentaría al capitalismo a expandirse, pero no habría clase feudal, ni clase campesina, ni siervos perpetuamente vinculados a la clase monarca o nobleza. Habría una reforma genuina en la que las personas de diferentes clases y ocupaciones se acercarán más al hablar el mismo idioma y tendrían oportunidades similares que en cualquier otro lugar del mundo. El sistema de recompensas basado en los privilegios y el poder heredados se reduciría para que la nación no tuviera los mismos "ganadores" y "perdedores" de una generación

a otra. La pregunta fundamental se reduce a qué debemos hacer para que todos los estadounidenses puedan prosperar. La respuesta fue utilizar el gobierno para lograr reformas, de modo que todos tuvieran el potencial de prosperar. ¡El país tendría que trabajar para todos! Un gobierno del pueblo y para el pueblo era la única fuerza contraria lo suficientemente poderosa como para restringir el poder y el abuso de las empresas.

Entonces somos los afortunados. En el transcurso de casi 250 años, esta nación ha crecido de un pequeño grupo de colonias con una colección heterogénea de personas y un ejército improvisado, a una nación libre, poderosa y rica, la más influyente en la historia de la humanidad y en el futuro. el escenario mundial actual. ¿Cómo fue esto posible? ¿Se reduce a accidente, suerte o diseño?

No puedo darte una respuesta precisa: por qué somos los elegidos o los afortunados. La respuesta, en cierta medida, viene del corazón, de los sentimientos y emociones de la gente común, la gente inmigrante y la gente trabajadora que habita nuestro paisaje y que se sabe libre: libre del yugo de la opresión, libre de la espada, látigo y bota, y por lo tanto esforzarse, innovar e inventar. A pesar de que somos una nación de muchas naciones, con costumbres y folclore diferentes, todos hablamos el mismo idioma que hombres y mujeres libres y respiramos el mismo aire libre. La respuesta también proviene de todas las personas de todo el mundo que claman por venir a nuestras costas para escapar de los gobernantes, tiranos y oligarquías de sus naciones, para encontrar esa olla de oro que solo se puede encontrar en el Nuevo Mundo. Aquí la gente común puede cumplir sus sueños. Aquí la justicia tiene la oportunidad de prevalecer.

James Weaver, un filósofo populista de comienzos del siglo XX, se identificó con los Padres Fundadores de 1776 y lo expresó de esta manera: “A lo largo de

toda la historia hemos tenido amplias pruebas de que el nuevo mundo es el teatro sobre el cual la gran lucha por la los derechos del hombre deben hacerse ", ¿o la respuesta podría ser simplemente lo que Otto von Bismarck, el canciller prusiano, alguna vez murmuró? "Dios tiene una providencia especial para los tontos, los borrachos y los Estados Unidos de América".

Alex de Tocqueville, quizás el visitante más influyente y observador profundo de América, lo expresó en términos más realistas en 1835: Mientras que una "desigualdad permanente de condición prevalecía" en el Viejo Mundo, donde las condiciones sociales tendían "a promover el despotismo de la monarcas y clase dominante sobre las masas ", el principio de democracia prevalecía en Estados Unidos. Unos 175 años después, otro caballero extranjero, esta vez un inmigrante de la lejana tierra de la India, Dinesh D'Souza (alguien mucho más conservador pero tan idealista como Weaver y de Tocqueville) comentó: "Estados Unidos es un nuevo tipo de sociedad que produce un nuevo tipo de ser humano. El ser humano — seguro, autosuficiente, tolerante, generoso, orientado al futuro— es una gran mejora con respecto al ser humano miserable, fatalista e intolerante que las sociedades tradicionales siempre han producido y ... producen ahora ”.

Luego está David Reynolds, un historiador de Cambridge, quien recientemente escribió una larga historia de los Estados Unidos, titulada *America: Empire of Liberty*. Las contradicciones estadounidenses se describen entre nuestros elevados ideales y la práctica. Él ve a la nación como un imperio construido por la guerra y la conquista, al igual que otros imperios del pasado. Pero también ve a Estados Unidos como la integración exitosa de diferentes personas de todo el mundo con pensamientos diversos e innovadores. Sin rostro y desconocido, sin privilegios hereditarios y riqueza, la gente viene a Estados Unidos en busca de un

nuevo comienzo, una oportunidad justa y un futuro que no se ofrece en ningún otro lugar del mundo.

Las imágenes de Ellis Island cuentan una historia: una historia de gente que clamaba por venir a Estados Unidos, algunos lloraban de alegría cuando pasaban por el puerto de Nueva York y veían la Estatua de la Libertad llamándolos, las masas apiñadas que anhelaban ser libres. El sueño americano se basa en las aspiraciones y logros de estos inmigrantes que arriesgan la vida y la integridad física para llegar a nuestras costas, algunos buscan asilo político, otros buscan oportunidades económicas y / o una nueva vida. De hecho, no hay mejor manera de juzgar a este país, o cualquier otro país, que por el número de personas que intentan ingresar, a diferencia de otras partes del mundo donde la gente está tratando desesperadamente de salir de su país. Ornstein, 2017).

Las raíces de la justicia social

La noción de justicia social se basa en la doctrina cristiana de ayudar a las personas menos afortunadas: los débiles, los enfermos y los oprimidos. Sin duda, Jesús se preocupaba profundamente por la gente. Hizo todo lo posible para ayudar a las personas que enfrentan injusticias. La Biblia está llena de pasajes que abogan por ayudar y cuidar a las personas. En lugar de estar motivados por el poder, el orgullo o la riqueza material, el clero que sigue las Escrituras encuentra un propósito a través de actos de justicia.

Desde la década de 1920, los gobiernos socialdemócratas de Europa occidental han reforzado la opinión de que todos los ciudadanos deben ser tratados por igual. La sociedad no puede ser justa si tiene diferentes categorías o tipos de ciudadanía, como la nobleza y el resto de la población, los blancos como

ciudadanos de primera clase y los negros como grupos de segunda clase, dominantes y subordinados (u oprimidos), etc. reducirse o eliminarse; es necesario ampliar las oportunidades para los pobres y los trabajadores; el gobierno está obligado a proporcionar servicios gratuitos de salud y educación (incluida la universidad); el sistema de libre mercado debe ser regulado por el gobierno; el trabajo tiene derecho a organizarse en sindicatos; los recursos deben asignarse de manera más equitativa; y los ricos tienen que pagar impuestos más altos. En resumen, los ingresos y la riqueza deben redistribuirse para que haya más oportunidades e igualdad entre la población y, por lo tanto, más justicia.

Al otro lado del Océano Atlántico, se consideraba y se considera imprudente asociarse con la "socialdemocracia" europea para evitar ser etiquetados como socialistas. La palabra "liberalismo" se usó en lugar de socialismo. Cuando liberal se convirtió en una palabra despectiva, las mismas ideas se expresaron como "progresistas". No obstante, se estaban promoviendo ideas similares como parte de "Square Deal" de Theodore Roosevelt, "New Deal" de Franklin Roosevelt, "Fair Deal" de Harry Truman, La guerra contra la pobreza y la "Gran sociedad" de Lyndon Johnson y Bill "Clintonomics". La lógica detrás de estas políticas se discutió en términos de derechos humanos, enraizados en la Era de la Ilustración y la Declaración de Derechos de los Estados Unidos. Idealmente, el gobierno se utilizaría para lograr una reforma de modo que cada estadounidense pudiera participar en el sueño americano; la legislación del gobierno corregiría los errores de la historia.

A principios de la década de 1960, los científicos sociales comenzaron a tocar temas de justicia sin usar o identificar el nombre. La conversación se centró en la igualdad y en cuestiones relacionadas con la clase y la casta. De hecho, la década

de 1960 marcó el comienzo de un período en el que estalló la conciencia social de los estadounidenses, coincidiendo con nuestra preocupación por la discriminación racial, la pobreza y la igualdad de oportunidades. Destacan tres autores / libros durante este período.

James Conant, presidente de la Universidad de Harvard, formó parte del Establecimiento Educativo. En 1961 publicó *Slums and Suburbs*. Las escuelas de barrios marginales se compararon con sus contrapartes suburbanas; carecían de recursos, maestros experimentados y un plan de estudios relevante que pudiera satisfacer las necesidades de sus estudiantes. Las escuelas de los barrios marginales se encontraban en condiciones físicas graves, caracterizadas por ventanas rotas, inodoros rotos y grafitis en las paredes. Conant escribió que los estudiantes en las áreas del gueto de las grandes ciudades "abandonan o se gradúan de la escuela [con perspectivas mínimas] de educación o empleo en el futuro". Argumentó que la juventud sin escolarizar y sin trabajo era "una amenaza para la salud social y política de las grandes ciudades". Continuó acuñando la palabra "dinamita social" y advirtió que si la situación socioeconómica no mejoraba en estas escuelas y ciudades habría graves consecuencias. En resumen, estaba prediciendo la agitación social y racial que pronto se apoderaría del panorama estadounidense.

El mismo año (1961), John Gardner, Secretario de Salud, Educación y Bienestar bajo la administración de Johnson, escribió *Excelencia: ¿Podemos ser iguales también?* Habló de temas sociales que luego dieron lugar a legislación sobre igualdad de oportunidades y políticas de acción afirmativa. Gardner señaló que las formas extremas de igualitarismo en las escuelas o los trabajos tendían a eliminar tanto la excelencia como el mérito. Por otro lado, las formas extremas de

competencia y excelencia podrían crear una subclase permanente con los menos capacitados. Trató de trazar una posición intermedia, incluidas múltiples oportunidades de éxito e identificar muchas formas diferentes de talento, no solo el talento académico. "Se necesita más que una élite educada para dirigir una sociedad técnica compleja". Las diferencias en las recompensas se aceptan siempre que las personas con habilidades especiales sirvan al bien común y no las utilicen contra la sociedad, por ejemplo, al robar un banco. También existe la expectativa de que la sociedad establezca instituciones apropiadas, como escuelas y universidades, para nutrir esas diferencias en habilidades y talentos, pero también debe brindar oportunidades a las personas que no son tan inteligentes y talentosas.

El año 1962, Michael Harrington, que era un escritor socialista, publicó *The Other America*. El libro se centró en el estadounidense olvidado, pasado por alto e invisible, es decir, los pobres que, según él, constituían un tercio de la población estadounidense. El punto principal de Harrington era que la pobreza ya no era cíclica ni temporal. La condición era permanente en medio de la prosperidad general; era una farsa en la nación más rica del mundo que tantos estadounidenses estuvieran luchando y viviendo día a día. Aunque el libro era de tamaño pequeño, fue un factor importante para impulsar el apoyo a nivel nacional para ayudar a los menos afortunados en Estados Unidos. Fue crucial para influir tanto en el presidente Kennedy como en Johnson, y condujo a la posterior Guerra contra la Pobreza.

En 1971, John Rawls, profesor de la Universidad de Harvard, publicó *A Theory of Justice*. Criticó la brecha entre los trabajadores mejor y peor pagados, pidió un piso y un techo en las ganancias para cerrar las brechas en los ingresos y abogó por que los ricos paguen más impuestos. También afirmó que la justicia debe concebirse en términos de equidad y principios morales básicos. Se necesitaba un

contrato social para garantizar los derechos básicos de la gente. Aunque la escritura de Rawls era engorrosa y difícil de leer, el libro fue fundamental para lograr que los académicos y los expertos discutieran y escribieran sobre los principios y políticas de la justicia. Finalmente, la noción de justicia se fusionó con el movimiento de derechos civiles de Estados Unidos, enfatizando los derechos de todas las personas y los principios morales de la justicia (Ornstein, 2017).

Justicia Organizacional(JO)

Definición

Greenberg (1990) son como las percepciones de un individuo de equidad dentro de una organización. La idea de la JO intenta explicar. El papel que tiene la imparcialidad en el funcionamiento de una organización. Greenberg (1990) determinó que la justicia dentro de una organización es una de las principales acciones para la efectividad de una organización. Greenberg también argumentó estas percepciones de la imparcialidad tiene un impacto en la satisfacción personal de los individuos de una organización.

Antecedentes teóricos

La creencia de la JO se basa en investigación de Adams (1965) y Deutsch (1985). Adams (1965) propuso una teoría de la inequidad social. Adams definió inequidad en referencia a los términos, "Persona" y "Otro". El término "persona" representa un individuo que percibe la equidad o la inequidad. "Otro" se refiere a un individuo o Grupo utilizado por "Persona" para realizar comparaciones sociales basadas en insumos y resultados.

Adams explicó que la inequidad se define cuando "Persona" percibe entradas de trabajo y / o los resultados en una relación anversa a lo que él / ella percibe son

las entradas y / o resultados de "Otro". Para brindar apoyo a la teoría de la inequidad social, Adams comparó seis estudios. Los resultados de estos estudios permitieron a Adams concluir colectivamente el apoyo a una teoría general de la inequidad, afirmando que los individuos percibirán la injusticia cuando los insumos no coinciden con los resultados en comparación con otros.

Adams (1965) desarrolló aún más su teoría de la inequidad al describir claramente los Antecedentes de la inequidad. En primer lugar, Adams describió las posibles entradas que se atribuyen a posibles percepciones de la inequidad. Características como la edad, educación, experiencia y habilidad son todos elementos posiblemente contribuidos por un empleado en el proceso de intercambio.

Adams comentó que si bien cada una de estas entradas principales tiene un impacto individual en el intercambio, existen relaciones entre algunas variables. Un ejemplo es la Relación entre edad y antigüedad. La antigüedad se da típicamente a aquellos que han trabajado en una organización por más tiempo. Por lo tanto, cuanto más antigua es una persona, más probable es que él / ella tendría antigüedad sobre los empleados más jóvenes. Segundo, Adams definió los resultados en el proceso de intercambio. En el entorno laboral, los resultados incluyeron el pago, recompensas intrínsecas al Trabajo, supervisión, antigüedad, beneficios complementarios y situación laboral. Estos resultados tienen el potencial para afectar positiva o negativamente el proceso de intercambio. Adams también explicó que cada resultado puede tener una percepción diferente. Todos los resultados serán percibidos como negativo o positivo. En la generalidad de los sucesos una mezcla de percepciones puede ser reunidos por el individuo para concluir un juicio final sobre la percepción. Adams continuó su explicación de los

antecedentes de la inequidad mediante la introducción de facetas emocionales al proceso de intercambio. Facetas que incluyen cariño, amistad y confiabilidad en todos los roles de trabajo. En la percepción final de la inequidad, Adams declaró que los antecedentes de justicia organizacional fueron factores de impacto en la satisfacción individual.

Mientras que Adams (1965) estableció una definición de equidad y proporcionó una explicación de su existencia dentro de las organizaciones, Deutsch (1985) introdujo dos métodos adicionales de asignación de recursos. Deutsch dijo que usar la teoría de la equidad como el único determinante de la justicia era una perspectiva limitante. La equidad solo se refería a la justicia ya que perteneciente a las relaciones de entrada-salida por un individuo. Las perspectivas sociales no se limitan únicamente a las relaciones económicas. Las relaciones sociales no económicas también existen y tienen un impacto en cómo las personas perciben la justicia.

Deutsch (1985) introdujo la idea de que los recursos se asignarán de igual manera. La teoría de la igualdad establece que un individuo percibirá la equidad de la asignación de recursos, basada en la distribución equitativa de los recursos, enfatizando las relaciones y su disfrute intrínseco, debe apela a un mutuo Estándar de retribución de medios. El estipendio de bienes sobre una base de capital es perjudicial e interrumpe las relaciones sociales porque socava las bases para el respeto mutuo.

El desarrollo de un conjunto de concesión de utilidades basado en la igualdad mejora las relaciones y el disfrute entre individuos dentro de una organización por lo tanto beneficiando a la organización fomentando una alta autoestima y colaboración entre empleados.

Deutsch (1985) también señaló organizaciones que fomentan el desarrollo personal y el bienestar (es decir, hospitales, escuelas, iglesias) no se beneficiará de un modelo basado en la equidad. Más bien, una organización enfocada en el crecimiento personal debe incorporar asignación de recursos basada en las necesidades de la organización y sus miembros individuales.

Deutsch (1985) argumentó que la provisión de personas necesitadas superaba la pérdida sufrida por aquellos que deben ayudarlos. Las organizaciones, que hacen hincapié en el desarrollo personal y el bienestar, se beneficia más de la asignación de recursos sobre el principio de necesidad. La asignación por cualquier otro medio perturbaría el propósito y la misión de la organización y lo haría dar lugar a percepciones de injusticia.

La investigación de Adams (1965) y Deutsch (1985) se combinan para establecer la teoría de la justicia distributiva, la equidad percibida de una organización basada en la asignación de recursos. Esta teoría se ha ampliado en la literatura para incluir varios Componentes que afectan en la perspicacia individual de la equidad organizativa. Estas componentes abordan la percepción de las políticas y procedimientos e interactivos. Las relaciones dentro de una organización. Estos componentes han sido combinados en la teoría para establecer la teoría de la justicia organizacional.

Existen tres corrientes de investigación distintas. La justicia equitativa examina la apreciación de un individuo de la imparcialidad de los resultados reales de la distribución de recursos. La justicia procesal examina la percepción de imparcialidad de un individuo en relación con las políticas y procedimientos utilizados por una organización para tomar decisiones. Finalmente, la justicia interactiva examina las percepciones de justicia de un individuo en relación con la

Interacciones interpersonales dentro de la organización durante el proceso de distribución de recursos.

La teoría sobre justicia distribucional se fundamentó en Adams (1965) y Deutsch (1985). Adams propuso una teoría de la inequidad social, donde un individuo percibe entradas de trabajo y / o resultados en una relación anversa a cómo percibe el / ella Insumos y / o resultados de otros empleados dentro de una organización. Específicamente, los individuos compararán sus aportes con los ratios de resultados con los de otros dentro de la organización. Las personas que perciben que esta proporción es desigual alterarán sus comportamientos en un intento por estabilizar el desequilibrio percibido de la distribución. Deutsch creía que el uso de Adams de la equidad como un determinante único de la justicia fue una perspectiva limitada.

Por lo tanto, Deutsch introdujo dos métodos adicionales de asignación de recursos, igualdad y necesidad. La justicia distributiva basada en la igualdad se refiere a los tomadores de decisiones que eligen como se distribuye los recursos de manera equitativa en toda la organización, independientemente de la contribución. La justicia distribucional basada es atingente a los tomadores de decisiones que eligen distribuir los recursos basados en una determinación de necesidad.

La teoría sobre justicia procesal se basa en el trabajo de Thibaut y Walker (1975). Thibault y Walker definieron la justicia procesal como la percepción de imparcialidad de un individuo basada en los principios y procesos organizacionales. Thibaut y Walker(1975) investigaron las reacciones individuales a los procedimientos de resolución de disputas simulados utilizando dos clases de control, examen de procesos y evaluación de decisiones. La verificación del proceso se ocupó de la falta de control de la parte disputante sobre la recopilación y

presentación de evidencia relacionada con su caso. El control de decisiones se ocupó de los procedimientos legales que ofrecen altos grados de Aporte en el procedimiento decisonal. Thibaut y Walker(1975) concluyeron que la cantidad de "voz" que el litigante había tenido en el procedimiento decisonal impactó la percepción de imparcialidad de un individuo.

La teoría sobre justicia interactiva se basa en el trabajo de Bies y Moag (1986). La justicia interactiva se denota como la apreciación de ecuanimidad de un individuo basada en las comunicaciones interpersonales con la organización (Greenberg y Colquitt, 2005). A través de sus propias interacciones interpersonales, Bies notó la evaluación del tratamiento interpersonal se enfocó en el proceso, mientras que la interacción real no lo fue. Bies y Moag explicaron que el tratamiento interactivo es conceptualmente diferente de la estructuración de los procedimientos y, por lo tanto, se puede separar como una dimensión única de Justicia organizacional.

La mayoría de estudios científicos acerca justicia organizacional se han enfocado en la justicia distributiva y procesal y su relación con el proceder organizativo. El uso de la justicia interactiva en los estudios ha sido limitado debido a la discusión de si se trata de una construcción única de Justicia organizacional o simplemente un subconjunto de la justicia procesal (McFarlin y Sweeney, 1997). Sin embargo, varios investigadores han proporcionado evidencia y apoyo para el uso de la justicia interactiva como una construcción distinta y única (Bies y Moag, 1986). Cohen-Charash y Spector (2001) proporcionaron apoyo a las distinciones entre los tres componentes de justicia organizacional en un metaanálisis de justicia en las organizaciones. El metaanálisis concluyó que mientras que los tres componentes de la justicia organizacional están fuertemente relacionados, existe evidencia suficiente

para considerar las construcciones distintas ya que cada construcción tenía diferentes relaciones entre sí y sus correlatos. En otro metaanálisis de la justicia organizacional, Colquitt et al. (2001) indicó sobre equidad procesal predecía la complacencia de los trabajadores como la identificación con la compañía. Este hallazgo fue contradicho por Cohen-Charash y Spector (2001) que encontró que solo el compromiso organizacional estaba significativamente relacionado a la justicia procedimental y la confianza.

Tipos de justicia organizacional

Justicia distributiva

La justicia distributiva, según la definición de Greenberg (1990), es el juicio de un individuo o la equidad percibida de la asignación de recursos, basada en los resultados producidos por el Individuo comparado con los insumos esperados. El fundamento de esta teoría se basa en la tesis de la inequidad de Adams (1965). Adams postuló que las personas llegan a una Sentido de equidad o inequidad organizacional a través de la comparación de datos de relación (contribuciones) y salidas (recompensas) a otros trabajadores dentro de una organización. En los casos de organizaciones que crean una percepción de equidad en el lugar de trabajo, los trabajadores serán satisfechos y contentos. La teoría de la equidad sugiere que los individuos que perciben su proporción de las entradas que sean más bajas que las salidas recibidas se sentirán culpables. En contraste, los trabajadores que perciben que sus proporciones de entradas sean mayores que las salidas recibidas se sentirán enojados. En cualquier caso, Adams comentó que los individuos cambiarán su percepción de la inequidad, para lograr un estado de equidad. Las cambiantes percepciones de un individuo pueden influir en la producción organizativa. Un ejemplo sería si un individuo percibe en la organización

la inequidad, entonces él / ella puede disminuir su trabajo para ajustar su equidad percibida basada en sus resultados.

Usando dos hipótesis, Garland (1973) probó experimentalmente el postulado de justicia de Adams (1965). Garland (1973) planteó hipótesis de los trabajadores mal pagados producirán más trabajo de menor calidad que los trabajadores con salario equitativo y los trabajadores pagados en exceso producirán menos trabajo de mayor calidad que los trabajadores remunerados equitativamente. Los sujetos en el estudio fueron 36 varones y mujeres. Cada sujeto fue contratado como corrector de pruebas y se le asignó un pago al azar de 15,30 o 60 centavos por página. Cada sujeto luego se reunió con otro sujeto y fue que informó que el otro sujeto recibía 30 centavos por página. Esta introducción estimuló una percepción de pago insuficiente, pago de capital o sobrepago. Los indicadores adjuntos fueron la cantidad de páginas leídas y el número de errores detectados. Los resultados apoyaron ambas hipótesis, que tanto los sujetos masculinos como los femeninos produjeron más trabajo de menor calidad cuando está mal pagado y menos trabajo de mejor calidad cuando está pagado en exceso.

Greenberg (1987) dio más apoyo a la evidencia empírica en la teoría de la equidad usando sujetos en las clases de psicología para probar una regla modificada de "ganar-quearse". La "estancia ganadora" La regla sugiere que los asignadores continuarán otorgando altas recompensas por mejorar el rendimiento incluso en el caso de individuos que ya están recibiendo altas recompensas. Por el contrario, bajo no se otorgarán recompensas a los alumnos de bajo rendimiento debido a la posibilidad de desalentar mejora. Los sujetos fueron instruidos para establecer tasas de pago para tres vendedores en base a una descripción de actuaciones pasadas y recompensas existentes recibidas. Los sujetos indicados por

ANOVA dieron un alto salario al mejoramiento de los artistas se pagó un salario bajo y uno bajo a los artistas en declive que anteriormente recibían un pago alto. Estos resultados proporcionaron evidencia de que los tomadores de decisiones usan la recompensa pasada como criterios para mantener equidad y mejora del rendimiento.

Apoyando a Greenberg y Folger(1983) , se examinaron las influencias salariales sobre la productividad en el entorno empresarial. Utilizando 102 Las empresas corporativas Cowherd y Levine, recopilaron datos sobre finanzas, medio ambiente, estrategias de Posición, organización y sistema de recompensas. El análisis de regresión múltiple reveló ambos la equidad salarial por hora y la equidad salarial exenta de nivel inferior tuvieron un impacto positivo significativo en calidad del producto. Este hallazgo apoyó una investigación previa que sugiere un aumento de la remuneración como táctica motivacional para mejorar la calidad del producto Greenberg y Folger(1983)

Aquino (1995) continuó mostrando su apoyo a la noción de la imparcialidad de Adams (1965). Aquino (1995) supuso que desigualdad salarial estaría relacionada negativamente con la ciudadanía, mientras que las percepciones de justicia procesal e interpersonal estarían positivamente relacionadas. Los empleados de cinco organizaciones seleccionadas y estudiantes del programa de MBA de una escuela de negocios del medio oeste comprendió la muestra. Las variables independientes pagan la inequidad y las percepciones de justicia procesal se calcularon utilizando una graduación de acuerdo de 5 de puntaje (en total de desacuerdo = 1, en total de acuerdo = 5) para calificar los ítems. La variable dependiente, ciudadanía, usó una escala de 5 puntos (nunca = 1, siempre = 5) para calificar 16 actos de ciudadanía.

El análisis con rotación varimax produjo una carga de tres factores usando 12 de los 17 originales. Elementos que miden la justicia procesal. Estos factores explicaron el 59% de la varianza. El factor uno incluía cuatro elementos que representan elementos de justicia distributiva. Factor dos Representó cuatro ítems sobre justicia interactiva. Finalmente, el factor tres incluyó tres artículos en justicia de procesos. Una matriz de correlación produjo una correlación altamente significativa entre Ciudadanía organizacional y cumplimiento. Estos resultados indicaron insatisfacción con El pago estaba relacionado negativamente con el comportamiento de la ciudadanía organizacional.

Otros estudios han indicado múltiples factores que influyen en las distribuciones. Ferber (1974) muestrearon instructores y administradores en la Universidad de Illinois (N = 278). La muestra fue elegida para determinar si el género influyó en la estructura de la recompensa. Cada tema se calificó en tres áreas: (a) productividad (número de trabajos leídos, honores, grado alcanzado), (b) necesidad financiera (estado civil, hijos y empleo conyugal) y (c) longevidad (años de experiencia profesional, años en la posición actual y años en la actualidad) .

Ferber (1974) utilizó una correlación múltiple paso a paso para analizar los datos. Resultados de la correlación múltiple paso a paso indicada entre los hombres, los tres factores (productividad, La necesidad financiera y la longevidad influyeron en las diferencias salariales dentro del rango. Entre las mujeres, la longevidad no influyó en las diferencias salariales, mientras que la productividad y la necesidad sí lo hicieron. Ferber identificó las tres conclusiones principales: (a) la productividad académica puede ser un factor en promoción, pero no influyó en las diferencias salariales dentro de un rango particular (b) la longevidad contribuyó

significativamente a los salarios de los hombres pero no a las mujeres y (c) La necesidad financiera fue un factor menor para explicar las diferencias salariales.

Para ampliar la tesis de la equidad de Adams, Lerner (1977) y Deutsch (1985) Introdujo un segundo principio a la justicia distributiva, la igualdad. La teoría de la igualdad se relaciona con la asignación de recursos a la membresía de un individuo al grupo. Cada individuo recibe la misma cantidad de asignación de recursos independientemente de la contribución de un individuo a la organización, Lerner (1977) ilustró que la justicia percibida desempeña un papel en los seres humanos. A medida que un individuo percibe alguna faceta de la imparcialidad, el individuo cambiará Su comportamiento se adapta a tales situaciones. En relación con la teoría de la equidad, Lerner (1977), explicó cómo basar la asignación de recursos en la contribución organizativa individuos en un estado de poder sobre otros individuos Este sentido de empoderamiento entonces. Se manifiesta en un comportamiento que conduce al establecimiento de más poder dejando algo de los individuos luchan continuamente para obtener un estado de poder. Teoría de la igualdad elimina la lucha de poder entre individuos dentro de un grupo. Asignando recursos basados en la igualdad, el estado de poder nunca se ha alcanzado y no se percibe la jerarquía dentro del grupo.

Chen, Meindl y Hui (1998) también examinaron el concepto de igualdad basado en la asignación de recursos. Los investigadores efectuaron una investigación intercultural para examinar las consecuencias sobre las decisiones de asignación hechas por ciudadanos estadounidenses y chinos de Hong Kong. Chen et al.(1998) la hipótesis de que la asignación será más diferencial cuando el objetivo es la productividad, pero Más "igualitario" cuando el objetivo es la solidaridad. Los sujetos para el estudio fueron 115 estudiantes universitarios de

USA que estudian el comportamiento organizacional y 126 de Hong Kong estudiantes de licenciatura en psicología. Cada sujeto leyó un breve estudio de caso y realizó recomendaciones para asignar recursos en función del escenario.

Resultados de una jerarquía El análisis de regresión indicó que ambos grupos respondieron a los factores situacionales influyendo en las asignaciones de recursos. Estos resultados apoyaron la hipótesis y además la teoría de la igualdad justificada como principio diferenciador dentro de la justicia distributiva.

Un tercer principio de justicia distributiva fue identificado y definido por Homans (1982) definió la teoría de la necesidad como la asignación de recursos dependiente de la identificación de individuos con mayor necesidad. Homans (1982) señaló que la identificación La necesidad no está aislada solo a las condiciones presentes. Individuos que, en el pasado, no lo hicieron la recepción y la distribución equitativa de los recursos se inclinaron a identificarse como recursos necesitados.

Justicia procedimental

Thibaut y Walker (1975) introdujeron un nuevo componente para la justicia organizacional Teoría, justicia procesal. Thibaut y Walker definieron la justicia procesal como una percepción de imparcialidad del individuo basada en políticas y procedimientos organizacionales. Thibaut y Walker investigaron las reacciones individuales ante una resolución de disputas simulada Procedimientos en un marco legal. Los procedimientos utilizados diferían con respecto a dos tipos de controlar. El primer tipo de control se ocupó de la falta controvertida de control sobre la Recopilación y presentación de evidencias relacionadas con su caso. El segundo, tratado con Procedimientos legales que ofrecen altos grados de colaboración en el procedimiento decisonal. Thibaut y Walker concluyeron que la cantidad de "voz" que el litigante tenía en el procedimiento decisonal impactó la percepción de

imparcialidad de un individuo. Cuanto más influir en los individuos que sentían que tenían en los procedimientos establecidos, más probable es que fueron a percibirlos como justos.

La idea de que los individuos influyen en la política y los procedimientos de una organización a las reglas de Leventhal (1980) sobre cómo implementar procedimientos justos dentro de una organización, para mejorar las apreciaciones de los trabajadores de la equidad procesal. Leventhal sugirió un procedimiento la imparcialidad podría verse influida o mejorada por: (a) exactitud de la información, (b) coherencia en la aplicación de procedimientos, (c) representación de ideales de grupo sobre los individuales, (d) evitar sesgos en el procedimiento decisonal, (e) la ética de los procedimientos, y (f) la capacidad del responsable de tomar decisiones para corregir errores.

Landy, Barnes y Murphy (1978) ampliaron el alcance de la justicia procesal aplicando la teoría a una muestra más amplia. Landy et al. (1978) examinó las percepciones de evaluaciones de desempeño equitativas a través de un muestrario de 711 administrativos en una gran empresa de la fabricación. La distribución del cuestionario fue por correo.

Justicia interactiva

La justicia interactiva, fue introducida por Bies y Moag (1986). La justicia interactiva se define como la justicia percibida de individuos con comunicaciones interpersonales organizacionales. Bies y Moag (1986) desarrollaron la teoría de la justicia interactiva a través de su propia Interacciones personales con individuos. Se dio cuenta de que la evaluación individual del tratamiento interpersonal se centró en el proceso, mientras que la interacción real no fue formal procedimiento. Bies y

Moag (1986) explicaron que el tratamiento interactivo es conceptualmente, es diferente de la estructuración de los procedimientos y, por lo tanto, puede separarse como única Dimensión de la justicia organizacional.

Bies y Moag (1986) explicaron que la percepción de interacción de un individuo

la justicia depende de cuatro reglas: (a) Veracidad: los gerentes deben comunicarse sus procedimientos de toma de decisiones de manera veraz evitando el engaño, (b) justificación: los gerentes deben justificar cualquier procedimiento de toma de decisiones, (c) respeto: los gerentes deben mostrar respeto a todos los empleados, manteniendo la coherencia y (d) propiedad: los gerentes deben evitar hacer comentarios o preguntas inapropiadas.

Estas reglas se derivaron de candidatos de trabajo que respondieron a cómo creían

Los reclutadores organizacionales deben tratar a los solicitantes de empleo. La veracidad fue la más valorada, a menudo por el solicitante de empleo, mientras que los tres restantes fueron mencionados con menos frecuencia. Bies y Moag (1986) observó en su conclusión que estas reglas de justicia interactiva son claramente diferente de las reglas de justicia procesal esbozadas por Leventhal (1980).

Moorman (1991) desarrolló un instrumento para medir la justicia interactiva como una Dimensión separada de la justicia distributiva o procesal. Moorman (1991) logrado esto al examinar las conductas ciudadanas.

El comportamiento de ciudadanía indicado podría explicarse por cuatro diferentes interacciones de justicia. Las dimensiones: (a) altruismo, (b) cortesía, (c) deportividad, y (d) conciencia.

La literatura sobre justicia interactiva no ha crecido a la tasa de justicia distributiva o procesal, principalmente porque los académicos están debatiendo actualmente el lugar de la justicia interaccional en la literatura organizacional. Un argumento dice que la justicia procesal se compone de dos sub-principios, equidad estructural y equidad interpersonal (McFarlin y Sweeney, 1997).

El razonamiento detrás de esta teoría se basa en la naturaleza de cómo se llevan a cabo los procedimientos en el entorno organizativo. Un procedimiento debe ser llevado a cabo tanto por la organización y un individuo. Por lo tanto, la percepción de un individuo de la equidad procesal puede ser dictado por la estructura del procedimiento y cómo se manejó el procedimiento interpersonalmente. El segundo argumento afirma que la ecuanimidad interactiva es diferente y único de la imparcialidad distributiva o procedimental (Moorman, 1991).

Justicia informativa.

Es “la explicación acerca del racional de las decisiones tomadas por los supervisores” (Colquitt , 2001).

Indica a las opiniones referidas con la probabilidad de recoger datos claros, pertinentes y aptos sobre procesos, reglas y principios , por las autoridades organizacionales.

Síntesis de la justicia organizacional

La teoría sobre justicia organizacional ha proporcionado a los investigadores tres distintas corrientes de investigación. La justicia distributiva examina la apreciación de un sujeto de la equidad en vinculo a las entradas y salidas. La justicia procesal examina aprehensión de una persona de imparcialidad en correspondencia con las políticas y procedimientos utilizados por una organización para tomar decisiones. Finalmente, la justicia interactiva examina las percepciones de un individuo de equidad en relación con las interacciones interpersonales con la compañía.

Cohen-Charash y Spector (2001) apoyaron la distinción de los tres componentes de la justicia organizacional en un metaanálisis de la justicia en las organizaciones.

El metaanálisis concluyó que mientras que los tres componentes de la justicia organizacional están fuertemente relacionados, existe evidencia suficiente para considerarlos constructos distintos.

Si bien se encontraron correlaciones entre los tres tipos de justicia, hubo diferentes relaciones entre los tres tipos de justicia y sus correlatos. Estos hallazgos apoyan la necesidad de operacionalizaciones separadas de la justicia (Colquitt, 1999).

El metanálisis realizado por Cohen-Charash y Spector (2001) también proporcionó conocimiento en la comprensión de los resultados de la justicia organizacional. La justicia procesal Se encontró que era el mejor predictor del rendimiento en el trabajo y el comportamiento de trabajo contraproducente.

Todos los tipos de justicia fueron buenos predictores de satisfacción y confianza. Usando el compromiso como resultado, los investigadores encontraron que todos los tipos de justicia predicen el compromiso afectivo, pero declararon la justicia procesal fue el mejor predictor. Los jueces procesales y distributivos también fueron encontrados para predecir negativamente el compromiso de continuidad. Finalmente, se percibe la injusticia que causa las reacciones emocionales negativas en las formas de humor negativo y enojo.

Los investigadores también han identificado un posible cuarto flujo de justicia organizacional. La justicia retributiva representa la imparcialidad percibida por un individuo a negativa resultados (Törnblom y Jonsson, 1987). Si bien es importante reconocer retributivo la justicia como una posible cuarta construcción de la teoría de la justicia organizacional, no se utilizó en la investigación presente.

Conductas ciudadanas de organización

Teorías Generales

Cooperación , Organización

La Concepción cooperativa del sistema empresarial: los individuos cooperan para tratar de superar los límites individuales: las organizaciones formales nacen de la necesidad de cooperación. (Barnard, 1971).

En las funciones del ejecutivo, Barnard expuso una "teoría de la cooperación y la organización" y "un análisis funcional de los ejecutivos de las empresas".

Argumentó que las organizaciones están formadas esencialmente por dos elementos contrastantes: creatividad y liderazgo. Si bien la creatividad es el resultado natural de la cooperación, la tarea de los líderes en las instituciones es dirigir esa creatividad hacia un propósito objetivo organizativo. Barnard fue el

primero en insistir en que las entidades, por su típico origen, son conjuntos cooperativos y no pueden variar; la cooperación es el meollo de las instituciones. La conservación de las sociedades estriba en la cooperación que se logra a través de contratos entre lo individual y lo formal (Barnard, 1971).

Una de las principales apelaciones del trabajo de Barnard es lo auténtico que parece ser acerca de su sentido de la organización. Combinando el objetivismo de la administración científica con una intuición sobre cómo trabajan las personas y los grupos de personas, Barnard propone un sentimiento estético de administración. Esto es claramente diferente del idealismo mecánico de sus predecesores.

En la organización a través de la función del ejecutivo, Barnard enfatiza que el objetivo es el cambio de los motivos de los individuos y las actividades alternativas a través de la influencia y el control. Admite que los intentos de influencia y control no siempre tienen éxito para alcanzar las metas organizacionales y sus trabajadores. La diferencia entre los motivos personales y organizacionales indujo a Barnard a diferenciar entre eficacia y eficiencia. El sistema formal de cooperación exigía el logro de una meta u objetivo y, en caso de que la cooperación fuera exitosa y la meta alcanzada, el sistema era eficiente. Barnard tenía una visión diferente del tema de la eficiencia. Consideraba que la eficiencia corporativa era el resultado de eficiencias individuales porque los individuos solo cooperaban para cumplir sus propios motivos. La eficiencia en ese entonces era un estándar por el cual se cumplían los motivos individuales y solo un individuo podía determinar si se cumplía tal condición.

Barnard vio a las organizaciones como sistemas cooperativos, que definió como un conjunto de factores materiales, biológicos, gentes y benéficos que se encuentran en una vinculación metódica particular por la contribución de varios

individuos para un fin definido. Básicamente, según Barnard, entramos en acuerdos de cooperación para lograr cosas que no podemos hacer solos.

Barnard observaba las empresas en analogía con la Biología como un ser vivo que quiere subsistir en un hábitat adverso. De manera similar, consideró que una entidad no es autosuficiente, sino que requiere contar con medios del entorno externo que le facultan funcionar y además restringe las operaciones de una institución. Verbigracia, una compañía requiere dinero, recursos humanos, maquinaria y de insumos para desempeñar y conseguir sus metas. Por otro lado, el conocimiento y las tecnologías son insumos en el contexto que podrían ser aprovechados por una empresa, sino asimismo delimitan lo que se podría alcanzar. Verbigracia, no se puede alcanzar un objetivo no esté acorde a los principios universales de la física.

Según Barnard, una organización necesita alcanzar el equilibrio del sistema. En el contexto de su teoría, lograr el equilibrio implica dos procesos interrelacionados. Se basa en que para lograr una equidad, se considera dos aspectos vinculados. Lo referido a la equidad de las características de la empresa y su ambiente extrínseco otro aspecto sobre equilibrar los aportes de los trabajadores que efectúan al propósito de la empresa y el nivel de satisfacción, que tanto la empresa como los trabajadores receptionan en la reciprocidad.

Un componente importante de la teoría de la administración general de Barnard es la teoría del incentivo y la contribución. La Teoría de Inducción-Contribución no es tan complicada como parece. En su nivel más básico, es simplemente una teoría de la motivación. La teoría sostiene que un miembro de la organización hará contribuciones a cambio de incentivos. El miembro continúa participando en el intercambio siempre que los incentivos recibidos sean más altos

que las contribuciones que se le pide a una persona. Ahora, todo esto se reduce al hecho de que un empleado continuará trabajando para la organización si vale la pena. Si el salario, los beneficios y la satisfacción laboral son mayores que el costo percibido de su trabajo proporcionado a la organización, se quedará y seguirá contribuyendo.

Recuerde que Barnard veía una organización como un sistema cooperativo. Describió dos formas de inducir tal cooperación. El primer método se llama método de incentivo y funciona ofreciendo incentivos a los miembros que satisfacen sus motivaciones existentes, como el dinero. Un segundo método, llamado método persuasivo, tiene la intención de alterar el motivo de un miembro.

Hay tres medios de persuasión: coerción, propaganda e inoculación de motivos. La coerción se produce cuando un miembro es persuadido para cooperar a través de una amenaza, como la terminación o la retención de beneficios, Propaganda ocurre cuando un miembro es persuadido por la importancia de la misión de la organización, servicio o producto. Por último, la inoculación implica educar a los miembros en ciertos valores tales como valores religiosos, patriotistas o profesionales, por eso actúan de acuerdo con esos valores (Barnard, 1971).

La teoría de la interdependencia Thibaut y Kelley (1978)

Se centraron inicialmente en las formas en que dos o más personas dependen una de la otra para "lograr un desempeño favorable en los resultados (p. 4)". La interdependencia subyacente es la capacidad de una persona para afectar o controlar los resultados de otra persona. La teoría de la interdependencia tiene aplicaciones interesantes, por ejemplo, Explicando la formación de coaliciones en grupos. En una tríada, un miembro podría descubrir más interdependencia con uno

pero no ambos de los otros miembros, y viceversa. Supongamos que estás en un grupo de trabajo con otras dos personas y que usted y un miembro parecen ser particulares complementarios, cada uno proporciona los recursos que necesita el otro, pero el tercer miembro no tener tales recursos para proporcionar.

La teoría de la interdependencia examina cómo interactúan las estructuras y las relaciones para producir coaliciones que ayudan a los socios a maximizar sus resultados.

Teoría de la equidad y de la inequidad

El enfoque de la teoría de la equidad es un examen de cómo afectan los sentimientos de equidad o inequidad, la motivación de una persona, como la voluntad de hacer un trabajo. Adams (1965) ha definido y examinado inequidad en términos de los sentimientos de las personas sobre cómo sus costos (cantidad de trabajo, etc.) y recompensas (paga, beneficios, etc.) en comparación con otras personas que realizan un trabajo similar. Probablemente has experimentado esto en proyectos de clase en los que sientes que estás realizando más trabajo que otro miembro del equipo, y sintió la inequidad porque esa otra persona obtendría la misma recompensa que usted: el grado para el proyecto. La teoría de la equidad ha investigado cómo respondemos a la inequidad, nuestros esfuerzos por lograr equidad, o para reducir la inequidad. La inequidad produce tensión y angustia que las personas buscan eliminar (Goodman y Friedman, 1971). Por ejemplo, en el proyecto de su equipo, puede decidir poner en menos esfuerzo para igualar al otro miembro, o tal vez intente aumentar el costo de alguna manera en el otro miembro.

Teoría del intercambio Social

Las concomitancias de reciprocidad se pueden categorizar en términos generales como económicas o sociales. En el intercambio económico, los términos del intercambio están claramente especificados, generalmente a través de un contrato formal. En el intercambio social, si bien se espera alguna devolución en el futuro por cualquier favor otorgado, la naturaleza exacta y el momento de la devolución no se especifican de antemano. La naturaleza y el momento de la devolución se deja a la discreción de quien la realiza (Blau ,1964).

Blau (1964) amplió enormemente la importancia del contexto "social" al que se aplicaban los principios económicos y de intercambio. Señaló que los intercambios sociales difieren de los intercambios económicos en que los términos de los intercambios sociales no se deletrean per se, sino que se dejan para que decida un individuo determinado. Supongamos que le has dado a tu amigo el viaje a casa sin ningún pago o almuerzo. Usted esperaría que en algún momento su amigo "pague" el favor, tal vez lo invite a cenar o le dé un regalo en algún momento futuro. En este intercambio social, la única premisa operativa es que si se hace un favor a alguien, se devolverá algún favor recíproco de igual valor. Blau también vio que las recompensas sociales y los beneficios sociales dependían únicamente de las relaciones personales.

Definiciones de CCO

Katz (1964), señaló que son comportamientos innovadores y espontáneos que realizan los trabajadores además de lo formalmente prescrito. Las recompensas formales extrínsecas se basan en los comportamientos de papel, mientras que las recompensas intrínsecas aumentan los comportamientos extra papel o de CCO, se

basan en sentimientos ciudadanos con respecto a la organización, lo que lleva a que los trabajadores desempeñan actividades en nombre de la organización, en la que están comprometidos, sin que ello sea formalmente obligado (p. 19)

Organ(1988) se basa en su libro "el síndrome de soldado bueno" : ¿Por qué algunas personas voluntariamente ayudan a otros en el lugar de trabajo, promoviendo la excelencia de su empleador sin una promesa explícita o implícita de recompensa por el comportamiento? Esta conducta, conocida como conducta de Ciudadanía Organizacional , es una manifestación que ahora brota como un atributo relevante de la conducta humana laboral. El buen comportamiento de ciudadanía se caracteriza por el altruismo, la rectitud, el espíritu deportivo y la cortesía. Aunque cualquier instancia de CCO puede no parecer significativa, en conjunto, este comportamiento discrecional tiene un mejor influencia fructuosa en las procedimientos y la eficacia empresarial.

En este libro innovador, Organ examina la naturaleza de la conducta de este empleado y sugiere una serie de nuevas conclusiones sobre sus orígenes, efectos, manifestaciones, medición y valor. Él describe cómo promover CCO, así como cómo alentar a los empleados a convertirse o seguir siendo buenos soldados. Este importante libro representa un gran avance en la expansión del conocimiento de la teoría y utilidad del CCO tanto para investigadores como para empresarios.

Usando ocho estudios de investigación independientes sobre el tema, Organ muestra cómo el predictor dominante, aunque no solo, del "buen ciudadano" es la satisfacción en el trabajo. Examina cómo los trabajadores perciben la satisfacción laboral en términos de evaluaciones altamente individualizadas e intuitivas de la equidad en su lugar de trabajo.

Según Organ (1988) “El comportamiento ciudadano organizacional comprende comportamiento discrecional que no es parte de los requisitos formales del empleado pero que, de todas maneras, promueve el funcionamiento eficaz de la organización” (p. 4).

Según Organ (1988) afirma que: Existen dos componentes de CCO que son de ayuda y conciencia cívica, las de ayuda son aquellas que son efectuadas con el deseo de cooperar con un trabajador al afectar sus tareas laborales en la empresa, implican actividades como guiar a los recientes trabajadores, actuar en forma voluntaria cuando se ayuda, actuar con responsabilidad por los errores que pueda haber en el grupo laboral.

En tanto las referidas a la virtud cívica, se refiere cuando participan en la vida organizativa, por ejemplo asistencia a encuentros , empleo adecuado del patrimonio de la organización

De acuerdo a Robbins (2004), Las entidades de éxito requieren personal de realizar sus deberes formales, se desempeñen en forma adecuada , las organizaciones requieren trabajadores apliquen conductas ciudadanas, como realizar comentarios constructivos acerca del grupo laboral, colaborar con grupos laboral, presentarse espontáneamente para acciones que no refieren a la labor soslayar aprietos inútiles , cuidar y preservar el patrimonio organizativo , respetar la normatividad laboral y tolerar con buena actitud y molestias que trate el trabajo (p. 25)

Al respecto Podsakoff et al. (2000) asegura que “las organizaciones quieren y necesitan empleados que hagan todo esto que no aparece en las prescripciones de ningún puesto. Las pruebas indican que las organizaciones que tienen esos empleados superan en desempeño a los que no los tienen” (p. 543).

Organ (1998) sostiene que "Una constante manifestación de comportamientos de ciudadanía organizacional de un empleado pudiera determinar la impresión que tenga el supervisor o supervisora de su empleado y pudiera influir en una recomendación para una promoción o un aumento de salario" (p.91).

El autor Jex (2002) asevera que "La ciudadanía organizacional es la conducta que manifiesta un empleado o empleada que no es parte formal de la descripción del puesto que desempeña, o conductas manifiestas que no son formalmente recompensadas por la organización "(p. 120).

Diversas investigaciones realizaron estudios previos de conductas ciudadanas organizativas. (Dimitriades, 2007), verbigracia, sugiere que las mencionadas conductas obedecen a cinco elementos primordiales clave: satisfacción laboral, el compromiso laboral, las apreciaciones de justicia, las opiniones sobre liderazgo, y la ética de los empleados.

Hay 3 clases de conductas ciudadanas para aumentar la eficacia de las entidades, los empleados debe ser motivados a ingresar y mantenerse en ella, cumplir los requerimientos para su puesto de trabajo, para después realizar acciones voluntarias no establecidas formalmente para su puesto de trabajo (Katz, 1964). De acuerdo a ello, (Smith, Organ, y Near, 1983) eligieron a esta posterior clase de conducta ciudadanas empleando esta palabra por vez inicial. Se presentan conductas de colaboración extra rol, y son primordiales para el buen desempeño organizacional (Lester, Meglino, y Korsgaard, 2008).

La relevancia de las conductas ciudadanas procede de ser flexible una entidad tiene para responder a muchos hechos intempestivos diarios (Smith, Organ, y Near, 1983).

Según Murphy y Lee (1994), la conducta ciudadana es primordialmente un aspecto de la realización del quehacer. No obstante, indica que es un modo apartado del rendimiento funcional porque se ha investigado así, aislado de la función en el puesto (p. 89).

Según Spector (2000), las conductas organizativas de ciudadanos, es un ámbito reciente, sin embargo, su praxis coadyuva enfáticamente para la mejora organizacional; sin embargo, se demandan más estudios fortificar su teoría. De esta manera, se requiere conocer el modo de motivar a los trabajadores para que realicen estas acciones ciudadanas en su lugar laboral. La línea investigativa de las CCO acrecentó la diversidad de actuaciones que la ciencia psicológica se enfocó (p. 64).

Vanegas (2013) asevera que “Desde la perspectiva organizacional, la cultura empresarial se beneficia con conductas de ciudadanía organizacional, y a su vez se beneficia la organización. Habrá empleados motivados que exhiben conductas ejemplares para todos, estarán más atentos a sus trabajos, dedicarán mayor tiempo y compromiso a sus labores y los empleados se sentirán en un clima agradable para trabajar y realizar sus tareas”. (p. 7).

Las compañías empresariales tienen que decidir entre dos aspectos puntuales, de una parte son los sujetos que efectúan lo que está registrado en sus funciones, y otro aspecto es evaluar las conductas extra rol que no son normados por la empresa (Cunha et.ál, 2006).

La CCO se refiere a las acciones propias voluntarias, no aceptados por la compensación e incentivos que añaden y suscitan el ejercicio práctico de la entidad, en la que el proceder ciudadano no es obligación de su función o de la especificación de puesto, pero es asunto personal (Podsakoff et ál, 2000).

La idea de voluntario envuelve que es una conducta potestativa del sujeto y no forma parte de sus tareas cotidianas. Una nueva noción está referido a que ninguna conducta ciudadana permitirá obtener incentivos y no forma parte de la normatividad legal de la empresa. Los comportamientos ciudadanos más manifiestos son actuaciones per se no contribuyen valía agregada a la entidad en el corto plazo, no obstante, es en largo lapso y en su totalidad favorece a que la empresa sea eficaz (Organ, 1997).

Organ (1997), sostiene que las CCO tienen correspondencia con el cumplimiento contextual, sugerido por (Borman y Motowidlo, 1997). El ejercicio contextual se contrapone a la realización de labores, conexas con las funciones continuas en desempeño, en modo indirecto vinculado con el trabajo del eje técnico (Rego, 1999). Asimismo, está vinculado con un grupo de acciones que contribuyen a la efectividad organizativa, formando el entorno organizativo, colectivo y psíquico que procede como impulsador de las acciones y procedimientos laborales (Borman & Motowidlo, 1997).

Uno de los casos que se pueden explicar de estos tipos conductuales, cuando un trabajador coadyuva en sus actividades laborales de su compañero de trabajo, que no es inherente a su función encomendada (Borman y Motowidlo, 1997). Por lo que esta clase de conducta ciudadana es una ayuda importante y típica, porque esta tarea no está en el manual de funciones de la empresa (Organ y Ryan, 1995).

Este proceder ciudadano se asienta esencialmente en principios teóricos de la reciprocidad colectiva, por cuanto si un sujeto está con buena satisfacción, entonces efectuará las conductas prosociales, proactivas que mejore a su empresa. (Lingl y Organ, 1995).

Las CCO según (Organ, 1998) señalan que son comportamientos complementarios a su función específica, que excede lo determinado por sus funciones en su centro de labores y no está inmersa para otorgarle estipendios a los trabajadores por su actuar ciudadano.

Asimismo estos comportamientos son comprendidos conforme a su facultad de exteriorizar desenvueltamente las apreciaciones, con la finalidad de optimizar, y no meramente de amonestar, este talante podría favorecer el éxito grupal y organizacional (López, 2012).

Para comprender el proceder ciudadano se le vincula con la JO. Organ (1998), sostiene si trabajadores de la entidad ven la gestión en los jefes y gerentes es imparcial, neutral, entonces van a desarrollar acciones prosociales y proactivas, como una especie de reciprocidad social, esto se destaca en actuaciones de virtud cívica, cuando hay una equidad en la gestión empresarial, y si no hay imparcialidad por parte de la empresa, los sujetos participarían con menos énfasis en dichos procedimientos ciudadanos.

Lingl y Organ (1995), explicaron que la actuación de la virtud civil en las empresas básanse en condiciones disposicionales y situacionales, el fundamento a los factores disposicionales proceden del esquema de temperamento de los 5 grandes, que indican algunos elementos del temperamento son vinculados con el bienestar y comportamiento ciudadano, principalmente con la afabilidad y la rectitud; la afabilidad atinge a la capacidad o problemas al tener que interrelacionarse con otras personas, en tanto la rectitud concierne engloba conducta como ser puntual, asistir al trabajo, aseo y cuidado de bienes de la organización, y cumplir los reglamentos de la compañía.

De acuerdo a Mackenzie, Organ, y Podsakoff (2006), hay 2 clases de conductas en una entidad, los procederes intra papel, que son definidos por los requerimientos y descripción de puestos de trabajo, y las actuaciones extra papel, que son otras acciones voluntarias que corresponden a las conductas ciudadanas organizativas.

Bateman y Organ (1983), afirman que las CCO, lubrica una maquinaria social de las empresas, no obstante no se especifican ni se inscriben para evaluaciones del desempeño (como asistir a sus compañeros, proteger el espacio de trabajo aseado , preservar los bienes de la compañía).

Las conductas de ciudadanía son las acciones u omisiones del trabajador en la empresa, considerando que los comportamientos que realiza el trabajador repercuten en el rendimiento de la empresa , sus funciones determinadas de acuerdo a su rol de trabajo están prescritas , al percibir que hay equidad y justicia organizacional de los líderes de la empresa, entonces los trabajadores van a manifestar conductas de un buen ciudadano o como aseveró Organ (1988) conductas del soldado bueno. Estas conductas de ciudadanía son diversas que se orienta a la ayuda de otras personas como altruismo, cortesía, deportivismo y hacia la organización como virtud cívica y rectitud, cumplimiento de las reglas y valías de la entidad.

Es el conjunto de comportamientos voluntarios y no obligatorios que no se definen en las descripciones de los puestos oficiales de los empleados, pero contribuyen a la mejora efectiva de tareas y roles en una organización (Cohen, 2000).

Entwistle (2011) diferencia el esfuerzo discrecional de actividades prescritas inherentes a la tarea (rol interno) de actividades no prescritas que no forman parte

de los deberes prescritos (rol adicional). Para el rol interno, aquí podría haber un nivel de esfuerzo voluntario discrecional que va más allá del nivel mínimo de desempeño de la tarea requerido en el trabajo, o en otras palabras, emplea más esfuerzo en el trabajo que el requerido para evitar una reprimenda o renuncia. significa trabajar lo más eficientemente posible en las tareas prescritas, por encima del mínimo requerido. CCO, ya que el comportamiento discrecional de rol adicional se distingue conceptualmente del desempeño requerido dentro del rol. Si bien el comportamiento dentro del rol incluye todos los tipos de acciones que se presume los empleados efectúen conforme con el contrato laboral formal, CCO se refiere a una gama de actividades que van más allá.

Características de las CCO

- a) Una conducta que corresponde ser deliberado, que se refiere a que un sujeto tiene libre albedrío en desarrollar.
- b) Debe ser potestativa, que no exista una obligación escrita, un proceder no compensado o no sancionado.
- c) Debe ser generosa, sin esperar una retribución al ofrecer un apoyo a los demás compañeros de trabajo.
- d) Es una conducta positiva, proactiva por el sujeto como por la persona que percibe esa conducta (Organ , 1998).

Taxonomía de las CCO

La enunciación primordial de CCO contiene dos elementos: el altruismo y cumplimiento general (Smith et ál, 1983). Altruismo, atingente a las conductas que

son deliberadamente encaminadas en coadyuvar a un sujeto específico en circunstancias frente a frente (Smith et ál, 1983). El Cumplimiento general, Organ(1998) lo denominó conciencia, es más impreciso que el altruismo, por que no se orienta a un individuo, es atingente al cumplimiento de la normatividad de la empresa como la puntualidad, utilizar bien el tiempo y no perder en forma inadecuada el lapso. Smith, Organ y Near (1983). A continuación de un quinquenio, Organ (1998) optimizó el tratado de Bateman y Organ(1983), Smith, Organ y Near (1983) reconocieron 5 factores, estas fueron el altruismo, la conciencia, virtud civil, cortesía y la deportividad.

La filantropía es atingente con maneras deliberadas de ayudar a otro individuo con dificultades referidos con el trabajo como enseñar a un nuevo trabajador acerca de la usanza de equipos, contribuir con un colega a actualizarse por haber faltado a su labor. La conciencia es un paradigma que impulsa en actuar en forma correcta, en el caso de la puntualidad laboral, esmero, pulcritud, salvaguardar los bienes , cuidado del patrimonio.

La virtud civil es atingente a la colaboración fructuosa en empresa y a través de sus expresiones, apreciaciones, asistencia a reuniones laborales, debatir con sus compañeros de trabajo los asuntos diarios, y observar los avisos empresariales como *emails* para la coordinación en la empresa.

La Cortesía trata sobre las gesticulaciones que coadyuvan a sus colegas para soslayar que las dificultades entre personas sucedan, en los casos de proporcionar comunicación precedente de la agenda laboral para un individuo que está en exigencia, o preguntar a personal previamente al realizar una actividad que les atañería Organ(1998). La noción cardinal de la cortesía es esquivar dificultades

en la práctica de actividades de sus colegas de trabajo, en el caso de dar preferencia a otro sujeto en el uso de copiadora o impresora (Mackenzie et ál., 2006).

La Deportividad puntualiza la aspiración del sujeto que no protesta al advertir inoportunos tiempos laborales y arbitrariedades suscitados en praxis profesional (Organ ,1990). Es referido a no protestar estando infundadamente positivo y condescendiente con los problemas que pueden suscitarse en el trabajo.

Dimensiones de las CCO

Inicialmente Smith et al. (1983) intentaron identificar la estructura dimensional del constructo, en un estudio basado en testimonios de supervisores sobre ejemplos de comportamientos “útiles pero no absolutamente requeridos” (p.66). En este estudio surgieron, como ya se ha señalado, dos grandes categorías de comportamientos que denominaron altruismo y conciencia general. Por altruismo los autores entendían el comportamiento realizado con la intención directa de ayudar a alguien (ayuda a apoyar a quien estuvo ausente y necesita ayuda para recuperar el trabajo, orientar a quien llega de nuevo, ayudar a un compañero a encontrar material que necesita y no consigue solo). Por conciencia general (más tarde denominada de concientización) los autores entendían todos los comportamientos que, no siendo dirigidos a nadie específicamente, son útiles para todos los involucrados en el sistema y parecen representar una internalización de las políticas y operaciones de la compañía, en particular ser puntual, no hacer pausas innecesarias, no gastar recursos de la organización para fines particulares.

Posteriormente, Graham (1991), sugiere otra dimensión que designa por virtud cívica, basado en la concepción de ciudadanía política de la filosofía clásica,

de Platón y Aristóteles, y que más tarde viene a caracterizar como “participación responsable en la vida política de la organización” (Graham, 1991, p. 61). En esta dimensión se incluyen todos los comportamientos de participación en la vida de la organización, incluida la participación responsable en las reuniones y la disponibilidad para integrar comisiones o conjuntos de trabajo, entre otros.

Organ (1988) revisa publicaciones sobre el tema y sostiene en la fecha que no hay todavía una medida definitiva para el constructo. Considera la virtud cívica como una forma importante de ciudadanía organizacional y propone, además de las tres dimensiones ya consideradas, añadir la cortesía y el deporte. Cortesía constituye todas las conductas que voluntariamente tienen el propósito de prever la ocurrencia de contratiempos o dificultades (pedir advertir a tiempo cualquier el cambio previsible, pensar siempre en las consecuencias para los demás, del propio comportamiento, etc.). El deportista incluye todos los comportamientos que minimizan el tiempo gastado en quejas y lamentaciones sobre los inevitables contratiempos (que mantienen la motivación y una postura optimista incluso cuando las cosas corren mal, aceptar sin resentimiento los cambios o la no aceptación de las sugerencias del propio, etc.). Con base en esta clasificación Podsakoff, et. al. (2000) desarrollaron disposiciones pragmáticas, junto con las 5 dimensiones (altruismo, concientización, virtud civil, cortesía y deportividad), constituyeron la base de la literatura de CCO. En el trabajo de validación de esta estructura dimensional los investigadores encuentran las 5 dimensiones planteadas por Organ (1988) y definen en la siguiente forma:

Altruismo: Comportamiento discrecional, por parte de los trabajadores, para ayudar personas específicas en problemas relevantes en la empresa.

Concienciación: Conducta deliberada, por los trabajadores, que va además del mínimo requerido por la organización en asiduidad, cumplimiento de reglas y reglamentos, gestión de pausas, etc .

Deportivismo: Voluntad de los trabajadores para consentir, sin reproches, contextos menos imaginarios.

Cortesía: Proceder discrecional, por parte de los trabajadores, con el objetivo de prevenir la aparición de problemas.

Virtud Cívica: Comportamiento de intervención comprometida en la existencia de la empresa.

Graham (1991) afirma que a los procederes ciudadanos como una noción general que comprende 3 elementos: el acatamiento, lealtad y aportación.

Graham (1991) hace un enfoque político del concepto de CCO y, usando la herencia cultural y filosófica del término “ciudadanía”, propone una conceptualización alterna. Reconoce el CCO como semejante organizativo de la responsabilidad civil, definiéndolo una noción completa que contiene las conductas favorables pertinentes expresados por los elementos de las organizaciones. Estos los comportamientos pueden ser constituidos en 3 clases: a) acatamiento empresarial; b) lealtad organizativa; c) contribución organizacional. Es un concepto integral que incluye el comportamiento de rendimiento de papel tradicional, comportamientos extra papel organizacionalmente funcionales y comportamientos políticos, como la aportación comprometida en la empresa.

La conceptualización fue posteriormente probada por Van Dyne et ál.(1994) construcción de herramienta definida donde encuentran 5 dimensiones:

1) Lealtad organizativa : representa la adhesión a una organización y la promoción de sus intereses (representar a la organización de forma favorable ante personas externas, promover activamente los bienes y las acciones de la entidad);

2) Consciencia general : representa la voluntad de dedicar un esfuerzo adecuado para cumplir las políticas y las reglas de una organización (gestión adecuada de las pausas, puntualidad);

3) Participación social : representa la participación no problemática en forma de contactos sociales e interpersonales (compartir ideas para nuevos proyectos o mejoras, mantenerse informados sobre productos y servicios y pasar la información a los demás);

4) Participación de la defensa : integra comportamientos de actividad política o social con el objetivo de promover el cambio (acudir Ayudar a los colegas a pensar por ellos mismos, alentar a los otros a hablar en las reuniones, mantenerse bien informado en asuntos donde sus opiniones pueden beneficiarse de la organización);

5) Participación funcional : integra comportamientos personales focalizados como la participación y el desarrollo desempeño de actividades adicionales, autodesarrollo y voluntariado para misiones especiales (e.g. buscar formación adicional para mejorar el rendimiento, no evitar obligaciones y responsabilidades adicionales).

Williams y Anderson (1991) sugieren que el concepto de CCO puede ser considerado como teniendo dos grandes dimensiones estructuradas en función del objetivo de los comportamientos: una que agrega comportamientos dirigidos a

personas y otra que engloba los comportamientos dirigidos a la organización, ambas distintas de los comportamientos de papel.

Sin embargo, además de criticar los métodos empleados MacKenzie et ál. (2006), consideran a las dimensiones reconocidas que se superponen a las de Organ (1988), en particular la participación social se superpone al altruismo ya la cortesía, la lealtad al deportivismo ya la virtud cívica y la conciencia general a la virtud cívica ya la concienciación.

En 1990, Organ amplió el constructo original identificando dos nuevas formas de CCO, la la pacificación y el aliento. La pacificación integra actividades que coadyuvan a prever, solventar y menguar las dificultades del personal no constructivos y el aliento incluye las palabras y los gestos de incentivo y refuerzo del rendimiento y del desarrollo profesional de los individuos.

Constituyendo esta nueva propuesta de Organ (1990), Podsakoff y MacKenzie (1994) propusieron una nueva estructura dimensional para el concepto de CCO y construyó un nuevo instrumento de medida para validarla. Se basó en la definición conceptual de Organ (1988) y en los tratados de Podsakoff et al. (2000) y MacKenzie et al. (2006). La nueva estructura congrega las disímiles clases de CCO en 3 amplias clases : deportividad, virtud civil y la ayuda.

El deportista es la voluntad, por parte de los trabajadores, de tolerar las condiciones adversas; virtud cívica es el comportamiento que indica la participación responsable y la preocupación por la vida de la mujer.

Organización; comportamiento de ayuda “es una composición de varios tipos de comportamientos de ciudadanía – altruismo, cortesía, pacificación y aliento –

identificados por Organ (1988) y que comparten el tema de la ayuda a los colegas a resolver y evitar problemas relacionados con el trabajo trabajo "(Podsakoff y MacKenzie, 1994: 351).

Van Dyne et ál. (1995) mencionaron que existe una distinción evidente de comportamientos de rol y comportamientos extrarol y presentan una clasificación para estos posteriores. Clasifica los comportamientos basados en dos parámetros: promotores o prohibitivos (prohibitivos) y afiliativos o desafidores. Los comportamientos promotores son comportamientos proactivos que promueven y alientan las cosas a suceder. Comportamientos prohibitivos son protectores y preventivos incluyen interceder para proteger a quienes tienen menos poder o para terminar con cualquier comportamiento inapropiado y poco ético.

La conducta asociativa es entre personas y colaborativa fortifica las vinculaciones y es encaminado a los restantes. Conducta del desafío destaca las nociones y los asuntos, es desafiante y puede dañar las relaciones. Al combinar estas categorías encontramos cuatro tipos de comportamientos extrapapel: a) ayuda (comportamiento afiliativo y promotor); b) Expresión (Voice) (comportamiento desafiante y promotor); c) comportamiento afiliativo y prohibitivo; d) denuncia (comportamiento desafiante y prohibitivo).

Sobre la base de esta clasificación, Van Dyne y LePine (1998), manipulando una sucesión de análisis factoriales corroborados, validaron un esquema con 3 factores y desarrollaron un instrumento que establece la diferencia entre comportamientos de papel y dos dimensiones específicas de comportamientos extrarol: comportamiento de ayuda y comportamiento de expresión.

Los comportamientos de ayuda incluyen todos los comportamientos específicamente orientados a ayuda de los colegas o grupo de trabajo en general (implicarse para beneficiarse del grupo, ayudar a los otros a aprender sobre el trabajo). Los comportamientos de expresión incluyen las iniciativas de expresar opinión e involucrarse (hacer recomendaciones y desarrollar asuntos que afecten grupo, involucrarse en cuestiones que perjudican el estilo de existencia del grupo laboral).

La formulación rigurosa de un constructo es un trabajo complejo e ingenioso (Quinn y St. Clair, 1997). Nunca podemos decir, con total certidumbre, que una definición específica es cierta o equivocada, ya que, por su propia naturaleza, los constructos son abstractos. Podemos, eventualmente, ser rigurosos y precisos y llegar a algunos consensos cuando definimos niveles específicos del concepto y nos apoyamos después en la teoría disponible. Uno de los criterios por los cuales podemos evaluar las teorías y los constructos es la “norma del pragmatismo”, es decir, de qué forma es, o no, fructuosa esta noción en la investigación (Kaplan, 1970). Para las C.C.O., y teniendo en cuenta la investigación realizada sobre la base de la presente formulación operativa del constructo, se verifica que éste y sus medidas van a encuentro de dicha norma. Sin embargo, la continuación de la investigación puede llevar a un refinamiento y el perfeccionamiento del mismo, por lo que esta temática carece de ser más investigada.

Para Muchinsky (2002), los elementos de las C.C.O. son:

1. Altruismo o colaboración, con algún problema a su colega o tarea relevante para la empresa.
2. Rectitud, atingente en puntualidad, conforme a los reglamentos y manuales.

3. Cortesía, tener empatía, atención y respeto a sus compañeros.

4. Deportivismo, concerniente a tolerar, no discutir ni tener conflictos con sus compañeros.

5. Virtud Civil, atingente con los asuntos de la organización, asistiendo a sus reuniones.

En la tabla 1 se observan elementos de la C.C.O. según Patiño, Giraldo, y Bohórquez (2014).

Tabla 1.

Taxonomía de las conductas de ciudadanía organizacional (C.C.O)

Dimensión	Definición
Altruismo	Actuación voluntaria para lograr el resultado determinado de colaborar con otros individuos por una dificultad.
Conciencia	Conducta intencional con el respeto a las normas de la compañía.
Deportividad	Buena actitud para tolerar y no quejarse de aspectos desfavorables en la gestión empresarial..
Cortesía	Conducta deliberada que permite prever dificultades con sus colegas de trabajo
Virtud cívica	Conducta intencional que se manifiesta en participar e identificarse con la empresa, asistiendo a reuniones.

Nota. (Patiño, Giraldo, & Bohórquez, 2014).

Rosario Hernández y Rovira Millán (2004), consideran que hay 5 dimensiones:

1. Altruismo: Este tipo de comportamiento de ciudadanía organizacional es cuando una persona decide ayudar a otra persona en su lugar de trabajo sin esperar nada a cambio. En un entorno empresarial, esto probablemente tomaría la forma de un trabajador que elige auxiliar a un sujeto a concluir un proyecto o un conjunto de

tareas, aunque el trabajo no necesariamente se relaciona con lo que necesita hacer en su día laboral regular.

2. Cortesía: Manifiestan los respetos básicos hacia sus compañeros de trabajo. Esto es cuando un trabajador es considerado o cortés con aquellos con quienes trabaja. Esto podría verse como un trabajador que se ocupa de vigilar sus niveles de ruido si necesita hablar por teléfono con los clientes o consultar con sus compañeros de trabajo sobre un problema personal problemático que podría afectar su rendimiento.

3. Caballerosidad: Consiste en no protestar por dificultades mínimas en la ocupación. Este principio significa que un empleado decide mantenerse de buen humor, incluso cuando algo no sale bien, o cuando algo que crea una cantidad considerable de molestia o frustración. En un entorno comercial normal, esto podría ejemplificarse si un trabajador se abstiene de quejarse o cotillear sobre una propuesta de proyecto rechazada.

4. Concienciación: Cuando los trabajadores van más allá, la calidad de la conciencia es probable en el trabajo. Llegar al trabajo temprano para terminar un proyecto, trabajar para garantizar que se superen los objetivos del equipo para el trimestre, desarrollar una nueva forma de abordar un proceso o procedimiento, incluso cuando este deber no se describe en la descripción de su trabajo, son todas las formas en que los trabajadores pueden ejemplificar este rasgo. Por ejemplo, llegar con puntualidad a su faena, o no ausentarse en tiempos mayores a lo que señala la compañía.

5. Virtud Civil: Esto es cuando un trabajador representa a la empresa con la que está asociado de manera positiva. Esto podría ocurrir dentro o fuera de la empresa.

Fomenta un sentido de comunidad y fuertes lazos interpersonales entre compañeros de trabajo. Los trabajadores pueden participar en este tipo de CCO al hablar favorablemente sobre la entidad a quienes están fuera de ella, participar en proyectos de caridad en los que la compañía participa y planificar o asistir a eventos sociales, deportivos, caritativos, deportivos, entretenimiento auspiciados por la organización.

Efectos de los comportamientos ciudadanos en organizaciones

La reserva de empleados

Se refiere al esmero de los directores en las entidades porque los precios individuales e institucionales de abandonar una labor, son elevados. Sablynski (et.al, 2001). La retención es un vocablo de administracion comprende a los denuedos efectuados para mantener a oficinistas en su labor actual. Mackenzie et, ál (2006) piensan que los elementos del comportamiento ciudadano, como el altruismo y la deportividad optimizan la fortaleza organizacional para incorporar e interceptar la salida de los trabajadores excelentes. Esta concommitada de modo directo con las exigencias y la estimulación de los trabajadores. Con el altruismo se apoyan los subordinados en la compañía que conlleva una interacción conveniente entre personas del trabajo. Lo que ocasiona un clima laboral favorable y un armónico lugar para trabajar. El personal con esta clase de contexto laboral pocas veces anhelan renunciar a la empresa. La cortesía y el deportivismo del mismo modo suscitan un contexto laboral favorable en el que los trabajadores muy poco protestan de las dificultades que tiene el personal femenino y aminorar los trances concernientes con el quehacer laboral. Los procederes extra papel de los

trabajadores en su centro laboral crean un ambiente laboral con armonía y coadyuvan en su retención del personal.

Satisfacción del personal

El agrado en su empleo evalúa la felicidad de su personal y con su ambiente laboral. En este sentido, Chughtai y Zafar(2006) hallaron que los factores del comportamiento ciudadano del altruismo y la concienciación pueden acrecentar la satisfacción de los subordinados de la compañía. Se puede presentar si los dependientes con más tiempo de servicios practican el altruismo con el fin de colaborar con sus compañeros de trabajo de menor lapso laboral en sus actividades laborales, lo que ocasionaría de incrementar su eficiencia, que repercutirá en mejorar su rendimiento funcional; para el caso del personal que tiene procederes de concienciación precisan menos inspección y asienten que el jefe les encomiende mayor responsabilidad (Meyer y Allen, 1997).

Absentismo

La deserción alude a la no permanencia consuetudinaria en su lugar de trabajo, Podsakoff, Mackenzie et al (2000), revelaron "pese a ello no existe estudio previo acerca de la dependencia entre el comportamiento ciudadano y tipos de absentismo, verbigracia demora, inasistencias un modelo análogo de consecuencias.

Varias disertaciones efectuadas por Mackenzie et. al (2006), aceptan ascenso en grado comportamiento ciudadano guía al absentismo mínimo. Van Scotter y Motowildo (1996) manifestaron CCO indican el ánimo de los trabajadores en actuar activamente en la empresa y para mejorar su interrelación de las

personas. El absentismo consiste en la huida de las actividades laborales y abandonar su trabajo, Las CCO presentan una concomitancia inversa con el absentismo (Viswesvaran, 2002). El personal que presenta una elevada preferencia a practicar la concienciación y la virtud civil, son comprometidos con la mejora con la efectividad organizativa y soslayar un menoscabo inútil que alcanzaría ser pernicioso para la empresa.

Dificultades trabajo-familiares

Es un modo de problema concerniente entre las influencias de las funciones del campo laboral y los parientes son discordantes per se en alguna perspectiva (Bolino y Turnley, 2005). Es un tipo de apremio del puesto los requerimientos en actuaciones laborales obstaculiza con las exigencias familiares (Greenhaus y Beutell, 1985).

Se origina cuando las exigencias de periodos temporales, de esfuerzo y de conducta de una situación en una pertenencia (progenie o laboral) suscitan impedimentos para cumplir los requerimientos del otro grupo (parentela o puesto laboral (Bragger, et ál., 2005).

Las dificultades parentales–laborales frecuentemente llevan a irrefutables resultados perjudiciales como inconvenientes de talentos, de conducta y de salubridad conexos. Si un sujeto coadyuva a sus compañeros en la compañía o se queda permanece durante largo tiempo lo que ocasiona menos tiempo para sus familiares, lo que suscita obrar en las dificultades con familia. Bolino y Turnley (2005) revelo en ocasiones las CCO llevan a efectos perjudiciales, como el aprieto de la parentela en la ocupación laboral. Los procederes ciudadanos y las

dificultades familiares con el trabajo, la correspondencia fue mitigada por pautas cooperativas.

Recarga de tareas

Es el nivel en que las expectativas de actividades superan el total del tiempo y los medios usados para su ejecución (Bolino y Turnley , 2005). Asimismo, se considera la condición en que el personal de una entidad tiene excesivas tareas laborales en un lapso determinado (Rizzo, House, y Lirtzman,1970). Si un subordinado realiza actividades que exceden a las funciones normadas, para lo cual brinda un tiempo agregado por su labor y desatiende a sus parientes, cuando trabaja más horas laborales a lo normado, entonces el sujeto afronta la dificultad de la recarga laboral.

Los trabajadores que participan en acciones ciudadanas en sus empresas , se recargan por las diversas tareas y actividades , y no es idóneo para efectuar sus actividades en forma sincrónica. El autor Pezij (2010) efectuó una investigación con una muestra de 85 trabajadores y encontró certeza del nexo directo del comportamiento ciudadanos y la recarga de roles. La dependencia era mediana con la identificación emocional. Asimismo el elevado proceder y aplicación de las conductas ciudadanas podría suscitar la recarga de rol (Organ y Ryan ,1995).

Comportamientos de Ciudadanía Organizacional en Diferentes Culturas

Hasta 1997 todos los estudios sobre CCO se realizaron en culturas occidentales.

Farh, Earley y Lin (1997) fueron los primeros en realizar un estudio sobre CCO en una cultura no occidental. La meta de esta disertación se concentró en

verificar si CCO “tiene un significado ético (universal) en cultivos en que las expectativas de los trabajadores difieren drásticamente “(p. 421). Para ello, construyeron específicamente una escala para la población china de Taiwán donde identificaron 5 dimensiones de CCO. Tres de las cinco dimensiones (altruismo, concientización e identificación, que es similar a la virtud cívica) son coincidentes con otras propuestas por otros autores, en particular por Organ (1988). Sin embargo, en este estudio encontraron también otros 2 elementos (concordia interpersonal y resguardo de recursos de la entidad) específicas de la cultura china de Taiwán. En Psicología intercultural, las dimensiones de un constructo multidimensional que son comunes a diferentes culturas son dimensiones éticas, mientras que las dimensiones específicas a un determinado cultivo son emicas. Farh et al. (1997) identificaron 3 dimensiones éticas (altruismo, concienciación e identificación) y dos dimensiones (concordia interpersonal y preservación de los recursos de la compañía). Las dimensiones no se encontraron. Esta última tampoco se encontró en Malasia (Lo, Ramayah y Min, 2009). Otro estudio realizado en cuatro naciones (EE.UU., Australia, Japón y Hong Kong) según Hui, Lam y Law (2000) mostró los trabajadores de Japón y de Hong Kong más probabilidades de considerar los comportamientos de cortesía y de deportividad como haciendo parte de sus funciones, en comparación con los trabajadores de Australia y de los Estados Unidos. En estos cuatro países, sin embargo, no se encontraron diferencias entre altruismo, conciencia y virtud cívica en términos de percepción de los límites de la función lo que viene a confirmar los datos de Farh et al. (1997) sugiriendo que algunas dimensiones pueden trascender barreras culturales y otras no.

Poco se conoce acerca de CCO en el entorno formativo internacional una vez que los estudios se han hecho esencialmente en la población occidental. Esta

situación nos lleva a cuestionar si es idéntico el significado dado a los comportamientos genuinos de ciudadanía organizacional en culturas diferentes, especialmente en Oriente. En un estudio realizado en el país de China, Farh, et, ál (2004) identificaron once dimensiones de actuaciones ciudadanas, 6 de las cuales son idénticas a las encontradas y estudiadas en Occidente, aunque pueden aparecer con nombres diferentes. Las dimensiones comunes son: Tener la iniciativa (tener iniciativa de trabajar más allá de las horas, asumir responsabilidades extra y ser cooperativo en el trabajo), idéntica a la participación funcional (Van Dyne et ál., 1994) y aplicación (Van Scotter y Motowidlo, 1996); Ayudar a los colegas (ayudar a los colegas en cuestiones del trabajo o personales), análoga a Altruismo (Podsakoff et ál., 2000) y Ayuda (Van Dyne y LePine, 1998); Expresión (expresión de desafíos constructivos / prohibitivos en nombre de la organización), idéntica a la expresión (Van Dyne & LePine, 1998); Participar en actividades de grupo (participación discrecional de la parte del individuo en acciones establecidas por conjuntos de la organización), semejante a la virtud civil (Podsakoff et ál., 2000). Suscitar la imagen de la organización, idéntica a la Lealtad (Van Dyne et al., 1994)

Dos de las dimensiones no comunes encontradas coinciden con las obtenidas por Farh et al. (1997) con la población de Taiwán: armonía interpersonal y protección y salvaguarda de los recursos empresa. Sin embargo, en este nuevo estudio Farh et al. (2004) encontraron cuatro dimensiones más diferentes de las verificadas en la cultura occidental: autoaprendizaje, participación en el bienestar social, mantenimiento del espacio de trabajo limpio y obediencia a normas sociales. Estos resultados sugieren que sólo algunas de las dimensiones encontradas y estudiadas en Occidente pueden ser generalizadas más allá de las fronteras

nacionales. Sin embargo, los comportamientos que representan cada uno de las dimensiones pueden diferir de un país a otro.

En cuanto a las dimensiones, los autores relacionan la identificación de estos comportamientos, como CCO, con los diferentes niveles de desarrollo económico, entre el Occidente y una China en proceso de transición de régimen económico. Estos trabajos refuerzan la idea de que la aplicación de cuestionarios para evaluar las conductas ciudadanas en diversas civilizaciones puede llevar a una defectuosa valoración y, en consecuencia, al sesgo de los resultados (Farh et al 2004).

Rego (1999), en un estudio realizado en la población portuguesa encontró cuatro dimensiones de CCO: espíritu de iniciativa (presentar soluciones y no sólo problemas), concientización (es decir, trabajar con rigor, incluso en ausencia de control), identificación con la organización realizar esfuerzo extra para beneficio de la organización) y armonía interpersonal (que tenga espíritu de camaradería, compartir conocimientos y experiencias).

Esta última dimensión se encuentra tanto en Portugal como en Taiwán, es un dato especialmente relevante por el hecho de que los dos países denotar perfiles bastante similares entre sí (y simétricos de los perfiles de los EE.UU. y de Inglaterra) que se refiere a las variables culturales de Hofstede (1989/1997) (Rego, 2002). España y Taiwán denota una elevada orientación colectivista, por lo que no es de extrañar que la armonía interpersonal aparezca como una dimensión importante, pues si “se atribuye importancia al colectivo es presuponer que las relaciones armoniosas y de ayuda mutua sean más enfatizadas que en diversos países.

2.1 Investigaciones o antecedentes del estudio

Antecedentes Internacionales

Beuren et ál. (2016), realizaron el estudio “Percepción de justicia y comportamiento de ciudadanía organizacional: un estudio en perspectiva del sistema de medición de desempeño estratégico”.

El objetivo de este estudio es investigar la relación entre la justicia organizacional y el comportamiento de ciudadanía organizacional de los empleados desde la perspectiva del Sistema de Medición del Desempeño Estratégico. Se realizó una encuesta en línea con 105 empleados de una cooperativa de crédito como muestra. Para probar las hipótesis replicadas de Burney, Henle e Widener (2009), se utilizó el modelado de ecuaciones estructurales. Los resultados muestran que solo la relación entre el grado de validez técnica del sistema y la justicia distributiva no fue significativa. Así, se concluye que los resultados son similares a los de Burney, Henle y Widener (2009), y se propone que, para futuros estudios, se explique la hipótesis no confirmada. y el comportamiento de la ciudadanía organizacional de los empleados desde la perspectiva del Sistema de Medición del Desempeño Estratégico.

Nastiezaie, N. y Najafi, M. (2016), realizaron el estudio, realizaron el estudio “La relación entre justicia organizacional y comportamiento cívico organizacional”.

Si los gerentes quieren trabajadores que vayan más allá de las expectativas, que realicen actos que no formen parte de los deberes oficiales de su trabajo y, en general, tengan un alto comportamiento de ciudadanía organizacional, deben tener un trato justo de los empleados en el lugar de trabajo. Por lo tanto, este estudio tuvo como objetivo examinar la relación entre la justicia organizacional y el

comportamiento de ciudadanía organizacional en el personal del hospital psiquiátrico Baharan en Zahedan.

En este estudio descriptivo-correlacional, se distribuyeron 65 cuestionarios entre el personal del hospital psiquiátrico de Baharan mediante muestreo aleatorio. Los instrumentos de estudio consistieron en un cuestionario de justicia organizacional (Nieohoff y Moorman, 1993) así como un cuestionario de comportamiento de ciudadanía organizacional (Podaskoof et al., 1990). Para analizar los datos del estudio, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman y regresión múltiple a través del software SPSS

Se halló que la percepción del personal sobre la situación de justicia organizacional fue relativamente favorable, quienes demostraron un comportamiento favorable de ciudadanía organizacional. Se detectó una correlación positiva significativa entre la justicia organizacional (y sus tres dimensiones) y el comportamiento de ciudadanía organizacional. Además, los resultados de regresión múltiple demostraron que de tres dimensiones de la justicia organizacional, la justicia distributiva e interaccional puede explicar y predecir el comportamiento de ciudadanía organizacional.

Se concluyó que desde que se demostró el rol positivo de la justicia organizacional en el comportamiento de ciudadanía organizacional, es necesario realizar cursos de capacitación para que los gerentes se familiaricen con los principios de la justicia organizacional, la interacción humana y la forma de implementarlos en la Organizaciones.

Ismail et al. (2018), en su tratado "Impacto de la justicia organizacional y el comportamiento de la ciudadanía organizacional en el desempeño de los

empleados”. La justicia organizativa ha sido considerada un tema importante en el funcionamiento de las organizaciones operativas. Mientras que la conducta ciudadana es importante en lograr el éxito organizacional, las organizaciones alientan y facilitan el comportamiento ciudadano organizativo para producir efectividad y eficiencia en los quehaceres de la empresa. La meta cardinal de esta investigación es investigar la actuación de la J.O. y la C.C.O. en la mejora del desempeño de los empleados en el entorno académico. La justicia organizativa ejerce un cometido fundamental en configuración del comportamiento individual y, en particular, el comportamiento de rol adicional, como la actuación ciudadana. Para responder a la interrogante del estudio, los datos de sección transversal se recopilaron a través de un cuestionario de 190 empleados que trabajaban en diferentes universidades de Azad Kashmir Pakistán. Sus hallazgos revelan que hay un vínculo directo significativa entre la J.O. , C.C.O. y el desempeño de los dependientes. Las derivaciones indicaron que los conductas de la justicia organizativa y de ciudadanía de la organización fueron un predictor significativo del desempeño de los empleados. Esta investigación contribuye a la literatura gerencial al identificar y aplicar conceptos teóricos en una muestra diferente y entornos organizativos.

Ebrheem et ál. (2018), en su tesis “Justicia organizacional y su relación con el comportamiento de ciudadanía organizacional de miembros del personal no académico en universidades gubernamentales en el norte de Jordania”.

El propósito de este estudio fue investigar la relación entre la justicia organizacional y los comportamientos de ciudadanía organizacional de los miembros del personal no académico en las universidades gubernamentales en North Jordan. Se utilizó un diseño de investigación descriptivo transversal y

correlacional. Trescientos empleados participaron en este estudio que se llevó a cabo durante julio (2018). Este estudio mostró un alto nivel de percepción de justicia organizacional y comportamiento cívico organizacional entre los miembros del personal no académico en las universidades gubernamentales. Se informaron relaciones positivas estadísticamente significativas entre la justicia organizacional y el comportamiento de ciudadanía organizacional. Hubo algunas limitaciones en este estudio, la muestra extraída de universidades públicas solo en el norte de Jordania. Por lo tanto, estos resultados pueden no ser representativos de universidades enteras. Se recomendaron estudios potenciales que incluían todas las universidades de Jordania.

Jehanzeb y Mohanty (2020), realizó su estudio denominado “El papel mediador del compromiso organizacional entre la justicia organizacional y el comportamiento de ciudadanía organizacional: distancia de poder como moderador”.

Utilizando una técnica de muestreo estratificado, se recopilaron datos de los empleados que trabajaban en sucursales bancarias ubicadas en cinco ciudades metropolitanas (es decir, Islamabad, Peshawar, Lahore, Quetta y Karachi) de Pakistán. Se recibieron un total de 409 respuestas y se consideraron 379 cuestionarios para el análisis. Para probar las hipótesis se aplicó la técnica de modelado de ecuaciones estructurales utilizando AMOS 21.0.

Los resultados informaron una relación insignificante entre justicia organizacional y OCB, pero se encontró que la relación entre justicia organizacional y compromiso organizacional era significativa. También ha surgido del análisis que el compromiso organizacional media plenamente la relación entre la justicia

organizacional y la OCB. Además, se encontró que la distancia de poder modera la relación entre la justicia organizacional y el compromiso organizacional.

"The relationship"(2020), publicó un artículo denominado "La relación entre justicia organizacional y ciudadanía organizacional: el efecto mediador del compromiso organizacional y el papel moderador de la distancia de poder".

Los datos se recopilaron a partir de las respuestas a un cuestionario estructurado de 379 empleados de diez bancos de cinco ciudades metropolitanas de Pakistán. El estudio no encuentra una relación positiva entre justicia organizacional y OCB, una relación positiva entre justicia organizacional y compromiso organizacional, que el compromiso organizacional media la relación entre justicia organizacional y OCB y que la distancia de poder modera la relación entre justicia organizacional y compromiso organizacional.

Jehanzeb (2021), realizó el estudio denominado "Cómo la percepción de la capacitación impacta en el comportamiento de ciudadanía organizacional: distancia de poder como moderador".

Utilizando la técnica de muestreo estratificado, los datos se obtuvieron de 379 empleados que trabajaban en sucursales de bancos públicos y privados ubicados en cinco ciudades metropolitanas de Pakistán. Para probar las hipótesis establecidas, se adoptó la técnica de modelado de ecuaciones estructurales utilizando Análisis de estructuras de momento (AMOS) 21.0.

Los hallazgos indicaron una relación significativa entre la percepción de formación y el comportamiento de ciudadanía organizacional, pero no se encontró relación entre la percepción de formación y el compromiso organizacional. Además, el compromiso organizacional medió en parte la relación entre la percepción de la

formación y el comportamiento de ciudadanía organizacional. Los resultados también describen que la distancia de poder modera la relación entre la percepción de formación y el compromiso organizacional.

Antecedentes Nacionales

Vega (2016), El autor realizó su tesis en el personal administrativo de la institución pública de Ayacucho, Hallaron que el rango de CCO es bajo en un 59%, el grado de compromiso laboral es pequeño 56%, el nivel de compromiso continuo es bajo en un 49%, la categoría de compromiso normativo es pequeño en un 53%, el valor de compromiso afectivo es bajo en un 53 %. La correlación es moderadamente baja en un 0.42, entre el comportamiento ciudadano y el compromiso de los trabajadores.

Arias (2017), el propósito fue examinar la relación entre la justicia organizativa y la satisfacción laboral, y más particularmente los tres tipos de justicia organizacional: distributiva, procedimental e interactiva en el escenario de una institución pública en el Perú, denominada EsSalud. Se concluyó que los trabajadores que apreciaron justicia organizativa en la organización tuvieron mayor satisfacción que los que percibieron que no hay una adecuada equidad en su justicia.

Martínez (2017), en su tesis realizado en la ciudad de Lima en el Viceministerio de Pesquería, se descubrió que El 59.91% de la muestra aseveró que el compromiso organizacional es regular.

El 58.53% de la muestra opinó que la ciudadanía organizacional es regular. Para los encuestados el compromiso afectivo es regular en un 47 %, el compromiso

continuo es regular en un 58.53 % y es compromiso normativo es regular en un 64 %. Se concluyó que existe una correlación entre el comportamiento ciudadano organizativo y el compromiso laboral con una relación de spearman de 0.51. La conexión de las CCO y el compromiso afectivo es moderadamente bajo en 0.60, las CCO se relacionan con el compromiso normativo en forma baja en 0.15 , las CCO y el compromiso continuo tienen una relación moderadamente baja de 0.30 .

Mas (2018), en su estudio efectuado en una organización tributaria de Lima, se encontraron que: el grado de comportamiento ciudadano es alto en un 78.8%, el compromiso organizacional 60.59% en un nivel Regular, la categoría del compromiso afectivo es alto y regular en un 50%, el compromiso normativo es regular en un 65.88%, el compromiso continuo es regular en un 70%.

Se resolvió que el comportamiento ciudadano organizativo se corresponde con el compromiso organizativo de los subordinados del área administrativa-financiera de entidad de tributación. También el comportamiento ciudadano organizativo tiene concomitancia con las dimensiones del compromiso organizacional.

Díaz (2018), su diseño investigativo fue no experimental, transeccional y nivel relacional, el cual se realizó en la Municipalidad de Cajamarca. Un 75% de los encuestados, sí está de acuerdo con estos comportamientos ciudadanos y un 25% no está de acuerdo con estas conductas pro sociales. El índice de Pearson resultó en el valor de 1, revela que hay una gran concomitancia de estas dos constructos investigativos en estudio en los colaboradores del Municipio de Cajamarca.

2.1 Marco Conceptual

Conducta intra rol: El proceder en la ocupación asimismo expresa la conducta de la labor esencial. Es una clase de conducta que es atingente a un elemento de la faena de los dependientes y se muestra en las remuneraciones de la compañía. Todos los comportamientos que eran necesarios para la realización del trabajo responsable. Los estándares utilizados para evaluar el rendimiento de los empleados de los comportamientos de rol están generalmente divididos en cuatro categorías, es decir, la calificación, la evaluación de la calidad, la norma de cantidad, y el registro de datos de documentos, tales como el registro de la obra, la seguridad, el registro de ausencia, y el registro de la demora de trabajo, etc. (Katz, 1964).

Conducta extra rol: Son las acciones que son facultativos en el laboro (caso de cooperar con los demás), no es inherente en el sistema compensatorio de políticas empresariales, sin embargo sí suscita la efectividad empresarial (Becker y Kerman, 2003).

Espontaneidad empresarial: Es atingente a plantear consejos constructivos, en el que abarcan todos los hechos deliberados en inventar y novedad en empresas, los subalternos que encuadran de modo diligente en esta manera de conducta hallan la manera de innovar en el trabajo (George y Jones, 1997).

Altruismo: El altruismo es una actuación que es voluntario encauzando en apoyar a los subordinados en circunstancias laborales, verbigracia, instruir a nuevos oficinistas, apoyar a un individuo con mucha recarga laboral (Smith, et ál., 1983).

Conciencia: Es una conducta de apoyo total, y se orienta rebasando las expectativas de un rol específico (Organ, 1998).

Deportividad: Se hace insistencia en los particularidades favorables y preparados para aguantar en contextos menos que perfectas sin protestar (Organ D, 1998).

Cortesía: Gesticulaciones y actuaciones proactivas encaminadas a prever dificultades atingentes con la labor de otros individuos (Organ , 1998).

Virtud Civil: Conductas que señalan que el compromiso personal está inmerso o en los quehaceres de la empresa y sobrelleva tareas dependientes (Organ , 1998).

Conducta de ayuda: Es asistencia premeditada con terceros oficinistas y es prever la aparición de dificultades atingentes con su labor (Borman y Motowidlo, 1997).

Conducta de Lealtad organizacional: Es la anhelo de preservar a la empresa, ayudando y resguardando el logro de las metas organizacioanles (Borman y Motowidlo, 1997).

Comportamiento de Iniciativa individual: Esta conducta abarca las acciones preconcebidas de invención y creatividad. Se le denomina también Deber al querer implicarse más en asuntos de la empresa (Organ , 1998).

Conducta de Auto desarrollo: Abarca el proceder potestativo de los subordinados para medrar sus entendimientos, destrezas y su idoneidad (Podsakoff et al, 2000).

Desempeño contextual: Se define como acciones que coadyuvan al eje social y psicológico de la empresa, está empezando a ser vista como igualmente importante para la ejecución de tareas. Los ejemplos de desempeño contextual incluyen para un trabajo voluntario adicional, siguiendo las reglas y procesos de la empresa inclusive cuando es personalmente inconveniente, ayudando y cooperando con los compañeros de trabajo, y varios otros comportamientos discrecionales. Mediante el

fortalecimiento de la viabilidad de las redes sociales, estas actividades se plantean para mejorar el clima psicológico en el que se anida el núcleo técnico (Borman y Motowidlo, 1997).

CAPITULO II: EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPOTESIS Y VARIABLES

2.1 Planteamiento del Problema

2.1.1 Descripción de la realidad problemática

Las Conductas ciudadanas organizativas , también conocido como "síndrome del buen soldado", se ha conceptualizado más comúnmente como un comportamiento que va más allá de las expectativas formales de trabajo, se involucra involuntariamente y contribuye positivamente a la organización (Smith, Organ & Near , 1983). Típicamente incluido en esta definición son comportamientos como quedarse después del trabajo sin pago extra para completar tareas, cambiar un horario de trabajo para acomodar a otros, hablar positivamente sobre la organización o ayudar a un compañero de trabajo a resolver un problema o completar una tarea. Este tipo de comportamientos generalmente son vistos como discrecionales por los empleadores, pero pueden no ser conceptualizados de manera similar en todas las organizaciones, por ejemplo, en el Ejército, los individuos son inculcados con valores (como la lealtad, el deber y el servicio desinteresado) relacionados con las CCO.

En el mundo competitivo de hoy, las organizaciones buscan constantemente nuevos métodos para maximizar la eficiencia y el esfuerzo de su personal. Las diferentes condiciones de las organizaciones en la actualidad, el aumento de la tasa de competiciones y su afecto en esta condición llevan a las organizaciones a tener una nueva generación de personal, una generación que se llama soldados de la organización.

Greenberg (1987) introdujo el concepto de justicia organizativa , cuando un colaborador juzga la actuación de la empresa y la conducta resultante del

empleado. (por ejemplo, si una empresa despide a la mitad de los trabajadores, un empleado puede tener una sensación de injusticia con un cambio de actitud resultante y una caída de la productividad).

La Justicia o equidad se relaciona a la noción de que un quehacer es éticamente correcta, que puede especificarse con la moral, la religiosidad, la imparcialidad, la ecuanimidad o la normatividad legal. Las personas están evidentemente atentas a la imparcialidad de los eventos y escenarios en su existencia diaria, en una variedad de escenarios (Tabibnia et.al., 2008). Los individuos responden a los hechos realizados por las empresas cada día. Las apreciaciones de una persona de estas resoluciones como ecuánimes o inicuas pueden influenciar en los talentos y actuaciones subsiguientes del individuo. La equidad a menudo es de utilidad concentrada para las empresas porque las implicaciones de las percepciones de iniquidad pueden influir las disposiciones y conductas laborales en su tarea. La justicia organizativa puede implicar temas relacionados con las percepciones de pago equitativo, equilibrio de ocasiones para el desarrollo y procesos de colocación de trabajadores.

En Francia, un 25% fue víctima de maltrato psicológico según su sexo, categoría, culto, incapacidad o salubridad, las personas de ambos sexos se ven influidas por comportamientos y lenguaje soez en su labor, el 33 % del sexo masculino y 32 % del sexo femenino aseveraron haber sido vilipendiados en los tres ulteriores años. La investigación verificó que este acometimiento segregacionista en diversos niveles organizativos. El 27 % de los empleados públicos tuvo estos eventos de acoso, asimismo el 25 % de los colaboradores de empresas privadas y el 22 % de individuos independientes (Le Baromètre, 2018).

Según el latinobarómetro, los problemas principales en orden de importancia son: la delincuencia, la corrupción, la economía, la política, los problemas de la educación, el desempleo y la pobreza (Latinobarómetro, 2018).

Para relacionar las variables de justicia organizacional y comportamientos de ciudadanía organizacional existen investigaciones que fundamentan esta relación entre estos dos constructos, entre las que destacan:

Mauborgne y Kim (1996) desarrollaron una teoría sobre cómo la justicia procesal afecta el comportamiento de los gerentes dentro y fuera del rol en un escenario empresarial. Lo hicieron mediante el estudio de los efectos directos e indirectos de los juicios de justicia procesal sobre el comportamiento en funciones y extra funciones de la alta dirección de las subsidiarias de las multinacionales en el contexto del proceso de decisión de asignación de recursos global. Este artículo probó una teoría que predijo que la actitud de compromiso para apoyar las decisiones proporcionó un puente entre la justicia procesal y el comportamiento extra-rol. Los resultados sugirieron que la justicia procesal inspira a los gerentes a ir más allá del llamado del deber y participar en acciones innovadoras, cooperación espontánea y comportamiento creativo en nombre de la organización en la ejecución de sus decisiones.

Moorman y Blakely (1998) estudiaron cómo la justicia procesal influye en los comportamientos de ciudadanía organizacional al influir en el apoyo organizacional percibido. Los resultados sugirieron que la justicia procesal es un antecedente de apoyo organizacional percibido que a su vez promueve comportamientos ciudadanos.

Moorman y Blakely (1998) realizaron un estudio para probar cómo la justicia procesal puede afectar el comportamiento de ciudadanía organizacional y cómo el

apoyo organizacional percibido puede mediar en esta relación. Los resultados indicaron que la equidad en los procedimientos es un antecedente de la percepción de apoyo organizacional e influye en los comportamientos de ciudadanía organizacional en una organización.

Fields, Pang y Chiu, (2000) estudiaron hasta qué punto los jueces distributivos y procesales predecían resultados laborales como la intención de quedarse, la satisfacción laboral y la evaluación de los supervisores. El enfoque principal del estudio fue averiguar si las diferencias culturales juegan algún papel en la diferencia de los resultados laborales. Los investigadores habían realizado este estudio con la idea de que no se había realizado ningún estudio en Hong Kong, que examinara las diferencias en los niveles de justicia y los resultados organizativos resultantes a diferencia de los Estados Unidos. Los resultados indicaron que ambos tipos de justicia influyeron en los resultados laborales, como la satisfacción laboral y la intención de permanecer en Hong Kong. También se encontró que las percepciones de justicia no afectaron las evaluaciones de los supervisores. También se vio que las percepciones de justicia difieren entre las dos naciones y esto podría deberse a factores culturales como la distancia de poder, el individualismo-colectivismo.

Cohen-Charash y Spector (2001) examinaron los tres tipos de justicia en un estudio de metanálisis. El estudio estableció o validó claramente que las tres formas de justicia son distintas y únicas, además de interactuar entre sí para formar la noción general de justicia. Se encontró que las medidas de satisfacción se relacionaron mayoritariamente con los tipos de justicia, mientras que la CCO se relacionó tanto con la justicia distributiva como con la procesal. Otros resultados de

la Justicia como Compromiso, Confianza, desempeño y conductas contraproducentes se relacionaron con la Justicia Procesal.

Aryee, Budhwar y Chen (2002) realizaron un estudio sobre una organización del sector público de la India para probar un modelo de intercambio social de actitudes y comportamientos laborales. Los investigadores plantearon la hipótesis de que las tres dimensiones de la justicia también estaban relacionadas con la confianza que los empleados depositan en su supervisor y esto influiría en las actitudes laborales como las intenciones de rotación, el comportamiento de ciudadanía organizacional, el compromiso organizacional, el desempeño de tareas y la satisfacción laboral de los empleados. Los resultados indicaron que la justicia distributiva se correlacionó con las intenciones de rotación, el compromiso organizacional y el comportamiento de ciudadanía organizacional. Por lo que se considera que hay indicios suficientes para corroborar esta relación entre las variables de justicia organizacional y comportamientos de ciudadanía organizacional, y poder investigarla en la empresa ladrillos Lark S.A.C.

Según el libro de reclamaciones de la empresa ladrillos Lark S.A.C., existe analizados los años 2015 al año 2018, se observa que hay un incremento de reclamaciones que tiene como causales falta de respeto, deficiente cortesía, del personal de la empresa con respecto a los clientes , en el año 2015 hubieron 11 reclamaciones de clientes por haber recibido un mal trato de trabajadores de la empresa Ladrillos Lark, en el año 2016 hubieron 18 reclamaciones por el motivo del personal , en el año 2017 hubieron 25 reclamaciones y en el año 2018 existieron la cantidad de 38 reclamaciones, es decir hay un incremento de quejas , reclamos por la atención del personal hacia los clientes por aspectos de sus conductas.

En la empresa Ladrillos Lark S.A.C., según el dpto. de personal esta aumentado los problemas de conductas de robo de los dependientes hacia la organización o hacia sus colegas, en el año 2015 existieron 5 casos , en el año 2016 hubo 10 casos, en el año 2017 existieron 18 casos de robos o hurtos a la empresa o a sus compañeros y para el año 2018 se realizaron 26 casos de robos.

También en la empresa Ladrillos Lark S.A.C., se detectó que se falsificaron facturas por consumo que se les da a ciertos trabajadores para gastos de viáticos, en el año 2015 hubieron 10 casos, en el año 2016 hubo 15 casos de falsificación de documentos, en el año 2017 ocurrieron 18 casos de este tipo de conducta negativa y en el año 2018 se produjeron 27 casos de falsificación de facturas.

Así mismo en esta empresa, también hallaron que en el año 2015 existieron 9 fallos en los equipos de servicios higiénicos y otra infraestructura , 14 fallos en equipo y mobiliario de la empresa realizados por personal de la empresa, en el año 2016 hubieron 12 fallos en los equipos de servicios higiénicos y otra infraestructura , 17 fallos en equipo y mobiliario de la empresa(escritorios, muebles, sillas, computadoras) , en el año 2017 se incrementaron 31 fallos en las instalaciones de servicios higiénicos y otra infraestructura, 35 fallos en equipo y mobiliario de la empresa(escritorios, muebles, sillas, computadoras), y en el año 2018 aumentó en 37 fallos en los equipos de servicios higiénicos y otra infraestructura ,41 fallos en equipo y mobiliario de la empresa(escritorios, muebles, sillas, computadoras).

En el 2015 se presentaron 3 casos de corrupción en esta empresa, para el año 2016 hay 5 casos de corrupción y/o personal, en el año 2017 se incrementó en 10 casos y para el año 2018 hubo 14 casos de funcionarios y trabajadores implicados en crimen organizado y corrupción , lo cuales fueron separados de la empresa Ladrillos Lark S.A.C..

A esto hay que agregar que hay trabajadores que han realizado demandas judiciales a la empresa Ladrillos Lark S.A.C., por que habiendo cumplido con los requisitos y habiendo aprobado los exámenes para acceder a puestos de trabajo, no fueron considerados en el puesto convocado, por lo que se observó casos de injusticia organizacional, al favorecer a otras personas solo por fines de amistad, familiar o por política. Estos casos en el año 2015 se realizaron 5 casos , en el año 2016 hubieron 11 casos, en el año 2017 se originaron 14 problemas de este tipo en la selección de personal, y para el año 2018 existieron 17 casos, según consta en informes del área de recursos humanos de este municipio.

Por lo anterior expuesto se presenta relevante o importante para la comunidad científica del Trabajo social, este tema que permitirá hallar la correlación entre estos dos constructos como son la justicia organizativa y las conductas ciudadanas organizativas investigado en el contexto de la empresa Ladrillos Lark S.A.C.

2.1.2 Antecedentes Teóricos

Ismail, S. , Iqbal y Adeel (2018), en su disertación “Impacto de la justicia organizacional y el comportamiento de la ciudadanía organizacional en el desempeño de los empleados”. La JO es considerada un tratado importante en el funcionamiento de las organizaciones operativas. Mientras que las conductas discrecionales es importante en lograr el éxito organizacional, las organizaciones alientan y facilitan el comportamiento ciudadano organizativo para producir efectividad y eficiencia en las actividades de la compañía. La finalidad general de esta investigación es investigar el rol de la justicia organizativa y las conductas ciudadanas en la mejora del desempeño de los empleados en el entorno académico. La J.O. ejerce un rol fundamental en la configuración del

comportamiento individual y, en particular, el comportamiento de rol adicional, como las conductas ciudadanas. Para responder a la interrogación del estudio, los datos de la sección transversal se recopilaron a través de un cuestionario de 190 empleados que trabajaban en diferentes universidades de Azad Kashmir Pakistán. Sus hallazgos revelan que hay un vínculo positivo significativo entre la justicia organizativa, el C.C.O. y el desempeño de trabajadores. Las deducciones indicaron que las conductas de la justicia organizativa y de ciudadanía de la organización fueron un predictor significativo del desempeño de los empleados. Esta investigación contribuye a la literatura gerencial al identificar y aplicar conceptos teóricos en una muestra diferente y entornos organizativos.

Cropanzano et al.(2016). en su tesis "Justicia organizacional y comportamientos de ciudadanía organizacional".

En este estudio se proporcionó un examen detallado del vínculo entre las apreciaciones de la justicia de los dependientes y las C.C.O. Comenzando con la investigación más temprana sobre CCO, se explicó cómo estos dos temas dentro de las ciencias organizacionales se desarrollaron uno junto al otro a medida que los investigadores intentaron articular no solo qué tipos de justicia influirían en los comportamientos de rol adicional, sino también cómo estos efectos emergen. También se trató las tendencias modernas en el estudio de la justicia y CCO, examinando nuevas perspectivas teóricas y enfoques multifocales, de terceros y multinivel para evaluar este fenómeno. Su objetivo es proporcionar una discusión exhaustiva no solo de dónde ha estado la investigación sino también de dónde irá a medida que los académicos continúen desarrollando nuevos conocimientos sobre los comportamientos de justicia y ciudadanía en el lugar de trabajo.

Arias (2017), el propósito fue examinar el vínculo entre la J.O. y la satisfacción en el trabajo, y más particularmente los 3 clases de justicia organizacional: distributiva, procedimental e interactiva en el escenario de una institución pública en el Perú, denominada . Se concluyó que los trabajadores que apreciaron justicia organizativa en la organización tuvieron mayor satisfacción que los que percibieron que no hay una adecuada equidad en su justicia.

Mas (2018), en su estudio efectuado en una organización tributaria de Lima, se encontraron que: el grado de comportamiento ciudadano es alto en un 78.8%, el compromiso organizacional 60.59% en un nivel Regular, la categoría del compromiso afectivo es alto y regular en un 50%, el compromiso normativo es regular en un 65.88%, el compromiso continuo es regular en un 70%.

Se resolvió que el comportamiento ciudadano organizativo se corresponde con el compromiso organizativo del personal del área administrativa-financiera de la entidad de tributación. También el comportamiento ciudadano organizativo tiene concomitancia con las dimensiones del compromiso organizacional.

2.1.3 Definición del problema general y específicos

Problema general

¿Qué vínculo hay entre la justicia organizativa y las conductas ciudadanas del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.

Problemas específicos

1. ¿Qué nexo hay entre la justicia organizativa y la virtud civil del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.
2. ¿Qué relación hay entre la justicia organizativa y la cortesía del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.

3.¿ Qué relación hay entre la justicia organizativa y y el altruismo del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.

4.¿ Qué relación hay entre la justicia organizativa y y la concienciación del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.

5.¿ Qué relación hay entre la justicia organizativa y y la caballerosidad del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.

2.2 Objetivos, delimitación y Justificación de la investigación

2.2.1 Objetivo general y específicos

Objetivo general

Identificar la correlación de la justicia organizacional y las conductas ciudadanas organizativas del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.

Objetivos específicos

1. Identificar el nexo de la justicia organizacional y la virtud civil del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.

2. Conocer la vinculación de la justicia organizacional y la cortesía del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.

3. Determinar el vínculo de la justicia organizacional y el altruismo del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.

4. Conocer el enlace que existe de la justicia organizacional y la concienciación del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.

5. Investigar la correspondencia de la J.O. y la caballerosidad del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.

2.2.2 Delimitación del estudio

DELIMITACION FISICA: Se efectuó en Lark S.A., la cual se encuentra situada en el distrito de Puente Piedra, ciudad de Lima, país de Perú.

DELIMITACION TEMPORAL: Se efectuó en el año 2019.

DELIMITACION SOCIAL: Se aplicaron las encuestas a los trabajadores de la empresa de ladrillos Lak S.A. , los cuales según los registros de recursos humanos, están en el nivel socio económico C,D, y E.

DELIMITACION CONCEPTUAL: Sólo se investigarán aspectos referidos a la J.O. y a los C.C.O.

2.2.3 Justificación e importancia del estudio

Desde el aspecto teórico se evidencia, porque se comprobará o se refutará el conocimiento que indica que la equidad institucional se vincula en forma directa con el comportamiento ciudadano organizativo. Dicha investigación de las dos variables se realizará en un contexto de la empresa Ladrillos Lark S.A.C. que está localizada en Puente Piedra , Lima. Con estos hallazgos de las categorías justicia organizativa y actuaciones ciudadanas servirá para que el acervo cognitivo de la Ciencia del Trabajo Social, tengan mejores fundamentos para el soporte de estas teorías.

En el aspecto metodológico esta tesis se justifica porque se utilizaran los instrumentos de recopilación de datos en castellano para que sean aplicados en otras investigaciones que traten sobre estas dos variables como son la justicia organizativa y el comportamiento ciudadano organizativo.

En el aspecto práctico, permitirá obtener un diagnóstico de la justicia organizacional que existe en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. y el nivel o grado de ciudadanía organizativa que se realiza en la empresa en estudio, asimismo medir la

correlación existente entre estas variables y sus dimensiones. Lo que servirá para que el Gerente, y jefes de las diversas áreas de esta empresa, pueda tener como insumo informativo, para que puedan mejorar el trabajo social, gestión del personal de la empresa en estudio, a través de estrategias, tácticas, planes de intervención, planes de acción, programas operativos, o estrategias lo que a largo plazo significará la mejorar de su desempeño laboral, y de la eficiencia y eficacia de la empresa Ladrillos Lark S.A.C.

2.3 Hipótesis, Variables y Definición Operacional

2.3.1 Supuestos teóricos

Muchos estudios han encontrado fundamentos teóricos a la vinculación entre las medidas de las percepciones de imparcialidad organizacional y varias formas de CCO entre varias muestras en diferentes contextos (Blakely et al., 2005; Chiaburu y Lim, 2008; Chegini, 2009).

La existencia de dicha relación se basa en la opinión de que cuando los empleados consideran su entorno de trabajo con base en la justicia y la imparcialidad, se comportarán naturalmente de manera amistosa y cortés con conciencia. hacia colegas, clientes y otros. Además, si los procederes ciudadanos institucionales son conceptuados como los aportes de los empleados a la organización, su justicia distributiva percibida conducirá a una alternancia en estos comportamientos Teniendo en cuenta la importancia de mantener la justicia y la equidad en la educación y el impacto que podría tener en los empleados y especialmente el rendimiento de los maestros, este estudio investiga el vínculo entre Percepción de la equidad organizacional y las conductas ciudadanas organizativas del personal de las organizaciones.

Sobre la base de la discusión anterior y el estudio de las publicaciones, puede plantearse la conjetura de que el conocimiento de la justicia posee una conexión directa con CCO en general y más específicamente con las dimensiones de las percepciones de la justicia. La justicia procesal, distributiva y la interacción también tienen una relación positiva con CCO. Aunque un número de académicos habló sobre la justicia institucional y las conductas ciudadanas organizativas que se vincula con varias otras variables por separado, solo se han realizado algunas investigaciones que examinan estas dos variables juntos.

2.3.2 Hipótesis general y específicas

Hipótesis general

Existe un vínculo positivo entre la justicia organizacional y las conductas de ciudadanía organizacional del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C., 2019.

Hipótesis específicas

1. Existe un vínculo positivo entre la justicia organizacional y la virtud civil del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.
2. Existe un vínculo positivo entre la justicia organizacional y la cortesía del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C., 2019.
3. Existe un vínculo positivo entre la justicia organizacional y el altruismo del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.
4. Existe un vínculo positivo entre la justicia organizacional y la concienciación del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.
5. Existe un vínculo positivo entre la justicia organizacional y la caballerosidad del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.

2.3.3 Variables, definición operacional e indicadores

Tabla 1.

Variable 1: Justicia Organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Justicia organizacional	Colquitt (2001) mencionó que la justicia organizacional es “la percepción que los empleados tienen sobre lo que ellos consideran justo o injusto con respecto al trato que ellos reciben dentro de una institución a la que pertenecen” (p. 386).	La variable será medida a través de un cuestionario de 20 ítems (7 para el indicador justicia procedimental, 4 para el indicador justicia distributiva, 4 para el indicador justicia interpersonal y 5 para el indicador justicia informacional).	*PROCEDIMENTAL (ÍTEMS 1 AL 7) *DISTRIBUTIVA (ÍTEMS 8 A 11) *INTERPERSONAL (ÍTEMS 12 AL 15). *INFORMACIONAL (ÍTEMS 16 AL 20).	procedimientos justos evaluación del desempeño trato y la relación con el jefe inmediato. satisfacción y compromiso	Ordinal

Tabla 2.

Variable 2: Conductas de Ciudadanía Organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Conductas de ciudadanía organizacional	Organ (1988) “El comportamiento ciudadano organizacional comprende	La variable será medida a través de un cuestionario de 23 ítems (7 para el indicador Altruismo, 7	*ALTRUISMO (ítems 1 al 7)	ayuda a trabajadores por elevada carga de trabajo afecto en el apoyo a trabajadores	Ordinal

	<p>comportamiento discrecional que no es parte de los requisitos formales del empleado pero que, de todas maneras, promueve el funcionamiento eficaz de la organización” (p. 4).</p>	<p>para el indicador virtud civil, 3 para el indicador concienciación, 3 para el indicador cortesía, y 3 para la indicador caballerosidad)</p>	<p>*VIRTUD CIVIL (ítems 8 al 14)</p> <p>*CONCIENCIACION (ítems 15 al 17)</p> <p>*CORTESÍA (ítems 18 al 20)</p> <p>*CABALLEROSIDAD (ítems 21 al 23)</p>	<p>orientación a nuevos trabajadores</p> <p>ayuda voluntaria a compañeros de trabajo.</p> <p>Responsabilidad con los aspectos políticos de la empresa</p> <p>Asistencia a reuniones</p> <p>Atiende a comunicaciones internas.</p> <p>Puntualidad</p> <p>Seguimiento a las reglas, normas y procedimientos.</p> <p>Trato atento</p> <p>Respeto a los derechos</p> <p>Se evitan las quejas</p> <p>Se evitan problemas menores y chismes.</p>	
--	--	--	--	--	--

CAPITULO III: METODO, TECNICA E INSTRUMENTOS

3.1 Tipo de investigación

Es una **investigación cuantitativa**, porque se centralizó principalmente en las propiedades visibles y aptas de valoración numérica de los hechos pertenecientes a las variables conductas de ciudadanía organizacional y justicia organizacional, empleo el método analítico y se utilizó las pruebas estadísticas para el examen de datos y prueba de las hipótesis.(Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Por otro lado (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), señala “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”.

El método cuantitativo, abarca el siguiente proceso: Se expone una dificultad de una realidad definido y preciso; se revisa estudios previos , en la cual se desarrolla un marco teórico; de las bases teóricas se formulan las hipótesis, se realiza la contrastación de hipótesis, a través de la aplicación de investigativos convenientes; se hace la recopilación de datos numéricos de las unidades de análisis, y se analiza empleando la estadística (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Según su finalidad, es Básica, porque se basa en un evidencia teórica y su meta principal es crear una teoría, ampliar, refutar o comprobar el conocimiento , y difusión cognostiva.

Según Vara-Horna (2012), la investigación es pura cuando admite formar noción. Las peculiaridades del estudio basico son:

- Averigua la dependencia entre variables.
- Califica cualquiera contexto corporativo o de clientes.
- Corroborar y adecua teorías.
- Crea nuevas maneras de comprender los hechos organizacionales.
- Elabora o adecúa instrumentos para medir variables.

Esta clase de estudio se efectúa para conseguir recientes teorías y actuales áreas de estudio sin una meta pragmática. Su meta es implantar un entidad de teorías, sin inquietarse por su praxis. Se encamina a entender y aprender la solventar dificultades amplias y de eficacia habitual. (Landeau, 2007, p. 15).

Según su alcance temporal, conforme esta razón, hay dos clases de estudios conforme al lapso de un hecho: la sincrónica y la diacrónica Según Briones (1985).

a) La sincrónica, que investiga los hechos, sucesos en un lapso breve o en un tiempo específico.

Es un estudio transversal, porque estudió un aspecto de las C.C.O. y J.O., en un tiempo único.

Según la orientación, Es estudio de comprobación, porque en esta investigación de tipo básico fue corroborar teorías vinculadas al J.O. y C.C.O.. Empleó principalmente la metodología empírico-analítica; ex-post-facto. Su finalidad es exponer y pronosticar los hechos. Uso métodos de análisis cuantitativos y destaca el entorno de verificar (Landeau, 2007).

3.2 Diseño a utilizar

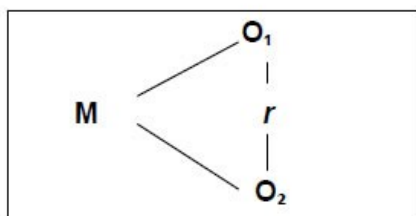
El diseño es **no experimental, transversal, correlacional** .

Es **no experimental** según la autora (Ortiz, 2004: p. 110), porque no se hacen variar intencionalmente las variables independientes. Se observan fenómenos tal y como se presentan en su contexto natural, se obtienen datos y después éstos se analizan. El control es menos riguroso que en el experimental.

Es **transversal**, porque obtiene información del objeto de estudio (población o muestra) una única vez en un momento dado, estos estudios son especies de “fotografías instantáneas” del fenómeno objeto de estudio. La investigación transversal puede ser descriptiva o explicativa. (Briones, 1985).

Es **correlacional** porque evalúan el nivel de correlación entre dos o varias variables, saber la actuación de la variable dependiente sabiendo la variable independiente, se puede pronosticar un valor que puede tener una variable conociendo a la relación con la otra variable, a partir de valor que tienen en las otras variables relacionadas. (Caballero, 2009).

Esquema diseño correlacional:



Donde:

M = Muestra.

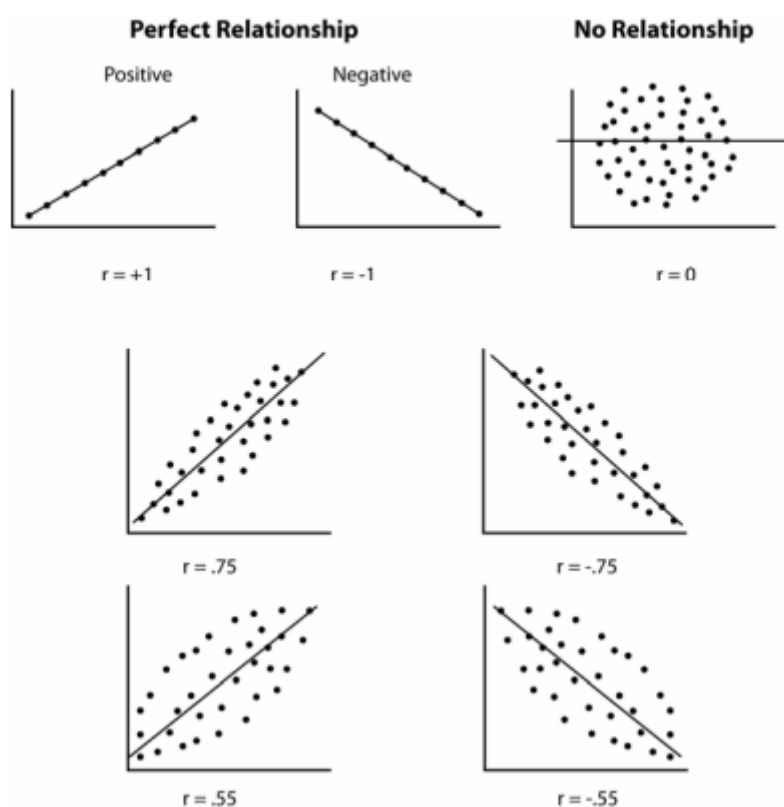
O1 = Variable 1. Justicia organizacional

O2 = Variable 2. Conductas de ciudadanía organizacional

r = Relación de las variables de estudio.

Para hallar el vínculo de 2 variables, el enfoque utilizado se llama coeficiente de correlación. Por ejemplo, en este trabajo de investigación, recopilará datos sobre "justicia organizacional" y también "conductas de ciudadanía organizacional", y se desea averiguar si existe una correlación entre estas variables. Es importante tener en cuenta que la correlación tiene dirección y puede ser positiva o negativa.

El índice de Spearman se utiliza para mostrar la fuerza del vínculo de 2 variables. Un coeficiente puede variar de $r = +1.00$ a -1.00 . A continuación, se presentan diferentes gráficos que muestran diferentes coeficientes de correlación.



3.3 Universo, población, muestra y muestreo

El universo son los trabajadores de empresas de fabricación de ladrillos.

En esta investigación la **población** son 400 trabajadores de la empresa Ladrillos Lark

S.A.C. sede Puente Piedra , que han laborado durante el año 2018.

Se usó la fórmula del tamaño de muestra siguiente

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

Donde:

n = el tamaño de la muestra.

N = tamaño de la población.

σ = Desviación estándar de la población que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5.

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivale a 1,96 (como más usual) o en relación al 99% de confianza equivale 2,58, valor que queda a criterio del investigador.

e = Límite aceptable de error muestral que, habitualmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor que varía entre el 1% (0,01) y 9% (0,09), valor que queda a criterio del encuestador.

Aplicando la fórmula del tamaño de muestra:

$$n = [400(0,5)^2(1,96)^2] / [(400-1)(0,05)^2 + (0,05)^2(1,96)^2]$$

$$n = [400(0,25)(3,8416)] / [(399)(0,0025) + (0,25)(3,8416)]$$

$$n = [384,16] / [(0,9975) + (0,9604)]$$

$n = [384.16] / [1.9579]$

$n = 196.21$

$n = 196$ trabajadores de empresa Ladrillos Lark S.A.C.

La muestra será de 196 trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A.C. sede Puente Piedra

Los **criterios de inclusión** para esta muestra son:

- Que sean trabajadores mayores o iguales de 3 años de experiencia laboral en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. sede Puente Piedra
- Que tengan entre 20 a 60 años de edad.
- Que sean del sexo masculino y femenino.
- Que sean peruanos de nacimiento.

Los **criterios de exclusión** para esta muestra son:

- Que sean trabajadores menores de 3 años de experiencia laboral en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. sede Puente Piedra.
- Que tengan más de 61 años.
- Que sean de nacionalidad extranjera.
- Que tengan alguna discapacidad auditiva o verbal

El muestreo es el proceso de seleccionar un grupo de personas, eventos, comportamientos u otros elementos con los que realizar un estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

El muestreo aleatorio simple es un proceso de muestreo probabilístico que da a cada elemento de la muestra de un tamaño específico, la equivalente posibilidad de ser elegido (Hernández, et. ál, 2010).

En esta investigación se usará el muestreo será aleatorio simple.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica es la encuesta y los instrumentos son los cuestionarios. La técnica es la encuesta y los instrumentos son los cuestionarios de: Para medir las conductas de ciudadanía organizacional se usará el cuestionario de los autores Rosario Hernández y Rovira Millán (2004) y para medir la justicia organizacional se utilizará el cuestionario de justicia organizacional de Colquitt (2001).

Ficha técnica del instrumento Conductas de ciudadanía Organizacional

Nombre del instrumento: Escala de Ciudadanía Organizacional.

Autores: Rosario Hernández y Rovira Millán (2004)

Procedencia: Puerto Rico

Año: 2004

Estructura: Está conformada por 23 ítems. Los indicadores que mide la escala son:

- Concienciación
- Caballerosidad
- Virtud civil
- Cortesía
- Altruismo

Administración: La escala es aplicada en forma individual o colectiva y el tiempo de aplicación es aproximadamente de 15 minutos.

Calificación y Puntuación: La calificación es manual y la puntuación oscila entre 15(Puntuación Menor) y 90 (Puntuación Mayor) . A mayor puntuación, mayor será la

presencia de los componentes de las conductas de ciudadanía organizacional, percibido por el personal de la empresa Ladrillos Lark S.A.C.

El escalamiento de Likert:

Totalmente en Desacuerdo=1

Moderadamente en Desacuerdo=2

Algo en Desacuerdo=3

Algo en Acuerdo=4

Moderadamente en Acuerdo=5

Totalmente en Acuerdo=6

Niveles de interpretación de resultados: bajo, regular y alto.

La escala tiene una confiabilidad igual a 0.85 y un error estándar de medición igual a 1.27. De las cinco subescalas que componen la Escala de Ciudadanía Organizacional, la de Altruismo refleja la mayor consistencia interna (0.82), mientras que la subescala de Caballerosidad refleja la menor consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach (0.61) (Rosario Hernández y Rovira Millán, 2004).

Los resultados del análisis de validez de constructo reflejan una alta correlación entre la Escala de Ciudadanía Organizacional y sus subescalas, mientras que las correlaciones con la Escala Metodológica de Deseabilidad Social son muy bajas. Esto sugiere que las subescalas se asocian altamente con la Escala de Ciudadanía Organizacional, y que las subescalas de Altruismo, Concienciación, Cortesía, Caballerosidad y Virtud Civil subyacen el constructor de ciudadana organizacional (Rosario Hernández y Rovira Millán, 2004).

Ficha técnica del instrumento de justicia Organizacional

Nombre del instrumento: Escala de justicia Organizacional.

Autor: Colquitt (2001).

Traducido al castellano por Biaggini y Mendoza (2005)

Procedencia: Estados Unidos

Año: 2001

Estructura: Está conformada por 20 ítems. Los indicadores que mide la escala son:

- Justicia distributiva.
- Justicia procedimental.
- Justicia interactiva.
- Justicia informacional.

Administración: La escala es aplicada en forma individual o colectiva y el tiempo de aplicación es aproximadamente de 10 minutos.

Calificación y Puntuación: La calificación es manual y la puntuación oscila entre 100(Puntuación Mayor) y 20 (Puntuación Menor). A mayor puntuación, mayor será la presencia de los componentes de las conductas de ciudadanía organizacional, percibido por el personal de la Municipalidad provincial de Cañete.

El escalamiento de Likert:

Siempre =5

Casi Siempre = 4

A veces=3

Casi Nunca =2

Nunca =1

Niveles de interpretación de resultados: bajo, regular y alto.

El nivel de confiabilidad fue de 0.953 para los 20 elementos del instrumento de justicia organizacional (Gonzabay , 2019).

Para la validez, se empleó la ficha de validación donde se establecieron como indicadores: calidad técnica de representatividad, correspondencia de los criterios, objetivos e ítems y calidad del lenguaje.

En la evaluación de la validez por experto, el resultado fue valoración adecuado , para utilizarse el cuestionario para la justicia organizacional (Gonzabay, 2019).

3.5 Procesamiento de datos

Los programas informáticos que se usarán son Excel y SPSS, el análisis descriptivo se basó en las tablas y gráficos estadísticos y para el análisis estadístico se utilizó el Coeficiente de correlación de rho de Spearman.

Se especifican como van a ser tratados los datos. Esta tarea puede hacerse mediante tablas de frecuencia y gráficos con sus correspondientes análisis e interpretaciones.

Tablas de frecuencia: La información presentada se desagregará en frecuencias absolutas y porcentuales.

Gráficos: Permitirá en forma simple y rápida observar las características de los datos o las variables. Para ello se usó los diagramas de barras con porcentajes.

El alfa de Cronbach se usará para estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica.

La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados. Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe

obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación.

Se usará el índice de la correlación de Spearman para determinar si existe una relación lineal entre dos variables a nivel ordinal y que esta relación no sea debida al azar; es decir, que la relación sea estadísticamente significativa. Si una de las variables es intervalar y la otra ordinal también se utiliza Spearman.

Las conclusiones se formularán teniendo en cuenta los objetivos planteados y los resultados obtenidos.

CAPITULO IV: PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados

1.-Presentación y análisis de la estadística descriptiva utilizada

Tabla 3.

Nivel de justicia procedimental en los trabajadores de La Empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.

		nivel_justicia_procedimental			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Alto	37	18,9	18,9	18,9
	Bajo	8	4,1	4,1	23,0
	Regular	151	77,0	77,0	100,0
Total		196	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia en base a encuestas

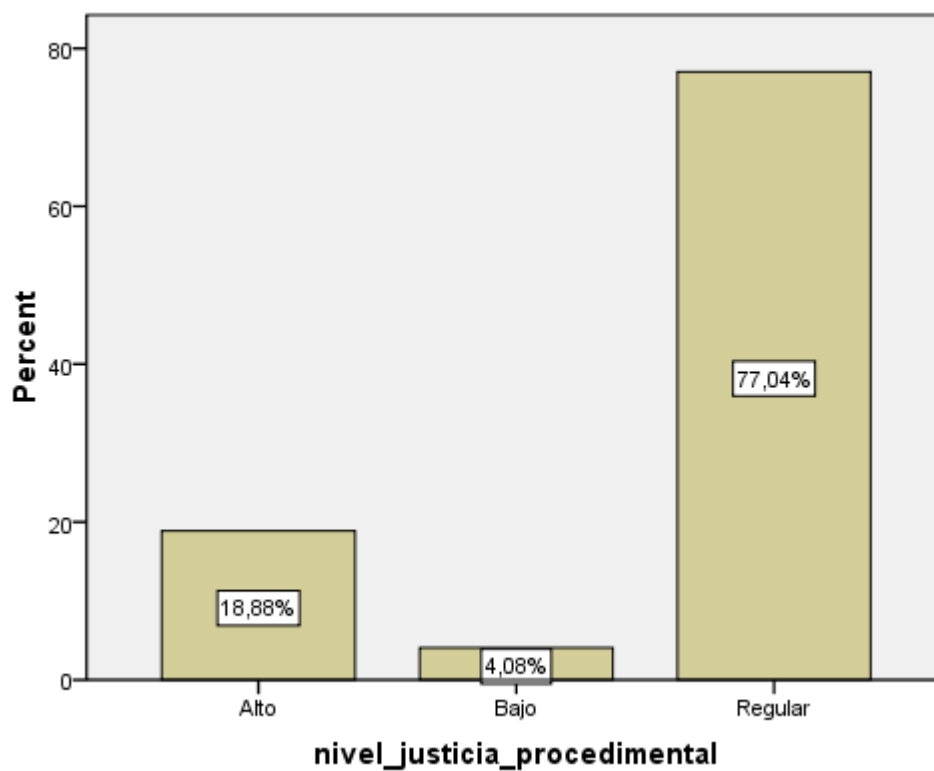


Figura 1. Diagrama de barras de Nivel de justicia procedimental en los Trabajadores de La Empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.

Nota. Elaboración propia en base a encuestas

El 77.04% de los encuestados en la Empresa Ladrillos Lark S.A., aseveran que es Regular la justicia procedimental, y el 4.08% indicaron que es baja la mencionada justicia procedimental.

Tabla 4.

Nivel de justicia distributiva en los trabajadores de La Empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.

nivel_justicia_distributiva

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Alto	48	24,5	24,5	24,5
	Bajo	28	14,3	14,3	38,8
	Regular	120	61,2	61,2	100,0
	Total	196	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia en base a encuestas

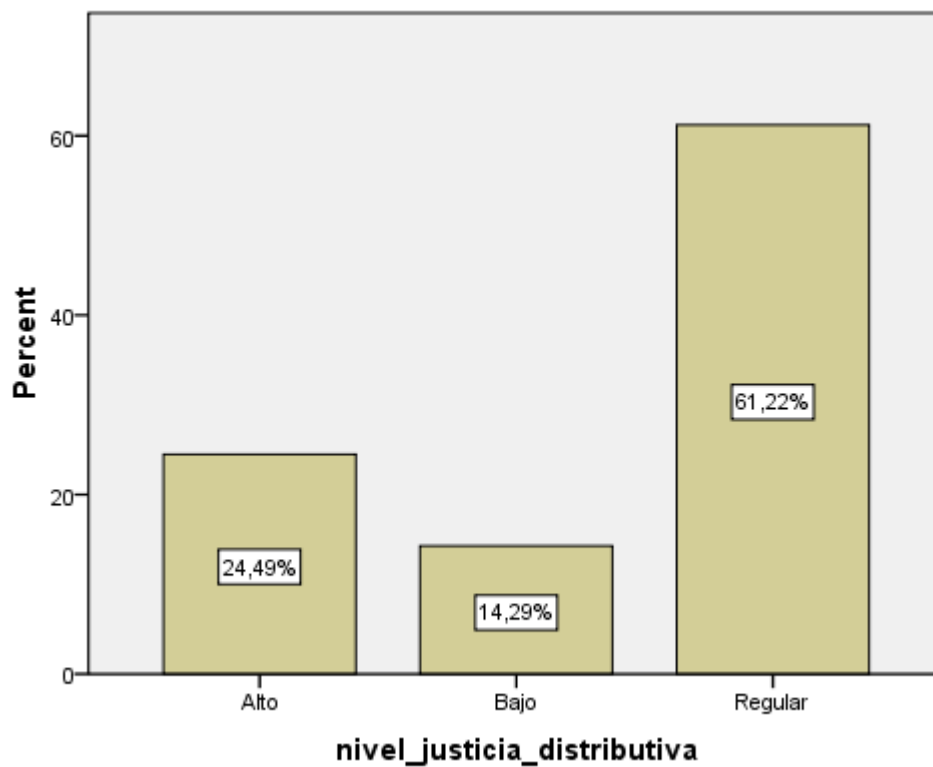


Figura 2. Diagrama de barras de Nivel de justicia distributiva en los trabajadores de la Empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.

Nota. Elaboración propia en base a encuestas

Según el 61.22% de los trabajadores encuestados, señalaron que es Regular la justicia distributiva y el 14.29% indicó que es bajo la indicada clase de justicia que se realiza en su ámbito organizacional.

Tabla 5.

Nivel de justicia interpersonal en los trabajadores de La Empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.

nivel_justicia_interpersonal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Alto	21	10,7	10,7	10,7
Bajo	16	8,2	8,2	18,9
Regular	159	81,1	81,1	100,0
Total	196	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia en base a encuestas

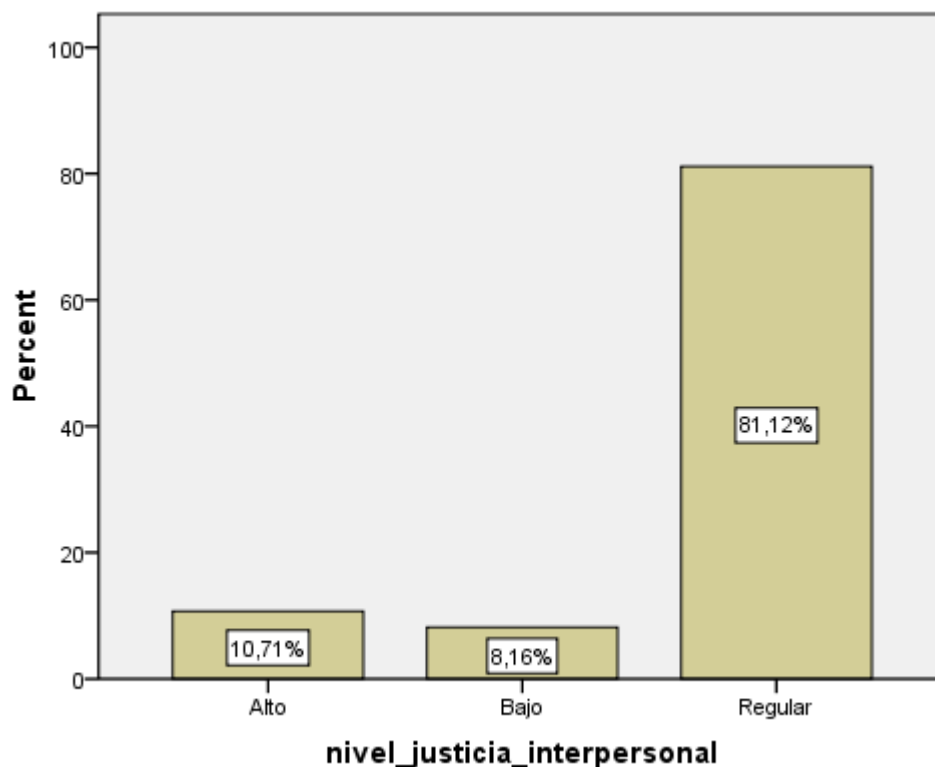


Figura 3. Diagrama de barras de Nivel de justicia interpersonal en los Trabajadores de La Empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.

Nota. Elaboración propia en base a encuestas

Para el 81.12% la justicia interpersonal es Regular, y para el 8.16% opinaron que es baja la mencionada justicia interpersonal que se realiza en esa empresa.

Tabla 6.

Nivel de justicia informacional en los trabajadores de la Empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.

nivel_justicia_informacional					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Alto	25	12,8	12,8	12,8
	Bajo	98	50,0	50,0	62,8
	Regular	73	37,2	37,2	100,0
	Total	196	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia en base a encuestas

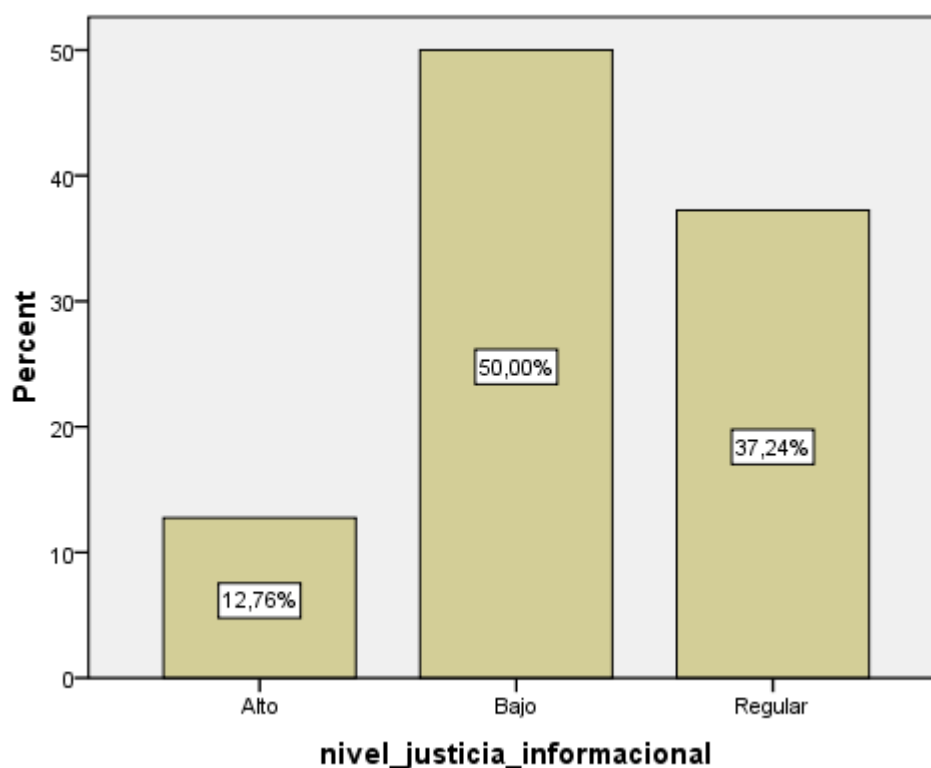


Figura 4. Diagrama de barras de Nivel de justicia informacional en los trabajadores de la Empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.

Nota. Elaboración propia en base a encuestas

El 50% de los trabajadores encuestados de la empresa Ladrillos Lark S.A., señalaron que la justicia informacional, es baja, en tanto el 12.76% opinaron que es Regular.

Tabla 7.

Nivel de justicia organizacional en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.

		nivel_justicia_organizacional			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Alto	13	6,6	6,6	6,6
	Bajo	4	2,0	2,0	8,7
	Regular	179	91,3	91,3	100,0
	Total	196	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia en base a encuestas

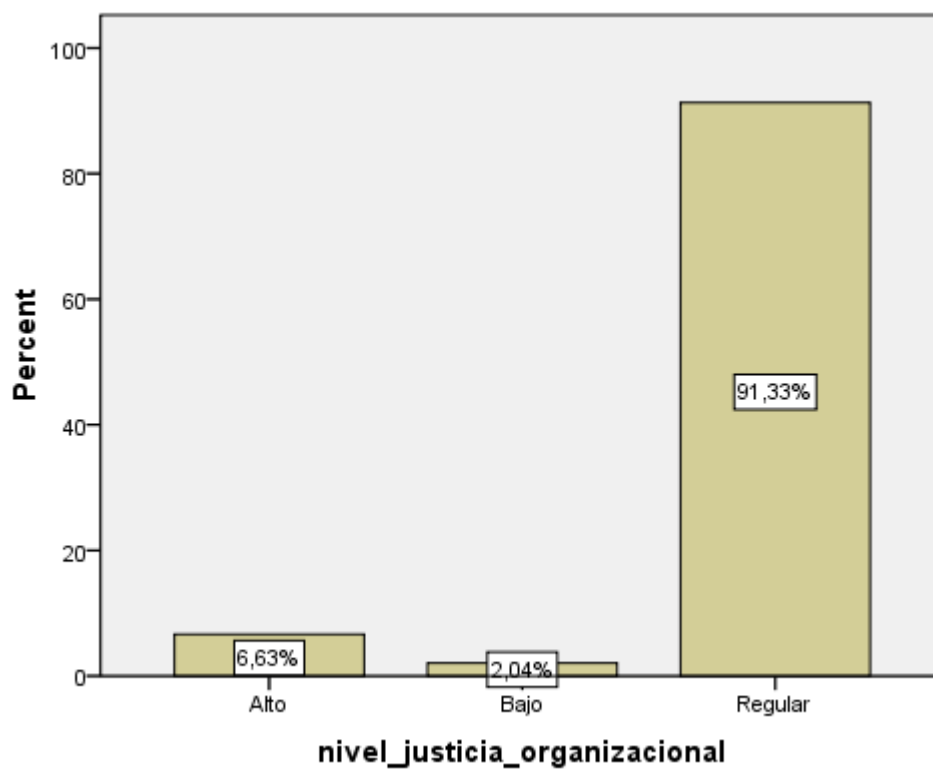


Figura 5. Diagrama de barras de Nivel de justicia organizacional en los Trabajadores de La Empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.

Nota. Elaboración propia en base a encuestas

La justicia organizacional que se realiza en la empresa Ladrillos Lark S.A., es en Regular en un 91.33% y en un 2.04% es bajo

Tabla 8.

Nivel de altruismo en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.

		nivel_altruismo			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Alto	1	,5	,5	,5
	Bajo	95	48,5	48,5	49,0
	Regular	100	51,0	51,0	100,0
	Total	196	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia en base a encuestas

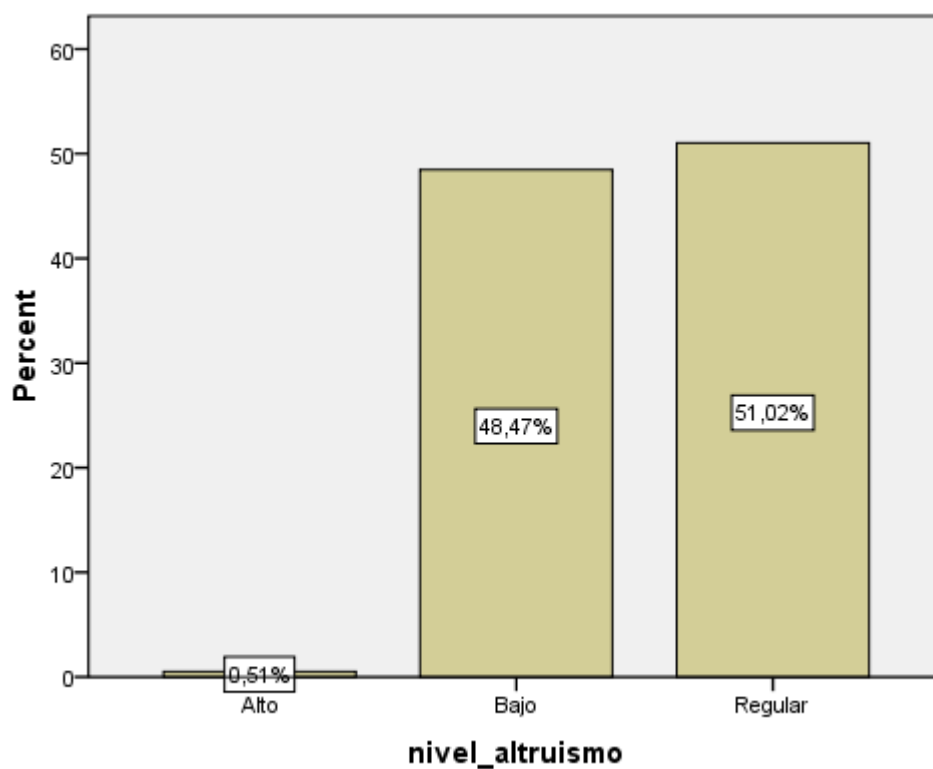


Figura 6. Diagrama de barras de Nivel de altruismo en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.

Nota. Elaboración propia en base a encuestas

Tabla 9.

Nivel de virtud civil en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.

		nivel_virtud_civil			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Alto	1	,5	,5	,5
	Bajo	97	49,5	49,5	50,0
	Regular	98	50,0	50,0	100,0
	Total	196	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia en base a encuestas

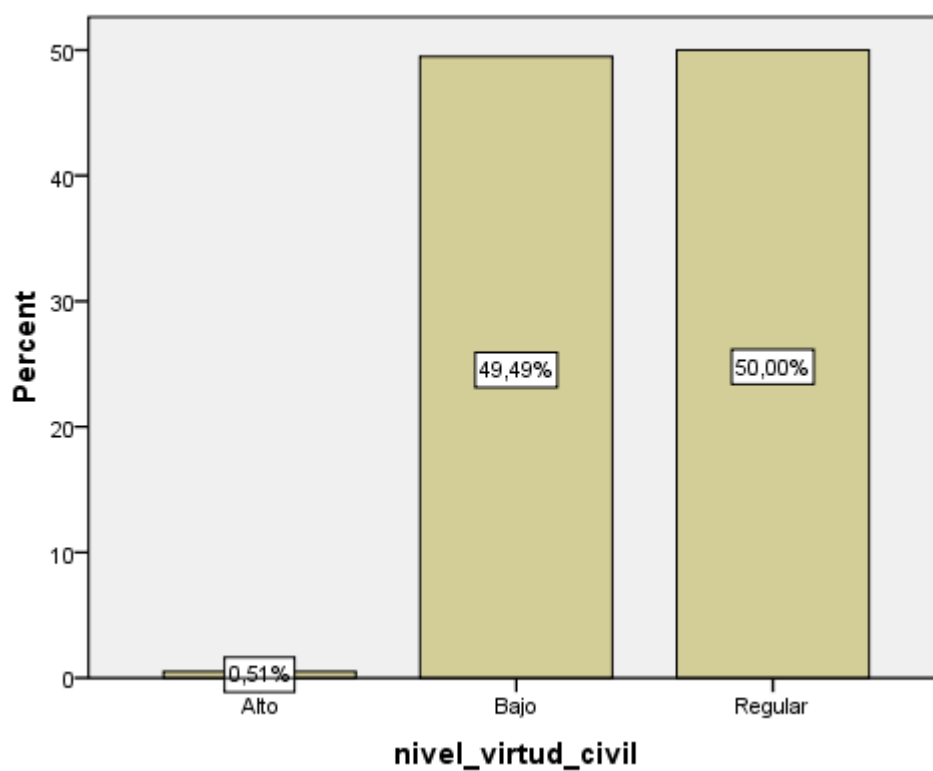


Figura 7. Diagrama de barras de Nivel de virtud civil en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.

Nota. Elaboración propia en base a encuestas

Tabla 10.

Nivel de concienciación en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.

nivel_concienciación					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Alto	4	2,0	2,0	2,0
	Bajo	105	53,6	53,6	55,6
	Regular	87	44,4	44,4	100,0
	Total	196	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia en base a encuestas

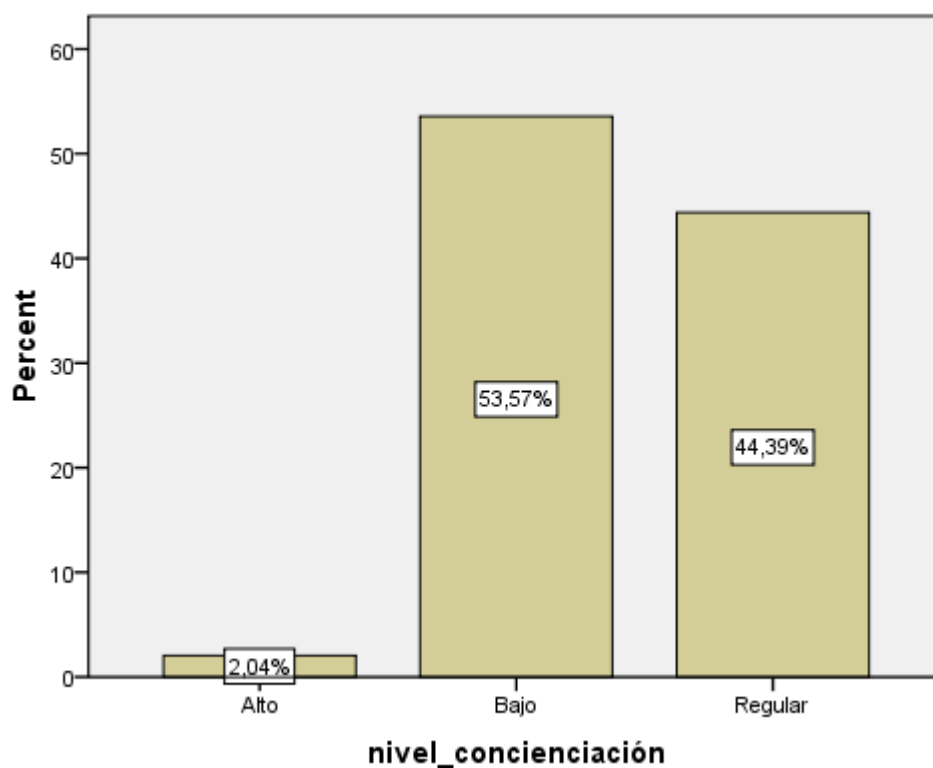


Figura 8. Diagrama de barras de Nivel de concienciación en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.

Nota. Elaboración propia en base a encuestas

Tabla 11.

Nivel de cortesía en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.

		nivel_cortesía			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Alto	9	4,6	4,6	4,6
	Bajo	105	53,6	53,6	58,2
	Regular	82	41,8	41,8	100,0
	Total	196	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia en base a encuestas

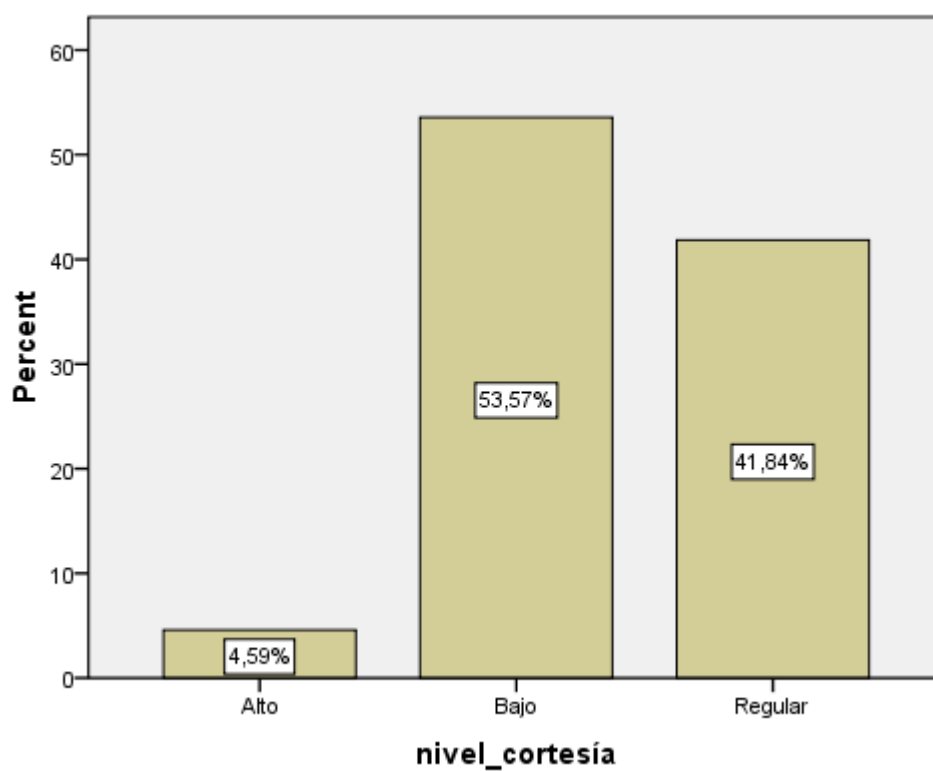


Figura 9. Diagrama de barras de Nivel de cortesía en los Trabajadores de La Empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.

Nota. Elaboración propia en base a encuestas

Tabla 12.

Nivel de caballerosidad en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.

		nivel_caballerosidad			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Alto	4	2,0	2,0	2,0
	Bajo	124	63,3	63,3	65,3
	Regular	68	34,7	34,7	100,0
	Total	196	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia en base a encuestas

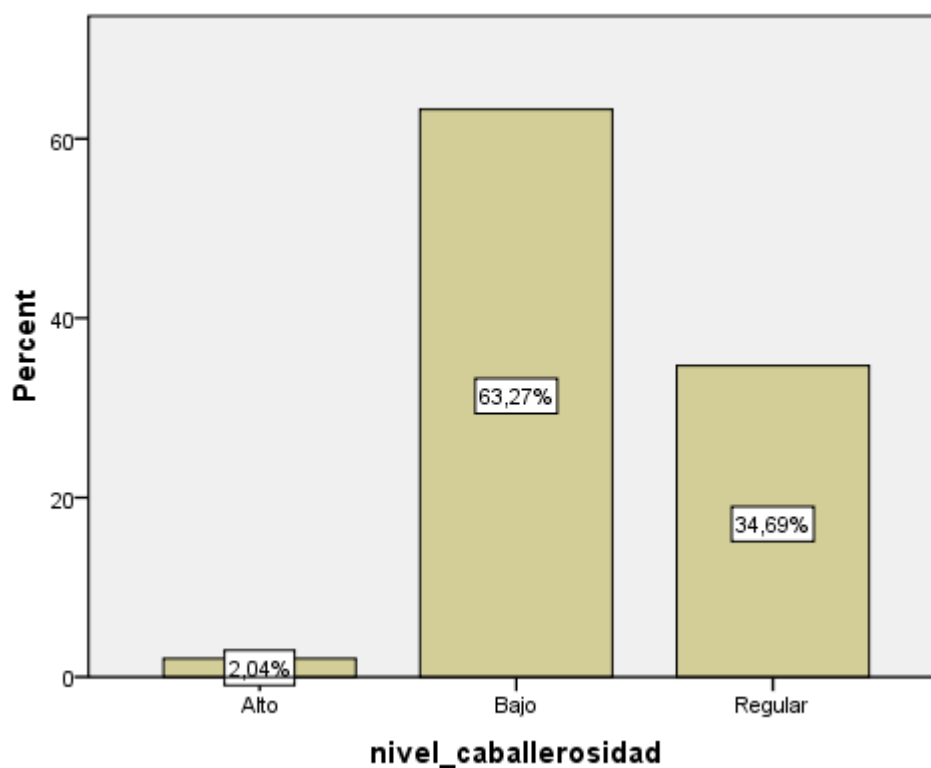


Figura 10. Diagrama de barras de nivel de caballerosidad en los trabajadores de la Empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.

Nota. Elaboración propia en base a encuestas

Tabla 13.

Nivel de conductas de conductas de ciudadanía organizacional en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.

nivel_conductas_de_ciudadanía_organizacional					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Alto	9	4,6	4,6	4,6
	Bajo	84	42,9	42,9	47,4
	Regular	103	52,6	52,6	100,0
	Total	196	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia en base a encuestas

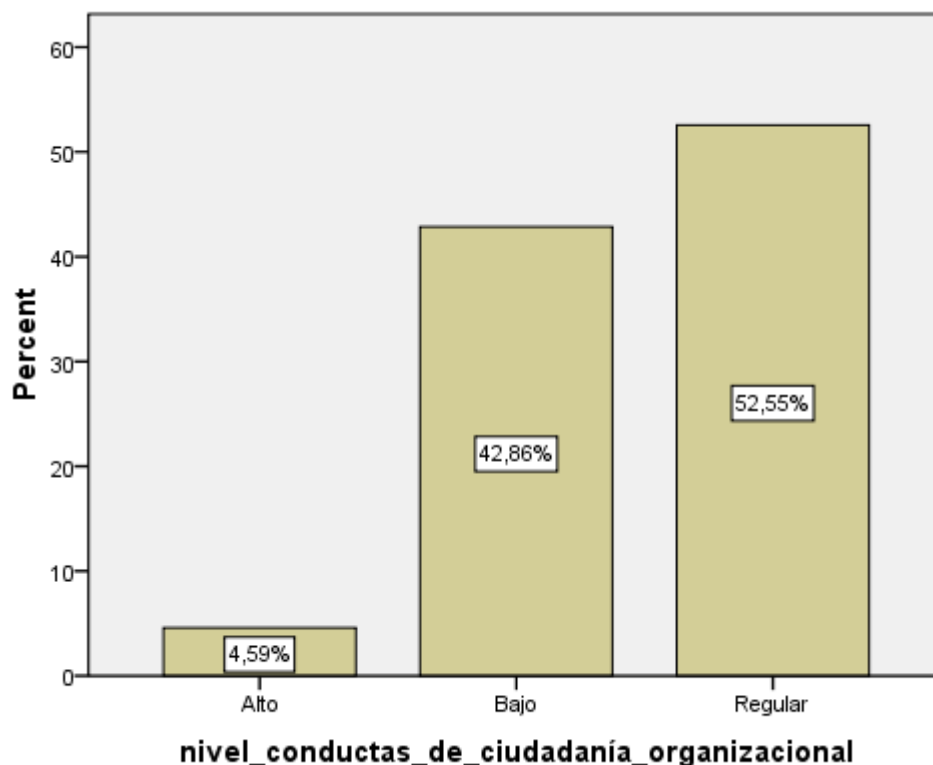


Figura 11. Diagrama de barras de Nivel de conductas de ciudadanía organizacional en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A., 2019.

Nota. Elaboración propia en base a encuestas

Según las encuestas efectuadas en la empresa de ladrillos Lark S.A., en el año 2019, las conductas de ciudadanía organizacional que predominan son regulares en un 52.55%, y el 4.59% son de nivel alto en un 4.59%.

4.2 Contrastación de hipótesis

Respecto a la hipótesis general:

H0: No hay un vínculo directo entre la justicia organizacional y las conductas de ciudadanía organizacional en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.

HG: Hay un vínculo directo entre la justicia organizacional y las conductas de ciudadanía organizacional en los subordinados de la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.

2) La Elección del grado de significancia fue $\alpha = 0.05$

3) Determinación del estadígrafo de prueba

Se empleó el índice de Spearman para conocer la correlación de las 2 variables cuantitativas, el rho Spearman resultó 0.647, lo que expresa que la correlación es moderadamente baja.

4) Enunciación de la regla decisoria

Si $p < \alpha$ ----> Rechazar H0

5) Decisión:

Como $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ Rechazar H0

Por tanto, Hay un vínculo directo de la justicia organizacional con las conductas de ciudadanía organizacional en trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019..

Tabla 14.

Correlaciones de la Justicia Organizacional y las Conductas de Ciudadanía Organizacional

Correlations				
			total_justicia_organizational	total_conductas_de_ciudadanía_organizational
Spearman's rho	total_justicia_organizational	Correlation Coefficient	1,000	,647**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	196	196
	total_conductas_de_ciudadanía_organizational	Correlation Coefficient	,647**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	196	196

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

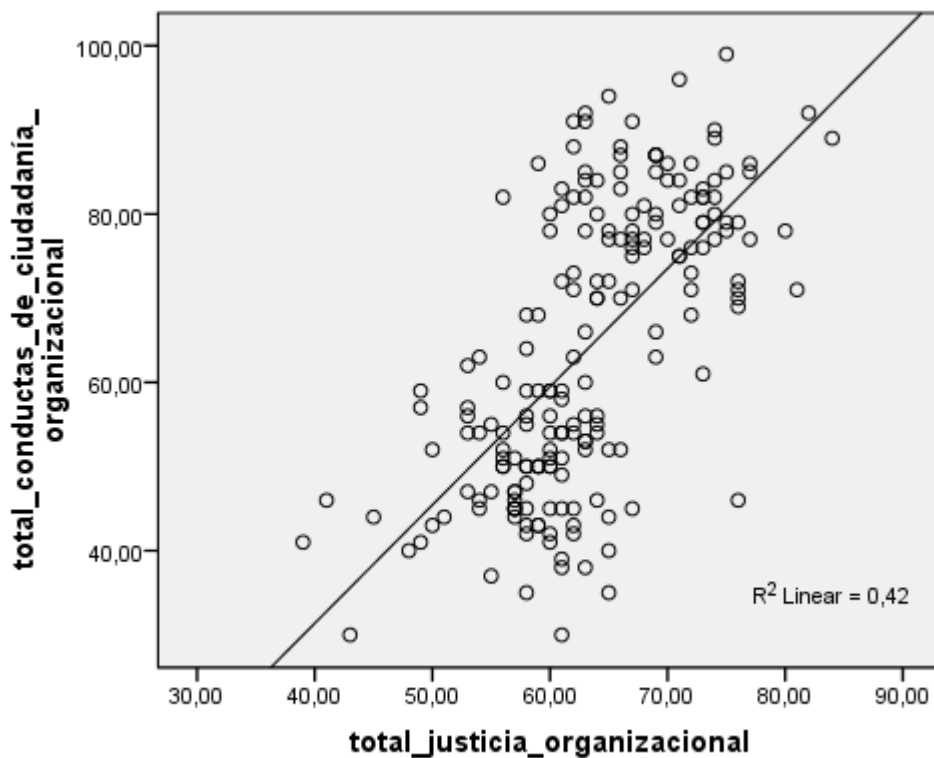


Figura 12. Diagrama de dispersión de justicia organizacional y las conductas de ciudadanía organizacional

Nota. Elaboración propia en base a encuestas

Respecto a la Hipótesis 1

H0: No Existe una relación directa entre la justicia organizacional y la virtud civil en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.

H1: Existe una relación directa entre la justicia organizacional y la virtud civil en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.

2) La Elección del grado de significancia fue $\alpha = 0.05$

3) Determinación del estadígrafo de prueba

Se empleó el índice de Spearman para conocer la correlación de las 2 variables cuantitativas, el rho Spearman resultó 0.605, lo que expresa que la correlación es moderadamente baja.

4) Formulación de la regla de decisión

Si $p < \alpha$ ----> Rechazar H0

5) Decisión:

Como $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ Rechazar H0

Por tanto, Existe una relación directa entre la justicia organizacional y virtud civil en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019..

Tabla 15.

Correlaciones de la Justicia Organizacional y la Virtud Civil

			total_justicia_organizacional	total_virtud_civil
Spearman's rho	total_justicia_organizacional	Correlation Coefficient	1,000	,605**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	196	196
	total_virtud_civil	Correlation Coefficient	,605**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	196	196

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

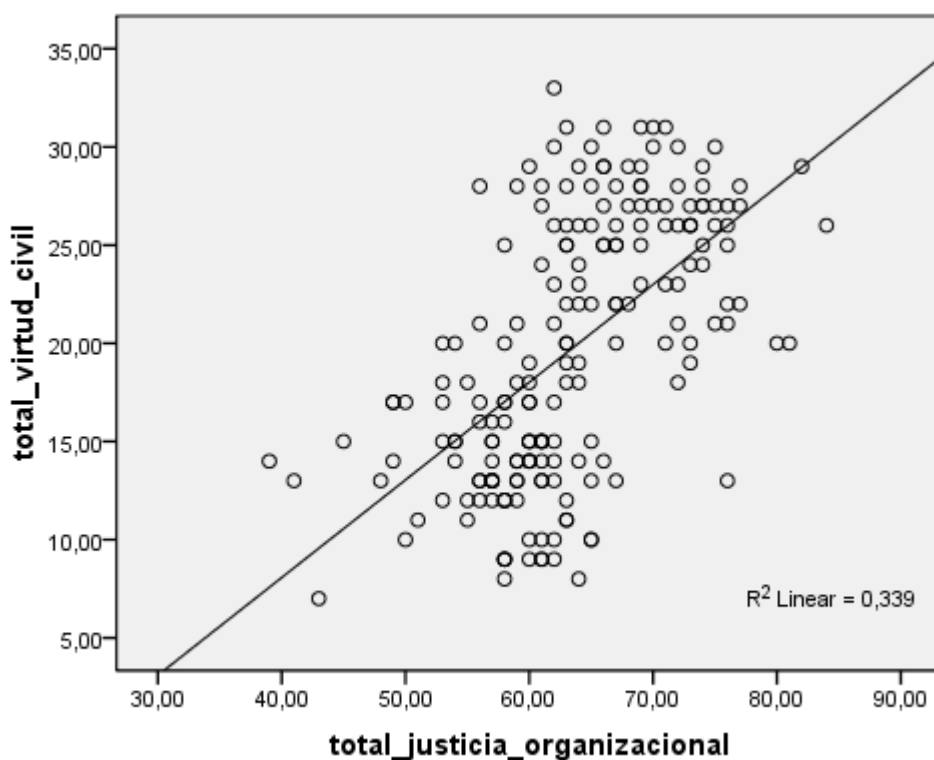


Figura 13. Diagrama de dispersión de justicia organizacional y virtud civil

Nota. Elaboración propia en base a encuestas

Respecto a la Hipótesis 2

H0: No Existe una relación directa entre la justicia organizacional y la cortesía en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.

H2: Existe una relación directa entre la justicia organizacional y la cortesía en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.

2) La Selección del nivel de significancia fue $\alpha = 0.05$

3) Determinación del estadígrafo de prueba

Se empleó el índice de Spearman para conocer la correlación de las 2 variables cuantitativas, el rho Spearman resultó 0.565, lo que expresa que la correlación es moderadamente baja.

4) Formulación de la regla de decisión

Si $p < \alpha$ ----> Rechazar H0

5) Decisión:

Como $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ Rechazar H0

Por tanto, Existe una relación directa entre la justicia organizacional y la cortesía en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019..

Tabla 16.

Correlaciones de la Justicia Organizacional y la cortesía

			total_justicia_organizacional	total_cortesía
Spearman's rho	total_justicia_organizacional	Correlation Coefficient	1,000	,565**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	196	196
	total_cortesía	Correlation Coefficient	,565**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	196	196

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

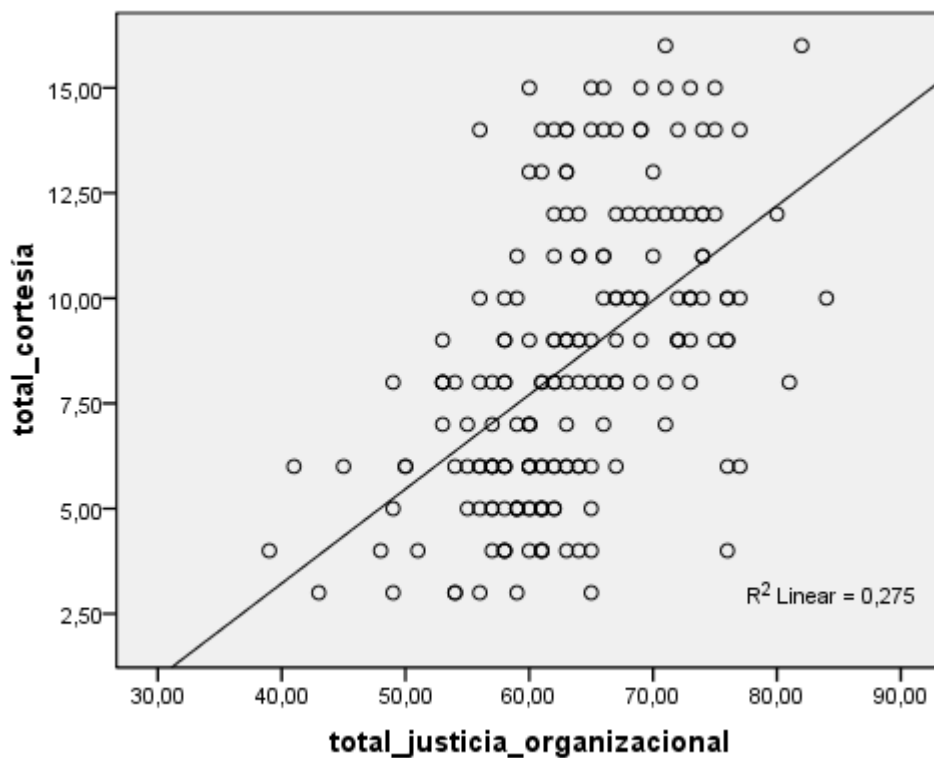


Figura 14. Diagrama de dispersión de justicia organizacional y cortesía

Nota. Elaboración propia en base a encuestas

Respecto a la Hipótesis 3

H0: No Existe una relación directa entre la justicia organizacional y el altruismo en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.

H3: Existe una relación directa entre la justicia organizacional y el altruismo en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.

2) La Selección del nivel de significancia fue $\alpha = 0.05$

3) Determinación del estadígrafo de prueba

Se empleó el índice de Spearman para conocer la correlación de las 2 variables cuantitativas, el rho Spearman resultó 0.516, lo que expresa que la correlación es moderadamente baja.

4) Formulación de la regla de decisión

Si $p < \alpha$ ----> Rechazar H0

5) Decisión:

Como $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ Rechazar H0

Por tanto, Existe una relación directa entre la justicia organizacional y el altruismo en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.

Tabla 17.

Correlaciones de la Justicia Organizacional y el altruismo

Correlations			total_justicia_organizacional	total_altruismo
Spearman's rho	total_justicia_organizacional	Correlation Coefficient	1,000	,516**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	196	196
	total_altruismo	Correlation Coefficient	,516**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	196	196

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

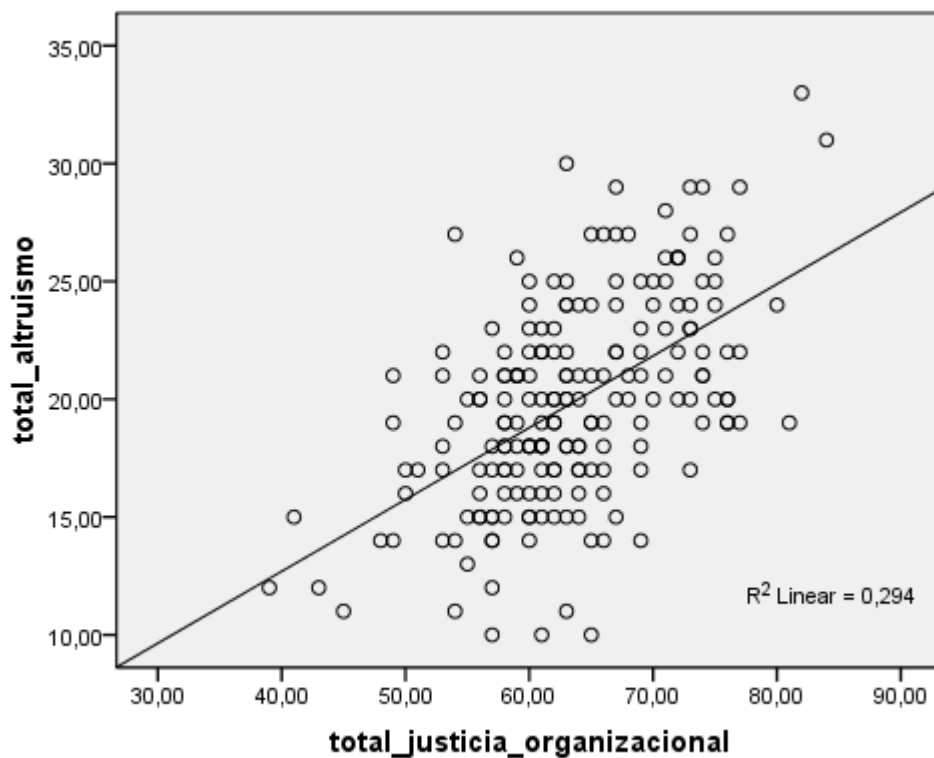


Figura 15. Diagrama de dispersión de justicia organizacional y altruismo

Nota. Elaboración propia en base a encuestas

Respecto a la Hipótesis 4

H0: No Existe una relación directa entre la justicia organizacional y la concienciación en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.

H4: Existe una relación directa entre la justicia organizacional y la concienciación en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.

2) La Selección del nivel de significancia fue $\alpha = 0.05$

3) Determinación del estadígrafo de prueba

Se empleó el índice de Spearman para conocer la correlación de las 2 variables cuantitativas, el rho Spearman resultó 0.509, lo que expresa que la correlación es moderadamente baja.

4) Formulación de la regla de decisión

Si $p < \alpha$ ----> Rechazar H0

5) Decisión:

Como $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ Rechazar H0

Por tanto, Existe una relación directa entre la justicia organizacional y la concienciación en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.

Tabla 18.

Correlaciones de la Justicia Organizacional y la concienciación

			Correlations	
			total_justicia_org anizacional	total_concienciación
Spearman's rho	total_justicia_organizacional	Correlation Coefficient	1,000	,509**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	196	196
	total_concienciación	Correlation Coefficient	,509**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	196	196

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

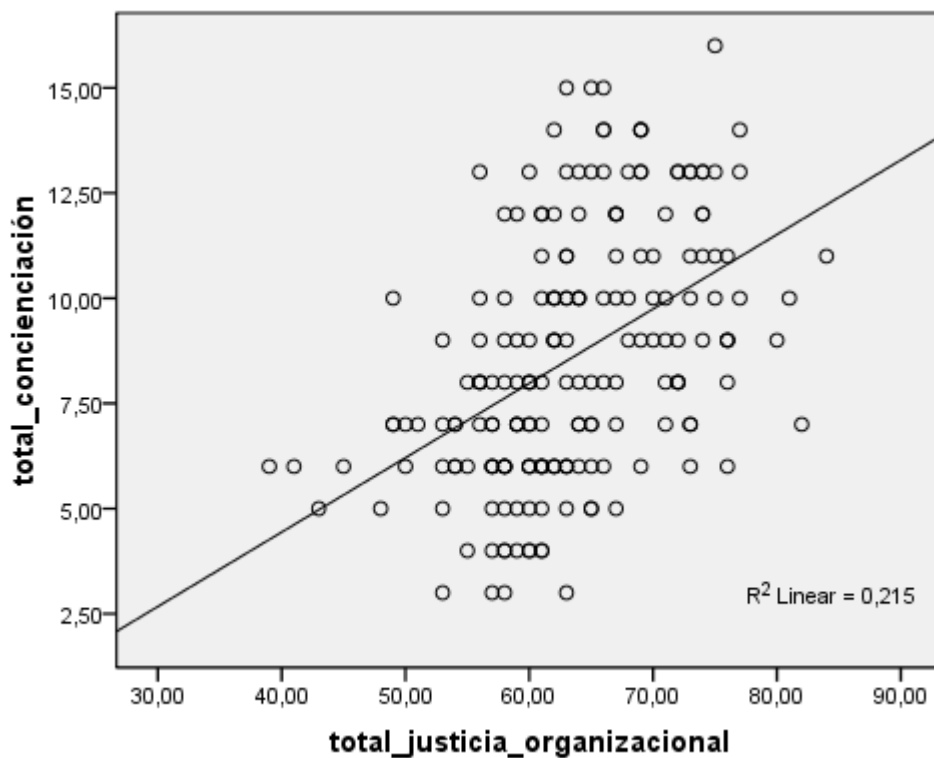


Figura 16. Diagrama de dispersión de justicia organizacional y la concienciación

Nota. Elaboración propia en base a encuestas

Respecto a la Hipótesis 5

H0: No Existe una relación directa entre la justicia organizacional y la caballerosidad en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.

H5: Existe una relación directa entre la justicia organizacional y la caballerosidad en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.

2) La Selección del nivel de significancia fue $\alpha = 0.05$

3) Determinación del estadígrafo de prueba

Se empleó el índice de Spearman para conocer la correlación de las 2 variables cuantitativas, el rho Spearman resultó 0.528, lo que expresa que la correlación es moderadamente baja.

4) Formulación de la regla de decisión

Si $p < \alpha$ ----> Rechazar H0

5) Decisión:

Como $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ Rechazar H0

Por tanto, Existe una relación directa entre la justicia organizacional y la caballerosidad en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.

Tabla 19.

Correlaciones de la Justicia Organizacional y la caballerosidad

			Correlations	
			total_justicia_organizational	total_caballerosidad
Spearman's rho	total_justicia_organizational	Correlation Coefficient	1,000	,528**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	196	196
	total_caballerosidad	Correlation Coefficient	,528**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	196	196

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

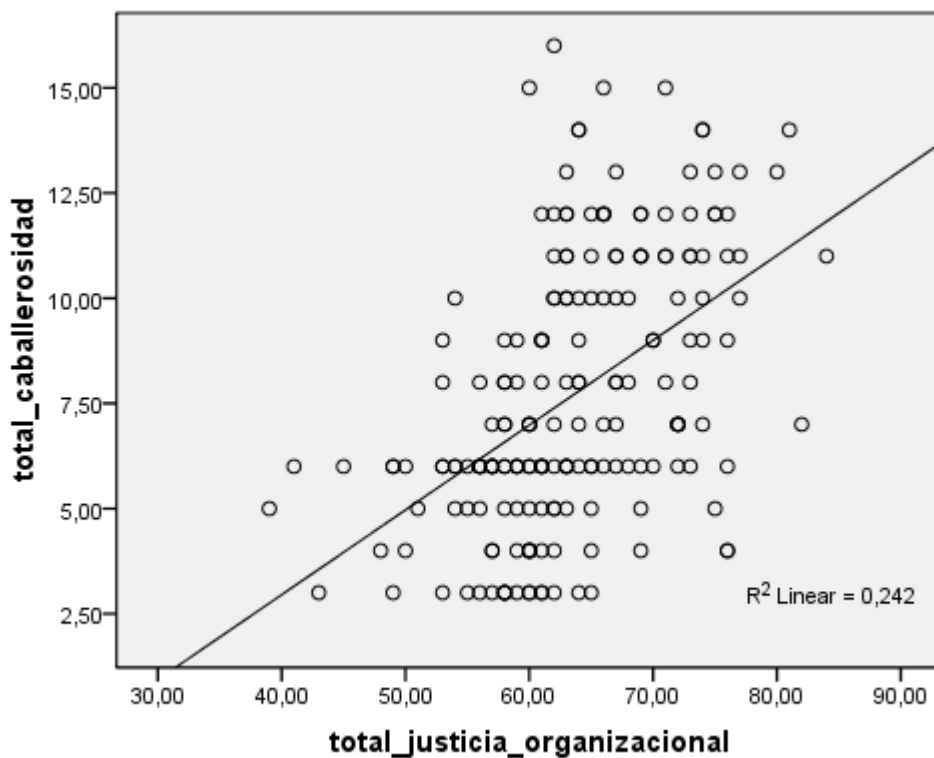


Figura 17. Diagrama de dispersión de justicia organizacional y la concienciación

Nota. Elaboración propia en base a encuestas

4.3 Discusión de resultados

Esta investigación obtuvo como principal resultado que hay un vínculo positivo entre la justicia organizacional y las conductas de ciudadanía organizacional en los dependientes de la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.($r=0.647$, $p=0.000$).

El presente estudio coincide con los autores Ismail, S. , Iqbal y Adeel (2018), en sus hallazgos revelan que hay un vínculo positivo significativo entre la justicia organizativa , el C.C.O. y el desempeño de trabajadores. Las deducciones indicaron que las conductas de la justicia organizativa y de ciudadanía de la organización fueron un predictor significativo del desempeño de los empleados.

Los resultados de este estudio son similares con los autores Cropanzano et al.(2016).que halló una correlación directa entre la Justicia organizacional y comportamientos de ciudadanía organizacional.

También esta tesis coincide con el autor Arias (2017), que concluyó que los trabajadores que apreciaron justicia organizativa en la organización tuvieron mayor satisfacción que los que percibieron que no hay una adecuada equidad en su justicia. Asimismo el presente estudio sus resultado es coincidente con la autora Mas (2018) Se resolvió que el comportamiento ciudadano organizativo se corresponde con el compromiso organizativo del personal del área administrativa-financiera de la entidad de tributación. También el comportamiento ciudadano organizativo tiene concomitancia con las dimensiones del compromiso organizacional.

Además los resultados de este estudio son similares con Beuren et ál. (2016), sí existe vincula entre la justicia organizacional y las conductas ciudadanas organizativas

Nastiezaie, N. y Najafi, M. (2016), Se concluyó que desde que se demostró el rol positivo de la justicia organizacional en el comportamiento de ciudadanía organizacional, lo que equivale a que con esta tesis coinciden sus resultados.

Tambien este estudio coincide con los autores Ebrheem et ál. (2018), . Se informaron relaciones positivas estadísticamente significativas entre la justicia organizacional y el comportamiento de ciudadanía organizacional.

En tanto el presnte estudio se contradice con los autores Jehanzeb y Mohanty (2020), que Los resultados informaron una relación insignificante entre justicia organizacional y CCO.

Asimismo esta tesis no coincide con "The relationship"(2020), . que no encuentra una relación positiva entre justicia organizacional y OCB, una relación positiva entre justicia organizacional y compromiso organizacional, que el compromiso organizacional media la relación entre justicia organizacional y OCB y que la distancia de poder modera la relación entre justicia organizacional y compromiso organizacional.

Y con Jehanzeb (2021), que sus hallazgos indicaron una relación significativa entre la percepción de formación y el comportamiento de ciudadanía organizacional, lo que se significa que estos resultados coinciden con este estudio

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera: Hay un vínculo positivo entre la justicia organizacional y las conductas de ciudadanía organizacional en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.($r=0.647$, $p=0.000$)

Segunda: Hay un vínculo positivo entre la justicia organizacional y la virtud civil en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019. ($r=0.605$, $p=0.000$)

Tercera: Hay un vínculo positivo entre la justicia organizacional y la cortesía en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019. ($r=0.565$, $p=0.000$)

Cuarta: Hay un vínculo positivo entre la justicia organizacional y el altruismo en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.($r=0.516$, $p=0.000$)

Quinta: Hay un vínculo positivo entre la justicia organizacional y la concienciación en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.($r=0.509$, $p=0.000$)

Sexta: Hay un vínculo positivo entre la justicia organizacional y la caballerosidad en los trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.($r=0.528$, $p=0.000$)

5.2 Recomendaciones

Primera: la empresa debe utilizar una comunicación efectiva, esto puede dar lugar a percepciones de justicia interpersonal e informativa. Es importante que las organizaciones utilicen una comunicación de calidad al explicar las decisiones a los trabajadores porque esto puede aumentar la confianza, tanto para la administración como para la organización. Es importante explicar a todos los trabajadores por qué se producen los despidos y también tratar a los despidos con dignidad y trato justo.

Segunda: Fomentar la participación de los trabajadores. Cuando las organizaciones incluyen dependientes en las decisiones con respecto a los procedimientos organizacionales, esto aumenta las percepciones de justicia. Este aumento en la justicia organizacional ocurre incluso cuando el resultado no está a favor del trabajador.

Tercera: Saber gestionar los estados de ánimo y emociones de los trabajadores, Cuando ocurren eventos organizacionales, esto puede tener un impacto en el estado de ánimo y las emociones de los empleados. Además, los trabajadores interpretan los eventos de manera diferente y esto puede depender de la disposición de los trabajadores; por ejemplo, cuando ocurre una crisis, algunos empleados pueden estar más ansiosos que otros. Cuando los trabajadores experimentan afectividad positiva tanto en estado como en rasgo positivo, es más probable que tengan percepciones más altas de justicia interaccional, procesal y distributiva. Las personas deprimidas también tienden a tener percepciones más negativas de la J.O.

Cuarta: Realizar la J.O. es con enfoque individual y de equipo. La justicia organizacional es un fenómeno a nivel particular y de conjunto, a nivel de equipo, particularmente en términos de clima de equipo. Los trabajadores están influenciados por colegas y niveles de equipo en sus percepciones de justicia y esto puede conducir a percepciones de justicia organizacional a nivel de equipo en forma de un clima de justicia .

Quinta: Es importante que el Gerente General y jefes de la empresa de ladrillos Lark S.A. estén capacitados para diferenciar entre las diferentes formas de justicia organizacional y su variante y efecto específico sobre los resultados organizacionales. Esto puede ayudarlos a identificar al contribuyente más importante para su organización, así como, a la luz de los hallazgos de esta investigación, las organizaciones pueden diseñar futuras políticas organizacionales y de recursos humanos, particularmente para analizar la justicia organizacional.

Sexta: Las políticas y acciones en la empresa de ladrillos Lark deben ser consistentes: a saber, las prácticas y políticas en el lugar de trabajo y su implementación respectiva deben ser consistentes en todos los tiempos y situaciones. Los trabajadores deben ser tratados con sensibilidad; y finalmente, cuando se realizan cambios, los procedimientos y las razones deben ser o comunicarse claramente a los trabajadores de la empresa de ladrillos Lark S.A.

BIBLIOGRAFIA

- Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press
- Aquino, K. (1995) Relationships among Pay Inequity, Perceptions of Procedural Justice, and Organizational Citizenship. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 8, 21-33.
<http://dx.doi.org/10.1007/BF02621253>
- Arias, P. (2017). *Justicia organizacional y satisfacción laboral en las Unidades de Prestaciones Económicas de Lima, ESSALUD, 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
- Bateman, T., & Organ, D. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal*, 26, 587-595. <http://bitly.ws/d7GU>
- Barnard, Chester I. (1971). *The functions of the executive*, the Harvard University Press, Boston, págs. 215-284.
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. John Wiley & Sons,

- Blakely, G., Andrews, M., & Moorman, R. (2005). The moderating affects of equity sensitivity on the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. *Journal of Business and Psychology*. 20, 259-273.
- Beuren, I., Lima, S. y Dal Vesco(2016). Percepción de justicia y comportamiento de ciudadanía organizacional: un estudio en perspectiva del sistema de medición de desempeño estratégico. *Cuadernos de Administración: Vol. 28 Núm. 51* (2016).
<https://core.ac.uk/display/161238378>
- Bergeron, D. M. (2007). The potential paradox of organizational citizenship behavior: Good citizens at what cost? *Academy of Management Review*, 32: 1078-1095.
<https://doi.org/10.5465/amr.2007.26585791>
- Biaggini, M., & Mendoza, A. (2005). *Influencia del apoyo organizacional percibido, compromiso organizacional, satisfacción laboral, sexo y nivel de cargo sobre la ciudadanía organizacional*. Recuperado el 10 de Julio de 2015, de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ4502.pdf>
- Bies, R.J. y Moag, J.S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R.J. Lewicki, B.H. Sheppard, & B.H. Bazerman

(Eds.), *Research on negotiations in organizations* (Vol. 1, pp. 43-55). Greenwich, CT: JAI Press.

Bolino, M., & Turnley, W. (2005). The personal cost of citizenship behaviour: The relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 90* , 740-748.

Borman, W. C. y Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: the meaning for personnel selection research. *Human Performance*, vol 10 (2) , 99-109.
https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3.

Bragger, J., Srednicki, O., Kutcher, E., Indovino, L., & Rosner, E. (2005). Work-Family Conflict, work-family culture, and organizational citizenship behavior among Teachers. *Journal of Business and Psychology, 20* , 303-324.

Chegini, M.G. (2009). The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior. *American Journal of Economics and Business Administration, 1* (2): 171-174

Chen, C. C., Meindl, J. R., y Hui, H. (1998). Deciding on equity or parity: A test of situational, cultural, and individual factors. *Journal of Organizational Behavior*, 19(2), 115–129. <http://bitly.ws/d9Vq>

Chiaburu, D. y Lim, A. (2008). Manager Trustworthiness or Interactional Justice? Predicting Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business Ethics* 83(3):453-467. DOI:10.1007/s10551-007-9631-x

Chughtai, A. y Zafar, S. (2006). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment among Pakistani university teachers. *Applied Human Resource Management Research*, 11, 39-64.

Cochran-Smith, M. (1999). *Learning to teach for social justice*. University of Chicago Press.

Cohen, A. (2000). Do good citizens make good organizational citizens? *Administration and Society*, 32: 596-624.

Cohen, A. y Kol, Y. (2004). Professionalism and organizational citizenship behavior: An empirical examination among Israeli nurses. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 19, 4, pp. 386-406. <http://dx.doi.org/10.1108/02683940410537945>

- Cohen-Charash, Y. y Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-321.
doi:10.1006/obhd.2001.2958
- Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*. 86 (3), 386-400. <http://bitly.ws/d7yS>
- Cunha, M. P., Rego, A., Campos e Cunha, R., & Cabral-Cardoso, C. (2006). Manual de Comportamento Organizacional e Gestão. 5ª edição. Editora RH.
- Cropanzano, R., Rupp, D., Thorton, M. y Shao, R.(2016). Organizational Justice and Organizational Citizenship.
DOI:10.1093/oxfordhb/9780190219000.013.19
- Deutsch, M. (1985). *Distributive justice: A social-psychological perspective*. Yale University Press.
- Díaz Calderón, R. R. (2016). *Las conductas de ciudadanía organizacional y su relación con el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Ninabamba-2018* . [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

- Dimitriades, Z. (2007). The influence of service climate and job involvement on customer-oriented organizational citizenship behavior in Greek service organizations: A survey. *Employee Relations*, 29 , 469-491.
- Ebrheem , W., Kaur,G., Al-Gharaibeh,S.(2018). Organizational Justice and its Relationship with Organizational Citizenship Behavior of Non-Academic Staff Members at Government Universities in North of Jordan. *Academy of Strategic Management Journal. Vol: 17 Issue: 6.*
- Entwistle GH (2011). *Measuring effort expended in the workplace: discretionary effort ant its relationship to established organizational commitment and attachment dimensions.* Boston: Unpublished Doctoral Dissertation, Boston University
- Farh, J.-L., Earley, P.C. and Lin, S.-C. (1997). Impetus for Action: A Cultural Analysis of Justice and Organizational Citizenship Behavior in Chinese Society. *Administrative Science Quarterly*, 42, 421-444. <http://dx.doi.org/10.2307/2393733>
- Farh, J. L., Zhong, C. B., & Organ, D. W. (2004). Organizational citizenship behavior in the People's Republic of China. *Organization Science*, 15 (2), 241-253.

- Ferber, M. A. 1974. Professors, performance, and rewards. *Indust Relations*, Volume 13 (1) , 69–77.
- Garland, H.(1973). The effects of piece-rate underpayment and overpayment on job performance: A test of equity theory with a new induction procedure. *Journal of Applied Social Psychology*, 3, 325-334.
- Gonzabay Morales, D.A. (2019).Compromiso y justicia organizacional en docentes de una institution educativa, San Antonio, 2017. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42694/Gonzabay_MDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Graham, J. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4 , 249-270.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12, 9-22
- Greenberg, J. (1990) Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16, 399-432.
<https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Greenberg, J., y Colquitt, J. (2005). Handbook of organizational justice. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

- Greenberg, J., y Folger, R. (1983). *Procedural justice, participation, and the fair process effect in groups and organizations*. In P. B. Paulus (Ed.), *Basic group processes*. (pp. 235-256). Springer-Verlag.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Goodman, P.S. and Friedman, A. (1971) An Examination of Adams' Theory of Inequality. *Administrative Science Quarterly*, 16, 271-288.
<http://dx.doi.org/10.2307/2391900>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de Investigación*. Quinta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana editores.
- Jehanzeb, K. y Mohanty, J. (2020). The mediating role of organizational commitment between organizational justice and organizational citizenship behavior: Power distance as moderator. *Personnel Review*, Vol. 49 No. 2, pp. 445-468. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2018-0327>

- Jehanzeb, K. (2021). How perception of training impacts organizational citizenship behavior: power distance as moderator. *Personnel Review*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2020-0566>
- Jex, S. (2002). *Organizational Psychology*. Jon Wiley & Sons, Inc.
- Homans, G.C. (1982). Foreword, in Greenberg, J. and Cohen, R.L. (Eds), *Equity and Justice in Social Behaviour*, Academic Press, New York, NY, pp. xi-xviii.
- Ismail, S., Iqbal, Z., & Adeel, M. (2018). Impact of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior on Employees Performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(2), 187-200. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i2.13070>
- Katz, D. (1964). The motivational basics of organizational behavior. 131-133.
- Kaplan, A. (1970). *El Camino de la Investigación. Metodología para las Ciencias del Comportamiento*. Tiempo Contemporáneo.

Landy, F. J., Barnes, J., y Murphy, K. (1978). Correlates of perceived fairness and accuracy in performance appraisal. *Journal of Applied Psychology*, 63, 751–754.

Chun Hui, Simon S. K. Lam, and Kenneth S. Law (2000). Instrumental Values of Organisational Citizenship Behaviour for Promotion: A Field Quasi-Experiment, *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 822-828.

Latinobarómetro(2018). Informe 2018.OPinión Pública Latinoamericana.

Recuperado de

http://www.latinobarometro.org/latdocs/INFORME_2018_LATINOBAROMETRO.pdf

Le Baromètre (2018). 11e baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi. Recuperado de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-paris/documents/publication/wcms_645653.pdf

Lerner, M. J. (1977). The justice motive: Some hypotheses as to its origins and forms. *Journal of Personality*, 45, 1-52.

Lester, W., Meglino, B., & Korsgaard, M. (2008). The role of other orientation in organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 29 (6), 829-841.

- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In K. J. Gergen, M. S. Greenberg, & R. H. Willis (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (pp. 27-55). New York: Plenum. doi:10.1007/978-1-4613-3087-5_
- Lingl, A., y Organ, D. (1995). Personality, satisfaction and organizational citizenship behavior. *Journal of Social Psychology* , 339-350.
- Lo, M., Ramayah, T., y Min, H. W.(2009). Leadership styles and organizational commitment: A test on Malaysia manufacturing industry. *African Journal of Marketing Management*, 1 (6), p. 133-139.
- López, M. (2012). *Liderazgo y clima organizativo como antecedentes distales de los comportamientos de ciudadanía organizativa orientados al cambio. El papel de los estados cognitivo-motivacionales.*
<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/116420/TMLD1de1.pdf?sequence=1>
- MacKenzie, S.B., Organ, D.W. y Podsakoff, P.M. (2006). *Organizational Citizenship Behaviour: Its Nature, Antecedents, and Consequences.* Sage, Thousand Oaks.

- Murphy, k y Lee, S. (1994). Does Conscientiousness Explain the Relationship Between Integrity and Job Performance?. *International Journal of Selection and Assessment*, Volume 2, Issue 4, pages 226-233.
- Mas, F. (2018). *Las conductas de ciudadanía organizacional y su relación con el compromiso organizacional del personal de la dirección de administración y finanzas de una institución tributaria de Lima-Perú, periodo abril 2016-2017* [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres].
- McDowall, A., Fletcher, C. (2004). Employee development: an organizational justice perspective. *Personnel Review*, Vol. 33, No.1, pp. 69-75.
<http://dx.doi.org/10.1108/00483480410510606>
- McFarlin, D. y Sweeney, P. (1997). Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes. *The Academy of Management Journal*, 35(3), 626-637. doi:10.2307/256489
- Martínez, J. (2017). *Conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Viceministerio de Pesquería 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].

- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Moorman, R.H. (1991). Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.76.6.845>
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. 6ta.edición. Thomson Learning.
- Nastiezaie, N. y Najafi, M. (2016). The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior. *Toloo-e-behdasht*, 14(5), 79-92.
- Neami, A., Shokrkon, H. (2004). The relationship of organizational justice and organizational civic behavior of employees in Ahvaz industrial organizations. *Journal of Pyschology*, N° 12.
- Organ. (1997). Organizational citizenship behaviour its construct clean up time. *Human Performance* , 85-97.

Organ, D. (1988). *Organizational citizenship behavior. The good soldier syndrome*. Lexington Books.

Organ, D. (1990). The motivational basics of organizational citizenship behavior. *Research in Organizational Behavior*, 12 , 43-72.

Organ, D. W. (1998). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books.

Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 775–802.

Ortiz, F. (2004). *Diccionario de Metodología de la Investigación Científica*. Editorial Limusa.

Ornstein, A.C. (2017). Social Justice: History, Purpose and Meaning. *Social Science and Public Policy*, 54, 541–548.

<https://doi.org/10.1007/s12115-017-0188-8>

Patiño, D., Giraldo, J., & Bohórquez, A. (2014). *Diseño de un programa de cambio de cultura orientado al desarrollo de conductas de ciudadanía organizacional (C.C.O).*

<http://repository.ucatolica.edu.co:8080/jspui/handle/10983/1553>

Pezij, A. (2010). When helping others is harmful to yourself: Moderating effects of motives on the relationship between organizational citizenship behavior and negative outcomes. Netherlands: Master thesis Work and Organizational Psychology University of Twente.

Podsakoff, P. M., y Mackenzie, S. B. (1994). Organizational citizenship behavior and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31 , 351-363.

Podsakoff, P., Mackenzie, S., Paine, J. y Bachrach, D. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26 , 513-563.

Quinn, R. E., & St. Clair, L. (1997). The emerging professional adhocracy: A general framework of responsive organizing. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 49 (1), 25–34.

- Rego, A. (1999). Comportamentos de Cidadania Organizacional – Operacionalização de um construto. *Psicologia*, vol XIII (1-2), 127-148.
- Rego, A. (2002). Comportamentos de cidadania nas organizações. McGraw-Hill
- Rizzo, J., House, R., & Lirtzman, S. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations . *Administrative Science Quarterly*, 15 , 150 - 163.
- Robbins, S.(2004). *Comportamiento organizacional*. Décima edición. Pearson Educación.
- Rosario Hernández, E. y Rovira Millán, L.V. (2004). Desarrollo y validación de la Escala de Ciudadanía Organizacional. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 15, 1-25
- Rosario Hernández, E. y Rovira, Millán, L.V. (2011). La relación entre las manifestaciones de conductas de ciudadanía organizacional con los cinco factores de la personalidad, satisfacción laboral, compromiso organizacional, justicia organizacional y contrato

psicológico. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1946-20262011000100004&script=sci_arttext

Sablynski, C. J., Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., y Erez, M. (2001).

Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*, 44, 1102-1121. <http://dx.doi.org/10.2307/3069391>

Smith, C., Organ, D. y Near, J. (1983). Organizational citizenship behavior:

Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663. <http://bitly.ws/d7H3>

Senobari, M. (2008). Organizational citizenship behavior: definitions,

dimensions and impact factor. *Journal of Tosse Ensani Police*, Vol. 5, N° 16.

Spector, P. E. (2000). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. John Wiley & Sons, Inc.

"The relationship"(2020). Emerald logo Discover Journals, Books & Case Studies.

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/HRMID-05-2020-0111/full/html>

Thibaut, J. y Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Lawrence Erlbaum Associates.

Thibaut, J. y Kelley, H. H. (1978). *Interpersonal relations: A theory of interdependence*. Wiley.

Törnblom, Kjell Y., y Dan R. Jonsson. 1987. Distribution vs. Retribution: The Perceived Justice of the Contribution and Equality Principles for Cooperative and Competitive Relationships. *Acta Sociologica* 30:25-52.

Van Dyne, L., Graham, J., & Dienesch, R. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, operationalization, and validation. *Academy of Management Journal*, 37 , 765-802.

Van Dyne, L. y LePine, J. A. (1998). Helping and Voice Extra-Role Behaviors: Evidence of Construct and Predictive Validity. *Academy of Management Journal*, 41, 108-119.

<http://dx.doi.org/10.2307/256902>

- Van Scotter, J. y Motowidlo, S. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81 , 525-531.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.5.525>
- Vanegas, M. (2013). Psicología organizacional positiva: estudio de la felicidad en el trabajo. Artículo compilado por Delgado, L. y Vanegas, M. *Psicología organizacional. Perspectivas y avances*. Ecoe Ediciones.
- Vega, W. (2016). Relación entre las conductas de Ciudadanía Organizacional y Compromiso Organizacional en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho: 2015. [Tesis de pregrado, Universidad nacional San Cristóbal de Huamanga].
http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/1396/TM%20E32_Veg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Viswesvaran, C. (2002). Absenteeism and measures of job performance: A meta-analysis. *International Journal of Selection and Assessment*, 10 , 12–17. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00190>

Williams, L. J., y Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617. <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>

Yaghoobi, M., Javadi, M., Agha-Rahimi, Z. (2010). The relationship between knowledge management and syudents demographic characteristics in Isfahan Medical University. *Iranian Journal of Education in Medical Science*, Number of development and education.

Ingram, I. L., y Walters, T. S. (2007). A critical reflection model to teach diversity and social justice. *Journal of Praxis in Multicultural Education*, 2(1), 23-41. <http://bitly.ws/d7I9>

Byrd, M. Y. (2014). Diversity issues: exploring “critical” through multiple lenses. *Advances in Developing Human Resources*, 16(4), 515–528. <https://doi.org/10.1177/1523422314544297>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la justicia organizacional y las conductas de ciudadanía organizacional del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre la justicia organizacional y la virtud civil del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre la justicia organizacional y la cortesía del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre la justicia organizacional y el altruismo del personal</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre la justicia organizacional y las conductas de ciudadanía organizacional del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>1. Identificar la relación que existe entre la justicia organizacional y la virtud civil del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.</p> <p>2. Conocer la relación que existe entre la justicia organizacional y la cortesía del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre la justicia organizacional y el altruismo del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.</p> <p>4. Conocer la relación que existe entre la justicia organizacional y la concienciación del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.</p> <p>5. Identificar la relación que existe entre la justicia organizacional y la caballerosidad del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Existe una relación directa entre la justicia organizacional y las conductas de ciudadanía organizacional del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C., 2019.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS</p> <p>1. Existe una relación directa entre la justicia organizacional y la virtud civil del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.</p> <p>2. Existe una relación directa entre la justicia organizacional y la cortesía del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.</p> <p>3. Existe una relación directa entre la justicia organizacional y el altruismo del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.</p> <p>4. Existe una relación directa entre la justicia organizacional y la concienciación del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.</p> <p>5. Existe una relación directa entre la justicia organizacional y la caballerosidad del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.</p>	<p>VARIABLE: CONDUCTAS DE CIUDADANIA ORGANIZACIONAL</p> <p>AUTORES: Rosario Hernández y Rovira (2004), consideran que hay 5 dimensiones:</p> <p>*ALTRUISMO(items 1 al 7)</p> <p>*VIRTUD CIVIL(items 8 al 14)</p> <p>*CONCIENCIACION (items 15 al 17)</p> <p>*CORTESÍA (items18 al 20)</p> <p>*CABALLEROSIDAD(items 21 al 23)</p> <p>FUENTE: Rosario Hernández, E. y Rovira Millán, L.V.(2004). Desarrollo y validación de la Escala de Ciudadanía Organizacional. Revista Puertorriqueña de Psicología, 15, 1-25</p> <p>VARIABLE: JUSTICIA ORGANIZACIONAL</p> <p>AUTOR:Colquitt(2001)</p>	<p>Tipo de Investigación: Básica. Cuantitativa.</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental transversal</p> <p>Población: 400 trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A.C.</p> <p>Muestra: 196 trabajadores de la empresa Ladrillos Lark S.A.C.</p> <p>Muestreo: aleatorio simple.</p> <p>Contrastación de hipótesis: Con métodos no experimentales.</p> <p>Técnicas / instrumentos: Técnicas: La encuesta</p>

<p>en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.</p> <p>4.¿Cuál es la relación que existe entre la justicia organizacional y la concienciación del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.</p> <p>5.¿Cuál es la relación que existe entre la justicia organizacional y la caballerosidad del personal en la empresa Ladrillos Lark S.A.C. , 2019.</p>			<p>DIMENSIONES:</p> <p>*PROCEDIMENTAL (ÍTEMS 1 AL 7)</p> <p>*DISTRIBUTIVA(ÍTEMS 8 A11)</p> <p>* INTERPERSONAL(ÍTEMS 12 AL 15).</p> <p>*INFORMACIONAL(ÍTEMS 16 AL 20).</p> <p>FUENTE: Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. Journal of Applied Psychology. 86 (3), 386-400.</p>	<p>Instrumentos: Cuestionario de conductas de ciudadanía organizacional. Cuestionario de Justicia organizacional</p> <p>2. Procesamiento de datos Se usara el software estadístico SPSS. Para demostrar las hipótesis se usará el indicador de correlación de Spearman.</p>
--	--	--	---	---

ANEXO 2. INSTRUMENTO DE CONDUCTAS DE CIUDADANIA ORGANIZACIONAL

Escala de Ciudadanía Organizacional Autores: Dr. Ernesto Rosario-Hernández y Dra. Lillian V. Rovira Millán ©Derechos Reservados (2004).							
INSTRUCCIONES:		Totalmente en Desacuerdo	Moderadamente en Desacuerdo	Algo en Desacuerdo	Algo en Acuerdo	Moderadamente en Acuerdo	Totalmente en Acuerdo
<p>Lea con detenimiento cada una de las siguientes aseveraciones e indique cuán de acuerdo está usted con las mismas. Marque sus respuestas circulando en el número que aproximadamente refleja cuánto está usted de acuerdo con el contenido de las aseveraciones en el continuo numérico que se provee al lado derecho de cada aseveración. Trate de contestar todas las aseveraciones sin omitir ninguna y sin repasar sus respuestas. Recuerde que no hay contestaciones correctas o incorrectas; por lo tanto, conteste honestamente cada aseveración. Conteste de acuerdo al siguiente continuo numérico:</p> <p style="text-align: center;">1=Totalmente en Desacuerdo</p> <p style="text-align: center;">2=Moderadamente en Desacuerdo</p> <p style="text-align: center;">3= Algo en Desacuerdo</p> <p style="text-align: center;">4= Algo en Acuerdo</p> <p style="text-align: center;">5= Moderadamente en Acuerdo</p> <p style="text-align: center;">6= Totalmente en Acuerdo</p>							
1	Si veo a algún compañero que está teniendo dificultades con algún equipo de trabajo, me dirijo rápidamente a ayudarlo.	1	2	3	4	5	6
2	Ayudo a compañeros que tienen grandes cargas de trabajo.	1	2	3	4	5	6
3	Ayudo a compañeros que han estado ausentes del trabajo a ponerse al día.	1	2	3	4	5	6
4	Gustosamente ayudo a compañeros que tienen problemas relacionados con el trabajo.	1	2	3	4	5	6
5	Oriento a los compañeros de trabajo que acaban de comenzar a trabajar en la empresa.	1	2	3	4	5	6
6	Le brindo mi ayuda a cualquier compañero de trabajo que la necesite.	1	2	3	4	5	6
7	Me ofrezco voluntariamente a ayudar a mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5	6
8	Me tomo un periodo de descanso mayor al reglamentario cuando me es posible.	1	2	3	4	5	6
9	Me tomo tiempo del trabajo para hacer algunas de mis cosas personales.	1	2	3	4	5	6
10	Es poco probable que llegue a tiempo a alguna reunión de trabajo.	1	2	3	4	5	6
11	Le pregunto a mis compañeros de trabajo cómo les va con las diferentes tareas por si necesitan mi ayuda.	1	2	3	4	5	6

12	Les dejo saber a mis compañeros de trabajo que estoy a su disposición.	1	2	3	4	5	6
13	Me preocupo por mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5	6
14	Evito chismear con mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5	6
15	Le presto poca atención a los rumores de pasillo.	1	2	3	4	5	6

		Totalmente en Desacuerdo	Moderadamente en Desacuerdo	Algo en Desacuerdo	Algo en Acuerdo	Moderadamente en Acuerdo	Totalmente en Acuerdo
	1=Totalmente en Desacuerdo 2=Moderadamente en Desacuerdo 3= Algo en Desacuerdo 4= Algo en Acuerdo 5= Moderadamente en Acuerdo 6= Totalmente en Acuerdo						
16	Considero que es estúpido estar quejándose por cualquier situación en el trabajo.	1	2	3	4	5	6
17	Asisto a cualquier actividad que sea auspiciada por mi organización.	1	2	3	4	5	6
18	Asisto a reuniones que no son mandatorias.	1	2	3	4	5	6
19	Colaboro en funciones que no me son requeridas, pero ayudan a la imagen de la compañía.	1	2	3	4	5	6
20	Participo en las actividades de ocio que organiza la empresa para la cual trabajo.	1	2	3	4	5	6
21	Es poco probable que asista a reuniones que no son mandatorias.	1	2	3	4	5	6
22	Hago lo que sea necesario para que la empresa para la cual trabajo luzca bien.	1	2	3	4	5	6
23	Asisto a actividades que no son requeridas por mi trabajo, pero ayudan a la imagen de la organización.	1	2	3	4	5	6

Fuente: Rosario Hernández y Rovira Millán (2014)

ANEXO 3. INSTRUMENTO DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Autores: Colquitt (2001).

INSTRUCCIONES: Lea con detenimiento cada una de las siguientes aseveraciones e indique cuán de acuerdo está usted con las mismas. Marque sus respuestas circulando en el número que aproximadamente refleja cuánto está usted de acuerdo con el contenido de las aseveraciones en el continuo numérico que se provee al lado derecho de cada aseveración. Trate de contestar todas las aseveraciones sin omitir ninguna y sin repasar sus respuestas. Recuerde que no hay contestaciones correctas o incorrectas; por lo tanto, conteste honestamente cada aseveración. Conteste de acuerdo al siguiente continuo numérico:		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	¿Ud. puede expresar sus puntos de vista y sentimientos durante la aplicación de las reglas y procedimientos de toma de decisión?	1	2	3	4	5
2	¿Ud. tiene influencia sobre los logros obtenidos por la aplicación de las reglas y procedimientos empleados?	1	2	3	4	5
3	¿Las reglas y procedimientos de toma de decisión no son tendenciosos (arbitrarios)?	1	2	3	4	5
4	¿Las reglas y procedimientos aplicados se basan en informaciones correctas?	1	2	3	4	5
5	¿Ud. puede adjudicar los resultados obtenidos a la aplicación de reglas y procedimientos de toma de decisión?	1	2	3	4	5
6	¿Las reglas y procedimientos de decisión que se aplican en la institución se fundamentan en valores éticos y morales?	1	2	3	4	5
7	¿Las reglas y procedimientos de toma de decisión son aplicados de manera consistente?	1	2	3	4	5
8	¿Los resultados alcanzados por Ud. reflejan el esfuerzo que pone en su trabajo?	1	2	3	4	5
9	¿Los resultados alcanzados por Ud. reflejan la verdadera importancia del trabajo que Ud. hace?	1	2	3	4	5

10	¿Los resultados alcanzados por Ud. reflejan la contribución que Ud. le hace a la institución?	1	2	3	4	5
11	¿Los resultados alcanzados por Ud. justifican su desempeño?	1	2	3	4	5
12	¿Lo trata con cortesía?	1	2	3	4	5
13	¿Lo trata con dignidad?	1	2	3	4	5
14	¿Lo trata con respeto?	1	2	3	4	5
15	¿Evita hacer comentarios inadecuados sobre Ud.?	1	2	3	4	5
16	¿Es franca cuando se comunica con Ud.?	1	2	3	4	5
17	¿Le explica con claridad los procedimientos adoptados para tomar decisiones?	1	2	3	4	5
18	¿Le proporciona explicaciones razonables sobre los procedimientos adoptados para la toma de decisiones?	1	2	3	4	5
19	¿Se comunica con Ud. en los momentos oportunos?	1	2	3	4	5
20	¿Le da la institución que adapta la comunicación a las necesidades específicas de cada uno?	1	2	3	4	5

Fuente: Colquitt (2001).

ANEXO 4. CONFIABILIDAD ESTADISTICA DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,542	20

ANEXO 5. CONFIABILIDAD ESTADISTICA DE CONDUCTAS DE CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	23

ANEXO 6. ROL DE LAS TRABAJADORES SOCIALES

Los trabajadores sociales disfrutan en construir relaciones. La gente se dedica al trabajo social por todo tipo de razones, pero una cosa que parece unirlos es la pasión por desarrollar relaciones significativas. Muchas trabajadoras sociales le dirán que la mejor parte de su trabajo es marcar la diferencia en la vida de incluso una persona que está socialmente marginada.

Los trabajadores sociales son comunicadores consumados. Los trabajadores sociales califican la escucha activa como una de las habilidades más importantes que puede desarrollar. En segundo lugar están las habilidades como la expresión oral, la sensibilidad a los problemas y una sólida comprensión de lectura y escritura. Como trabajadora social, la responsabilidad principal es ayudar a sus clientes a resolver problemas. Hacer eso bien requiere mucha sensibilidad, pero también la capacidad de sintetizar información y comprender realmente qué es lo que subyace a las necesidades de su cliente. Eso requiere sólidas habilidades de comunicación.

El trabajo social puede ser emocionalmente arriesgado. El trabajo social no es un trabajo para alguien que tiene problemas para lidiar con el estrés.

Las trabajadoras sociales se llevan el trabajo a casa, lo que significa que todavía están pensando en sus clientes incluso cuando están fuera del horario laboral. Debido a la naturaleza íntima y, a veces, traumática de los problemas de sus clientes, la incapacidad para manejar el estrés personal puede ser un gran inconveniente para una trabajadora social. Teniendo esto en cuenta, una de las responsabilidades fundamentales de las trabajadoras sociales es la capacidad de gestionar la salud mental y emocional personal.

La trabajadora social se orienta en fomentar la justicia social, el compromiso de los empleados, la colaboración en equipo y la participación en la comunidad y contribuye al éxito de su empresa.

Los trabajadores sociales se han asociado con la salud mental, la gestión de crisis y el alcance comunitario. Sin duda, muchos de nosotros imaginamos la consejería individual y familiar, la salud y el bienestar humano, la intervención en crisis y el desarrollo comunitario como trayectorias profesionales típicas de los trabajadores sociales. Si bien estas carreras ofrecen caminos valiosos para los trabajadores sociales, las organizaciones que buscan crear comunidades más saludables y felices dentro de sus empresas, así como más allá de ellos, esperan que estos profesionales lideren el trabajo social de participación de los empleados y la comunidad.

Los trabajadores sociales resuelven una serie de problemas centrados en las personas, que incluyen: equidad en el lugar de trabajo, equilibrio entre el trabajo y la vida, la diversidad y la inclusión, la cultura del lugar de trabajo, el acoso sexual, las violaciones de la privacidad, la contratación y la incorporación, el desarrollo de equipos, las redes sociales corporativas. responsabilidad y gentrificación del vecindario, por nombrar algunos. la empresa busca construir organizacion resiliente que fomenten un liderazgo, una colaboración y un servicio al cliente más sólidos.

Expertos en interacciones y comportamientos humanos, los trabajadores sociales pueden aportar una nueva perspectiva sobre la comunidad interna de una organización. Utilizando su formación única, estos profesionales del bienestar pueden diseñar e iniciar políticas que respondan a las necesidades reales de los empleados al tiempo que construyen puentes

con las comunidades locales que mejoran la marca de la empresa. Además, los empleados capacitados en ciencias sociales pueden brindar orientación experta que ayude a las empresas a evitar, o responder mejor, a los lapsos éticos que pueden dañar la reputación.

Fomentan la confianza y el respeto interna y externamente, un elemento que falta en muchas empresas. Una vez que se ha establecido una base de confianza, la productividad de los empleados mejora junto con la captación y retención de talentos. Una cultura laboral positiva y una buena imagen comunitaria tienen un efecto positivo en las relaciones con los clientes, lo que genera una mayor lealtad del cliente y, en última instancia, estimula los resultados finales.

Los trabajadores sociales quieren que los empleados comiencen a tener un sentido de propósito al retribuir a la comunidad y se enorgullecen de trabajar para una organización que está alineada con sus valores. Los trabajadores sociales tienen habilidades sociales, como comunicaciones, trabajo en equipo, adaptabilidad, liderazgo y análisis y pensamiento estratégico. A menudo, estas habilidades sociales son tan críticas para el éxito de una organización como las habilidades físicas, si no más. También los trabajadores sociales se capacitan en liderazgo organizacional, facilitación del diálogo público, innovación y cambio, fluidez tecnológica y toma de decisiones basada en datos.

Los trabajadores sociales comprenden la nueva moneda del compromiso, la lealtad y la confianza. Aportan habilidades interpersonales de escucha, análisis de comportamiento, comunicaciones, facilitación y resolución

de conflictos para promover relaciones mutuamente beneficiosas que mejoran la capacidad de una organización para lograr su misión y objetivos.

Los trabajadores sociales pueden utilizar sus habilidades sociales para comprender las necesidades, desarrollar programas, educar a los participantes y proporcionar recursos en una variedad de puestos corporativos.

Aquí hay una muestra de los tipos de roles corporativos adecuados para los trabajadores sociales:

Gestión: administración organizacional, gestión de programas, desarrollo de políticas.

Recursos humanos: desarrollo de personal, gestión del cambio, cultura en el lugar de trabajo, estrategias de reclutamiento de diversidad, políticas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, políticas de reembolso de préstamos estudiantiles, comentarios y encuestas de los empleados, políticas / problemas de acoso sexual.

Aprendizaje y desarrollo: programas de tutoría y pasantías; Capacitación en diversidad, acoso sexual y habilidades de comunicación.

Coaching: facilitación de grupos, habilidades de liderazgo, facilitación de cambios organizacionales

Asesoramiento: manejo del estrés, salud conductual, facilitación y resolución de conflictos interpersonales, abuso de sustancias, recursos comunitarios

Educación financiera: programas de educación financiera para empleados y clientes, recursos para la planificación financiera, asistencia para comprender , usar los productos de la empresa

Programas de asistencia a los empleados: evaluaciones, asesoramiento y referencias de los empleados; situaciones de respuesta de emergencia

Desarrollo comunitario: desarrollo de programas / servicios y dotación de recursos para mejorar la salud, el bienestar, la riqueza y las oportunidades de la comunidad

Responsabilidad social corporativa: Identificar las necesidades de la sociedad para establecer campañas filantrópicas, proporcionar recursos y apoyar a las organizaciones que nutren a grandes poblaciones.