La relación y el efecto de la alienación laboral sobre los comportamientos desviados en las organizaciones del sector público del Estado de México, 2016

Rigoberto García Contreras*
Eréndira Fierro Moreno**

Resumen

El artículo determina el nivel de asociación y el efecto entre la alienación laboral y los comportamientos desviados en el trabajo. Con base en la revisión de la literatura y de lo que se estipula dentro de la perspectiva teórica de la visión de la estrategia basada en el conocimiento, se establecieron las hipótesis de investigación.

Para la prueba de hipótesis, se utilizó el enfoque cuantitativo y un diseño de investigación transversal de alcance descriptivo-correlacional. Los datos corresponden a la percepción de 239 empleados de diferentes niveles, de 12 organizaciones del sector público del Estado de México. Los resultados obtenidos muestran una asociación positiva entre las variables en estudio, y también confirman el efecto de una de las dimensiones de la alienación laboral sobre los comportamientos desviados en el trabajo.

Palabras clave: alienación laboral, comportamientos desviados en el trabajo, organizaciones del sector público, la visión de la estrategia basada en el conocimiento.

Abstract

The porpouse of this article is to determine the level of association and effect between work alienation and deviant workplace behavior. Based on a review of the literature review and the theoretical perspective of the knowledge-based view of strategy, the research hypotheses were formulated. The hypoteses were tested through a quanti-

* Estudiante del doctorado en ciencias económico-administrativas (Programa Nacional de Posgrados de Calidad-Conacyt). Correo-e: rgarciac@uaemex.mx
**Doctora en ciencias económico-administrativas, por la Universidad Autónoma del Estado de México. Correo-e: efierrom@uaemex.mx

tative approach and a transversal research design with a descriptive/correlational scope. The data correspond to the perception of 239 employees from different levels of 12 public organizations. The results demostrated a positive association among the research variables and also comfirm the effect of work alienation above deviant workplace behavior.

Keywords: *work alienation, deviant workplace behavior, public organizations, knowledge-based view of strategy.*

Introducción

La alienación es un conjunto de disfunciones generadas en el individuo por la fricción existente entre su condición humana y la estructura de la sociedad industrial actual, es decir, una venganza de la persona contra el capitalismo deshumanizado (Bottomore, 1963).

El capitalismo dominante que se vive en la actualidad ha alcanzado a la gran mayoría de las organizaciones, sin importar su naturaleza, lo que ha hecho que surja un especial interés en las consecuencias provenientes de este esquema de mercado. De acuerdo con Bottomore (1963), uno de estos efectos se puede encontrar en la alienación laboral, un concepto que se ha estudiado a fondo por las ciencias sociales, pero que tiene poca presencia en la literatura de la ciencia organizacional, lo cual abre una brecha de interés para su estudio (Mottaz, 1981; Sarros *et al.,* 2002; Zoghbi y Camaño, 2010).

La alienación laboral es capaz de institucionalizarse en la mente de los empleados debido a la excesiva, continua y rutinaria secuencia de condiciones operativas que el sistema capitalista demanda (Argyris, 1990), en donde los empleados se limitan a trabajar sólo por cumplir las solicitudes de niveles superiores y desempeñarse en un esquema restrictivo que los conduce a experimentar sufrimiento y resentimiento contra su empleador (Bottomore, 1963; Cummings y Manring, 1977; Kakabadse, 1986; Argyris, 1990; Sarros *et al.,* 2002).

Por otro lado, a raíz del estudio realizado por Judge *et al.* (2001), el concepto de desempeño ha sufrido una nueva configuración, en la que ahora ciertos comportamientos emergentes y no formales deben ser considerados como parte del desempeño individual, debido

a que son capaces de contribuir o afectar la eficiencia y el bienestar de la organización (Katz, 1964; Organ, 1988; Motowidlo *et al.,* 1997). Dentro de la tipología de comportamientos, se pueden encontrar algunos con diversa intensidad, tanto en la organización como en los miembros que la integran (Robinson y Bennett, 1995).

Los denominados comportamientos desviados, antisociales o contraproductivos actualmente son objeto de estudio debido a las implicaciones que tienen para las organizaciones (Miles *et al.,* 2002; Zoghbi, 2008; Fox *et al.,* 2012); dentro de las consecuencias de éstos que han llevado a incrementar el interés sobre su análisis son las pérdidas financieras, derivadas de la baja productividad (Bensimon, 1994); la sustracción o el robo de insumos o productos, por parte de los empleados (Case, 2000; Coffin, 2003 y Robinson, 2008); el acoso sexual (Gruber, 1990); el abuso o la intimidación (Vardi y Wiener, 1996) y la violencia en el trabajo (Schat y Kelloway, 2005).

Con base en lo anterior, se establece que la alienación laboral es una actitud negativa generada por las características organizacionales, la cual lleva al empleado a experimentar la pérdida de sentido y satisfacción hacia su trabajo (Seeman, 1967 y Zoghbi, 2008), y para tratar de recuperar ese sentido o desahogar el resentimiento, incurre en comportamientos desviados dentro de la organización (Zoghbi, 2010). Por lo tanto, se puede determinar que tanto la alienación laboral como los comportamientos desviados en el trabajo son consecuencias de la visión capitalista adquirida por las organizaciones del sector público.

En relación con lo anterior, la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México (2015) establece que todo ser humano tiene el derecho a dedicarse a la actividad que decida, siempre y cuando sea lícita, pero sobre todo, satisfactoria a sus intereses y aptitudes. De igual forma, se estipula que al empleado, durante su desempeño laboral, se le debe proporcionar un trato justo, equitativo e igualitario, así como un ambiente sano y digno para su desarrollo. En este sentido, se determina que actitudes como la alienación laboral y los comportamientos desviados en el lugar de trabajo incurren en aspectos que van en contra de los derechos y la naturaleza del ser humano, y su análisis

contribuye a la mejora de las prácticas y del ambiente organizacional del sector público.

En este marco de referencia, la presente investigación se sustenta en la postura actual de la estrategia basada en el conocimiento, la cual expresa un contraste con la visión rígida del capitalismo que enfrenta a los negocios contra la sociedad y propone un futuro basado en la *frónesis*,[1] que se centra en la creación del valor económico y del valor social, en donde el ser humano desempeña un papel fundamental para el éxito futuro tanto de las organizaciones como el de la sociedad (Takeuchi, 2013).

Se han realizado diversas investigaciones sobre la alienación laboral y los comportamientos desviados en el trabajo, principalmente en el sector privado; e, incluso, se encuentra evidencia de estudios de la relación entre las variables, sin embargo, no existe alguna en el contexto de las organizaciones del sector público en México.

Con base en los argumentos anteriores, el objetivo de la presente investigación fue determinar el grado de asociación, así como el efecto de la alienación laboral sobre los comportamientos desviados en el trabajo en las organizaciones del sector público del Estado de México. Para dar cumplimiento al objetivo, se establecieron las siguientes preguntas: ¿existe relación entre la alienación laboral y los comportamientos desviados en el trabajo en las organizaciones del sector público del Estado de México? ¿Cuál es el efecto de la alienación laboral sobre los comportamientos desviados en el trabajo en las organizaciones del sector público del Estado de México?

El presente artículo contribuye a ampliar el campo del conocimiento del comportamiento organizacional dentro del sector público; además, propone la visión de la estrategia basada en el conocimiento, la cual es una perspectiva actual, y nunca antes utilizada, para explicar la relación entre las variables de esta investigación.

El documento presenta la estructura siguiente: en primer lugar, se presenta la revisión de literatura; en segundo lugar, se describe el

[1] Término utilizado por Aristóteles (2002) para expresar la sabiduría práctica, también conocida como prudencia, la cual permite actuar de manera tal que se puedan realizar mejoras para la vida de los individuos y la sociedad.

método de investigación; en tercer lugar, se presentan los resultados; y en cuarto lugar, se expone la discusión, las conclusiones y las limitaciones.

Revisión de literatura

Alienación laboral

El esquema actual del mercado ha llevado al ser humano a experimentar emociones negativas hacia sus empleadores. En efecto, como menciona Bottomore (1963), la estructura capitalista ha provocado en el hombre un sentimiento de alienación (Bottomore, 1963; Seeman, 1969 y Mottaz, 1981). La alienación laboral se entiende como el resultado de una contradicción entre la naturaleza de la persona y su papel dentro de una estructura de trabajo, la cual lo lleva a experimentar un autoalejamiento e, incluso, a perder su identidad y autenticidad (Bottomore, 1963).

El primer indicio que se tiene de la alienación laboral corresponde a lo expuesto por Marx citado en Bottomore(1963), quien señaló que este concepto consta de cuatro elementos: el producto, los procesos de producción, los compañeros de trabajo y el potencial humano de cada empleado. Los primeros dos elementos son propios del capitalista, y de manera común se utilizan para su propio beneficio (obtención de rendimientos); el segundo hace referencia a que la estructura capitalista de las organizaciones destruye la búsqueda de cooperación natural del ser humano (trabajador), al aislarlo —en un sentido de "divide y vencerás"[2] — o bien, al sumergirlo en una lucha por sobresalir de entre los demás; y el último se refiere a cómo disminuye poco a poco la condición humana del trabajador por parte del capitalista, cuando es observado como un recurso o una máquina.

Con base en lo anterior, se puede determinar que ese sentimiento de alejamiento, por parte del empleado, le impide demostrar

[2] Frase que expresa obtener y mantener el poder mediante la ruptura de las sociedades en fracciones más pequeñas, debido a que esa ruptura los hace más vulnerables (Rosa de la, 2014).

sus habilidades y sus experiencias (Mottaz, 1981); en efecto, con el paso del tiempo, la alienación laboral se va institucionalizando dentro de la mente de los empleados en una secuencia de condiciones operantes (Argyris, 1990), y trae como consecuencia la presencia de desempeños activos negativos para la organización (Robinson y Bennett, 1995; Tummes y Den Dulk, 2013).

En un contexto más contemporáneo, autores como Seeman (1969) y Mottaz (1981) establecen una nueva interpretación de la alienación laboral para su estudio, de la cual se consideran las siguientes dimensiones: impotencia, falta de control sobre las condiciones operativas y las cuestiones inherentes del trabajo; sin sentido, inhabilidad para comprender la relación entre la contribución del empleado y los propósitos mayores de la organización; y autodistanciamiento, cuando el trabajo se convierte en un medio para satisfacer necesidades extrínsecas, y no representa un medio para expresar su potencial (Sarros *et al.,* 2002).

Comportamiento desviado en el trabajo

La ciencia organizacional ha puesto énfasis en el estudio de conductas y comportamientos que son considerados como informales o extratarea (Brief y Motowidlo, 1986; Miles *et al.,* 2002; Sackett, 2002; Bouling, 2010; Fox *et al.,* 2012) y, que a su vez, son proactivos y no centralizados (Parker y Collins, 2010). Dentro de esta clasificación, se pueden encontrar los de tipo positivo que son benéficos para la organización y sus integrantes, como el comportamiento ciudadano organizacional (Organ, 1988; Organ y Ryan, 1995; Sun *et al.,* 2007; Podsakoff *et al.,* 2009), o los comportamientos prosociales en la organización (Brief y Motowidlo, 1986). Sin embargo, también se pueden presentar comportamientos negativos que dañan de manera integral a la organización (Bennett y Robinson, 2000), como el comportamiento contraproductivo en el empleo (Fox *et al.,* 2001; Kelloway *et al.,* 2010), la agresión en el trabajo (Newman y Baron, 1998), el comportamiento antisocial (Robinson y O´Leary-Kelly, 1998), los comportamientos desviados en el trabajo (Robinson y Bennett, 1995), entre otros.

De acuerdo con Robinson y Bennett (1995; 2000), los comportamientos desviados en el trabajo son todas las acciones voluntarias por parte de los empleados que violan las normas organizacionales, las cuales ponen en peligro tanto a la organización como a los miembros que la integran.

La tipología de desviación en el trabajo ha sido desarrollada en una escala multidimensional, en donde los resultados producen dos principales dimensiones de comportamientos desviados en el trabajo: la primera corresponde al objetivo del comportamiento desviado, el cual puede ser contra la organización o las personas que la integran, por ejemplo, un daño contra la organización se refleja en sabotear el equipo, o bien, un daño mayor de manera interpersonal, que se presenta cuando existe acoso sexual hacia uno de los miembros de la organización; la segunda se relaciona con la severidad del daño del comportamiento desviado, el cual puede ser menor o mayor, por ejemplo, de manera interpersonal, un daño menor es inventar chismes respecto de algún compañero, mientras que un daño severo implica la agresión física entre compañeros o hacia un compañero.

Asimismo, se refieren cuatro clases de comportamientos desviados: desviación de producción, irse temprano, tomar descansos en exceso, trabajar lento de manera intencional, desperdiciar recursos; desviación política, mostrar favoritismo, chismear acerca de los compañeros, culpar a los compañeros, competencia no benéfica, desviación de propiedad, sabotear al equipo, aceptar comisiones ilegales, mentir acerca de las horas trabajadas, robar a la compañía, agresión personal, acoso sexual, abuso verbal, robar o poner en peligro a los compañeros (Robinson y Bennett, 1995; Peterson, 2002; Zoghbi, 2010).

Los comportamientos desviados en el lugar de trabajo como reflejo de la alienación laboral y el esquema capitalista

La visión de la estrategia basada en el conocimiento (Takeuchi, 2013) sitúa al ser humano como el elemento más importante para cualquier organización; asimismo, propone contrastar la dura vi-

sión capitalista que tiene como único propósito el cumplimiento de sus objetivos.

Se puede determinar que existen actitudes hacia el trabajo que pueden influir sobre los comportamientos que afectan de manera integral a la organización, ya sea de manera positiva (comportamientos ciudadanos o prosociales) o negativa (comportamientos desviados o antisociales). Algunos ejemplos de este tipo de cuestiones de nivel individual son la satisfacción laboral (Dalal, 2005 y Bowling, 2010), el sentimiento de justicia (Spector, 2001 y Zoghbi, 2010), la anomía (Zogbhi, 2008), el sentimiento de independencia en el trabajo (Hershcovis *et al.,* 2012), entre otros. Por lo tanto, se establece que el estudio de actitudes y comportamientos dentro del trabajo es un análisis del ser humano como el eje central de cualquier organización (Takeuchi, 2013).

Por otro lado, la perspectiva propuesta por Takeuchi (2013) establece como necesaria una reconfiguración de la visión capitalista vigente mediante la creación de una agenda social que busque el bien común y equilibrado entre la empresa y la sociedad. En este sentido, se puede establecer que el empleado, al presentar un sentimiento de alienación —de acuerdo con las tres dimensiones establecidas— culpará y responsabilizará a la organización y a los usuarios (Robinson y Bennett, 1995; Zoghbi, 2010), debido a ciertos aspectos estructurales y situaciones rutinarias provenientes de una secuencia de condiciones operativas que busquen el beneficio único para la organización (Agyris, 1990), o bien, para sus colegas (Robinson y Bennett, 1995), derivado de circunstancias de una competencia interna por sobresalir (Bottomore, 1963). A consecuencia de lo anterior, el empleado buscará una manera de vengarse de dicha visión capitalista a través de comportamientos desviados contra la organización (Robinson y Bennett, 1995; Peterson, 2002; Miles *et al.,* 2002; Zoghbi, 2008; Fox *et al.,* 2012), ya sea de manera parcial o total.

Con base en el argumento anterior, se determina la siguiente hipótesis: La alienación laboral se asocia positivamente con los comportamientos desviados de los empleados de las organizaciones del sector público del Estado de México.

Método de investigación

Alcance y diseño de la investigación

Es una investigación de tipo cuantitativo; este tipo de enfoque es capaz de describir, predecir y explicar los fenómenos sociales a través de la medición de variables realizada con los cuestionarios, y los datos obtenidos se analizan con los procedimientos estadísticos (Locke *et al.,* 1988; Creswell, 2009).

El diseño de la investigación es de tipo no experimental, transversal y de alcance descriptivo correlacional, que examina el efecto de la alienación laboral sobre los comportamientos desviados en las organizaciones del sector público del Estado de México.

Los datos se recabaron a través de la aplicación de un instrumento de medición escrito y autoadministrado en una sola sesión. El cuestionario se aplicó entre marzo y abril de 2016; en éste se garantizó el anonimato de los participantes.

La muestra

Para responder la pregunta de investigación y probar las hipótesis, se llevó a cabo un muestreo no probabilístico y un muestreo por conveniencia (voluntarios) en 12 organizaciones del sector público del Estado de México.

La muestra final se compuso por 239 sujetos que están involucrados con las actividades regulares de las organizaciones: empleados (73%), mandos, medios o directivos (11.4%), personal de confianza (13.1%) y staff (2.5%).

Las características de los respondientes indican que 59% fueron hombres. Respecto a la edad, el mayor número de participantes osciló entre 30 y 39 años (27.8%). En cuanto a la antigüedad, la mayoría de los participantes no supera los cinco años de pertenencia a la organización (32.7%); además, la mayoría cuenta con contrato definitivo (85.4%).

En lo que concierne al grado de estudios, 9.3%, mencionó no tener carrera profesional; 32.9% cuentan con carrera técnica; 51.9%,

con licenciatura; 5.1%, maestría; y 0.8%, grado de doctor. Se observa que dentro de este tipo de organizaciones es inusual identificar empleados con posgrado (5.9%); no obstante, del porcentaje restante, 6.4%, se encuentra estudiando uno actualmente.

El instrumento

Los datos se obtuvieron mediante la aplicación de un instrumento de medición escrito y autoadministrado, elaborado con base en las investigaciones de otros autores. La variable independiente, alienación laboral, se tomó como referencia la escala de Mottaz (1981); mientras que la variable dependiente, comportamiento desviado en el trabajo, se consideró la escala utilizada por Zoghbi (2008). La escala de medición de alienación laboral se tradujo del inglés americano al español mexicano, mientras que la escala de medición de comportamiento desviado en el trabajo se consideró su versión en español; ambas escalas se adaptaron al contexto (Muñiz y Hambleton, 1996). Para mejorar la calidad del cuestionario, éste se evalúo por un grupo de expertos, quienes sugirieron cambiar algunos reactivos en sentido positivo para evitar la posible incomodidad del respondiente.

Se realizó un cuestionario con dos secciones: la primera, en la que se recogen los datos de las variables en estudio (alienación laboral, comportamiento desviado en el trabajo; con un total de 34 reactivos; la segunda, en la que se registran los datos demográficos (sexo y edad), académicos (máximo grado de estudios y estudios actuales) y organizacionales (tipo de empleado, antigüedad, tipo de contrato y estímulo al desempeño). Por otro lado, la escala de medición para cada uno de los reactivos de la primera sección fue con seis anclas en escala tipo Likert; con un rango de totalmente en desacuerdo (1) a totalmente de acuerdo (6).

En cuanto a la confiabilidad y validez del instrumento, se realizaron diversas pruebas estadísticas; en primer lugar, la prueba de consistencia interna mediante el alfa de Cronbach, la cual mostró una confiabilidad adecuada para ambos constructos: para alienación laboral, 0.91, y para comportamiento desviado en el trabajo, 0.80. En

segundo lugar, se llevó a cabo un análisis factorial exploratorio con el que se calculó el índice de adecuación muestral Kaiser–Meyer–Olkin (KMO). El análisis para este estudio reporta un KMO =.856. La prueba de esfericidad de Bartlett que contrasta la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones es una matriz de identidad se reporta significativa con p=0.000.

Definición operacional

La alienación laboral es una actitud que se presenta cuando el empleado no se siente intrínsecamente satisfecho y sufre una disminución moral y en su potencial (Seeman, 1959; 1967). Para esta variable, se consideraron tres dimensiones: impotencia, es el sentimiento de ausencia de control sobre su trabajo; sin sentido, falta de interés, generada por el empleado al considerar que su trabajo influye de manera subjetiva en los procesos de la organización, y autodistanciamiento, la persona no experimenta autorealización como consecuencia de su trabajo (Seeman, 1959; Orpen, 1978 y Mottaz, 1981); esta se analizó con 21 reactivos.

Los comportamientos desviados son todas las acciones voluntarias que violan las normas de la organización y que se realizan con el fin de dañar a la organización, a los compañeros y a los usuarios (Bennett y Robinson, 2000; Fox *et al.,* 2012). Esta variable se consideró de manera general, sin especificar dimensiones, y se analizó con 13 reactivos, el total de éstos se especifican en el anexo 1.

Procedimiento para el análisis de datos

Se realizó una correlación de Pearson para determinar la relación entre la variable independiente, alienación laboral, y la variable dependiente, comportamiento desviado en el trabajo; asimismo, se hizo un análisis de regresión múltiple para determinar el efecto predictivo de las dimensiones de la alienación laboral sobre los comportamientos desviados en el trabajo.

Resultados

Análisis de normalidad y linealidad

Se verificó el supuesto de normalidad mediante los valores de asimetría y curtosis (véase tabla 1), los cuales se consideran permitidos, si se encuentran entre el rango ±2 (Pérez, 2008); con este resultado se comprueba que las variables en estudio son normales.

Tabla 1. Análisis de normalidad

Variables	*Asimetría*	*Curtosis*
Alienación laboral	.421	.171
Impotencia	.113	-.971
Sin sentido	-.039	.830
Auto distanciamiento	.369	-.468
Comportamiento desviado en el trabajo	.183	.587

Fuente: elaboración propia.

Para evaluar el supuesto de linealidad, se graficaron los residuos en contra de la variable independiente: no se observó ningún patrón.

La significancia estadística de la correlación entre la variable independiente, alienación laboral, y dependiente, comportamientos desviados en el trabajo, es de 0.01, lo cual corresponde a un nivel de confianza de 99%; por lo que se establece que la relación entre variables es lineal (véase tabla 2).

Los valores obtenidos respecto al Valor de Inflación de la Variable (FIV) son menores a dos, y el nivel de tolerancia de las variables independientes es superior a .1 y está por debajo de uno; ambas son aceptables. Por lo tanto, se puede establecer que no existe multicolinealidad entre las variables representativas en el modelo de regresión (Martín *et al.*, 2008).

La relación entre la alienación laboral y los comportamientos desviados en el trabajo

Las medias y las desviaciones estándar son las siguientes: alienación laboral (media=4.03; desviación=.542). Como se observa en la tabla 2, para ambas variables, los respondientes concuerdan en cuanto a la percepción que se tiene de los constructos en estudio; de igual forma, no consideran incurrir en comportamientos desviados (media=4.52; desviación=.779).

Para comprobar la relación entre la alienación laboral y los comportamientos desviados en el trabajo en las organizaciones del sector público del Estado de México, se realizó un análisis de correlación variada. En la tabla 2, se observa la correlación entre las variables en estudio, la cual es moderada, baja y estadísticamente significativa ($r=.353$, $p<0.01$); por lo tanto, se fundamenta la primera hipótesis de la investigación.

Tabla 2. Estadística descriptiva y correlación entre variables

Variables	*Media*	*Desviación*	1	2
(1) Alienación laboral	4.03	.542	1	
(2) Comportamiento desviado en el trabajo	4.59	.779	.353**	1

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).
Fuente: elaboración propia.

El efecto de la alienación laboral en los comportamientos desviados

Para probar la segunda hipótesis y determinar si existe un efecto positivo de las dimensiones de la alienación laboral sobre los comportamientos desviados, se realizó un análisis estadístico de regresión lineal múltiple.

El modelo realizado es significativo y presenta un $R^2=.283$. Las tres dimensiones de la alienación laboral: impotencia, sin sentido y autodistanciamiento tuvieron un efecto de 28% ; de igual forma,

se supone un modelo estadístico significativo (F=28.67, p<0.01). Con base en estos resultados, se infiere que las tres dimensiones establecidas de la alienación laboral explican cerca del 30% (R^2=.283) de la variabilidad de los comportamientos desviados en el trabajo. De manera más específica, la dimensión denominada "sin sentido" es la única que presenta un coeficiente beta positivo y significativo (r=.594, p<0.01), mientras que las dimensiones "impotencia" y "autodistanciamiento" muestran coeficientes negativos y no significativos (véase tabla 3); por lo anterior, se soporta la segunda hipótesis de la investigación.

Tabla 3. Análisis de regresión múltiple

Variables independientes	Comportamientos desviados en el trabajo (variable dependiente)			
	Coeficientes no estandarizados	*Coeficientes tipificados Beta*	*t*	*Sig.*
Impotencia	-.145	-.100	-1.696	.091
Sin sentido	.592	.594	8.308	.000
Autodistanciamiento	-.102	-.106	-1.468	.144
R^2		.283		
R^2 ajustada		.273		
Anova F		28.674		
Sig.		.000		

P<0.01. Las regresiones incluyen los coeficientes estandarizados beta.

Fuente: elaboración propia.

Discusión y conclusiones

El objetivo de la investigación fue determinar el grado de asociación, el efecto de la alienación laboral y los comportamientos desviados en los empleados de las organizaciones del sector público del Estado de México.

La presencia de cierto tipo de actitudes repercute en comportamientos que son dañinos de manera integral para la organización, como es el caso de la alienación laboral y su reflejo sobre la presencia de comportamientos desviados (Robinson y Bennett, 1995; Zoghbi, 2008 y 2010; Tummes y Den Dulk, 2013); es decir, que existe evidencia teórica que establece la relación entre las variables. Esta investigación sustenta lo anterior, debido a que existe una correlación significativa y media baja entre la alienación laboral y los comportamientos desviados en el trabajo, siendo de r=.353 para el contexto seleccionado para esta investigación.

De acuerdo con el estudio realizado por Zogbhi y Camaño (2010), la dimensión de "pérdida de sentido" por el trabajo realizado es la que tiene un mayor impacto sobre los comportamientos desviados; mientras que las otras dimensiones son negativas o bajas.

Cabe destacar que en este trabajo se utilizó la técnica de modelación de ecuaciones estructurales, para obtener dichos resultados. La presente investigación comprueba lo anterior al encontrar, a través del análisis de regresión múltiple, que la dimensión que tiene impacto positivo y estadísticamente significativo sobre los comportamientos desviados es la de "sin sentido" (r=.594), mientras que las dimensiones de "impotencia" y "autodistanciamiento" fueron negativas y no estadísticamente significativas (r=-.100; r=-.106).

Por lo anterior, se puede establecer que las organizaciones deben evitar que sus empleados experimenten sentimientos negativos, provocados por la consecución de sus objetivos que la situación del entorno les demanda, o bien, ser incluidos y beneficiados dentro de éstos, con el fin de evitar que se presenten comportamientos que afecten a la organización y a la gente que interactúa dentro y fuera de ésta.

La visión de la estrategia basada en el conocimiento establece dos puntos fundamentales: el enfoque en el ser humano, el cual hace que las organizaciones alcancen el éxito, sin importar su naturaleza; y el cambio de la visión actual capitalista, que confronta a las organizaciones contra la sociedad. Sin embargo, el entorno demanda a las organizaciones del sector público adaptarse al esquema capitalis-

ta dominante, lo cual crea situaciones de explotación, competencia y austeridad de recursos, que se convierten en una desventaja para el empleado y, de manera general, para la sociedad, en donde tales situaciones contrastan con lo establecido dentro de la perspectiva teórica de la visión de la estrategia basada en el conocimiento.

Por lo tanto, se concluye que las organizaciones del sector público del Estado de México deben enfatizar en la importancia y el bienestar de sus empleados, debido a que probablemente a través de éstos se pueden obtener mejores resultados, brindar un mejor servicio a la sociedad y evitar gastos innecesarios, generados por los daños que los comportamientos desviados ocasionan.

La investigación mostró una asociación y un efecto positivo y significativo de la alienación laboral y los comportamientos desviados en el trabajo en las organizaciones del sector público del Estado de México a través de un estudio transversal, por lo que se sugiere hacer un estudio longitudinal que garantice la causalidad (Hoch, 2013). De igual forma, en este trabajo se utilizaron sólo tres dimensiones de la alienación laboral, así como los comportamientos desviados, en donde la inclusión de otras dimensiones podría contribuir a la investigación teórica y aplicada de estas variables.

Fuentes consultadas

A. (2002), *Nicomachean ethics,* New York, Oxford University.

Argyris, C. (1990), *Overcoming organizational defenses: facilitating organizational learning,* Boston, Allyn y Bacon.

Bennett, R. J. y S. L. Robinson (2000), "Development of a measure of workplace deviance", *Journal of Applied Psychology,* 85 (3), pp. 349–360.

Bensimon, H. (1994), "Violence in the workplace", *Training and Development Journal,* núm. 28, pp. 27–32.

Bottomore, T. B. (1963), *Early writings of Karl Marx,* Salt Lake City, Watts y London.

Bowling, N. A. (2010), "Effects of job satisfaction and conscientiousness on extra role", *Journal of Business Psychology,* núm. 25, 119–130.

Brief, A. y S. Motowidlo (1986), "Prosocial organizational behaviors", *Academy of Management Review*, núm.11, pp. 710–25.

Case, J. (2000), *Employee theft: the profit killer,* Del Mar, John Case and Associates.

Coffin, B. (2003), "Breaking the silence on white collar crime", *Risk Management*, 50 (8), pp. 27–43.

Creswell, J. W. (2009), *Research design: qualitative, quantitative and mixet methods approaches,* Thousand Oaks, SAGE Publications.

Cummings, T. y S. L. Manring (1977), "The relationship between worker alienation and work-related behavior", *Journal of Vocational Behavior,* 10 (2), pp. 167–179.

Dalal, R. S. (2005), "A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior", *Journal of Applied Psychology,* 90, pp. 1241–1255.

Delgado Carbajal, B. F. y M. J. Bernal Ballesteros (2015), *Catálogo para la Calificación de Violaciones a Derechos Humanos,* Toluca, Codhem.

Fox, S.; P. E. Spector y D. Miles (2001), "Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: some mediators and moderators test for autonomy and emotions", *Journal of Vocational Behavior,* núm. 59, pp. 291–309.

_____, A. Goh; K. Bruursema y S. Kessler (2012), "The deviant citizen: measuring potential positive relations between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior", *Journal of Ocupattional and Organizational Psychology,* núm. 85, pp. 199–220.

Gruber, J. E. (1990), "Methodological problems and policy implications in sexual harassment research", *Population Research and Policy Review*, núm. 9, pp. 235–254.

Hershcovis, M. S.; T. C. Reich; S. K. Parker y J. Bozeman (2012), "The relationship between workplace aggression and target deviant behaviour: The moderating roles of power and task interdependence", *Work & Strees,* 26 (1), pp. 1–20.

Hoch, J. E. (2013), "Shared leadership and innovation: the role of vertical leadership and employee integrity", *Journal of Business Psychology,* núm. 28, pp. 159–174.

Judge, T. A.; C. Thoreson; J. E. Bono y G. Patton (2001), "The job satisfaction-job performance relationship: a qualitative and cuantitative review", *Psychological Bulletin,* 127 (3), pp. 376–407.

Kakabadse, A. (1986), "Organizational alienation and job climate: a comparative study of structural conditions and psychological adjustment", *Small Group Behavior,* 17 (4), pp. 458–471.

Katz, D. (1964), "The motivational basis of organizational behavior", *Behavioral Science,* núm. 9, pp. 131–146.

Kelloway, E. K.; L. Francis; M. Prosser. y J. E. Cameron (2010), "Counterproductive work behavior as protest", *Human Resource Management Review,* núm.20, pp. 18–25.

Locke, L.; S. Silvermany W. Spirdus (1988), *Reading and understanding research,* Thousand Oaks, SAGE Publications.

Martín, Q.; A. Cabero y Y. R. de Paz (2008), *Tratamiento estadístico de datos con SPSS,* Madrid, Thomson Learning.

Miles, D. E.; W. E. Borman; P. E. Spector y S. Fox (2002),"Building a integrative model of extra rol work behavior: a comparison of counterproductive work behavior with organizational citizenship behavior", *International Journal of Selection and Assessment,* núm. 10, pp. 51–57.

Motowidlo, S. J.; W. C. Borman y M. J. Schmit (1997), "A theory of individual differences in task and contextual performance", *Human Performance,* núm. 10, pp. 71–83.

Mottaz, C. J. (1981), "Some determinats of work alienation", *The Socioligical Quarterly*, núm. 22, pp. 515–529.

Muñiz, J. y R. Hambleton (1996), "Directrices para la traducción y adaptación de los tests", *Papeles del Psicólogo,* 66 (111), Madrid, Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos, pp. 63–70.

Newman, J. H. y R. A. Baron (1998), "Workplace violence and workplace aggression: evidence concerning specific forms, potential causes and preferred targets", *Journal of Management,* núm. 24, pp. 391–419.

Organ, D. y K. Ryan (1995), "A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior", *Personnel Psychology*, 48 (4), pp. 775–802.

_____ (1988), *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*, Lanham, Lexington Books.

Parker, S. y C. Collins (2010), "Taking stock: integrating and diferentiating multiple proactive behaviors", *Journal of Management,* 36 (3), pp. 633–662.

Pérez, C. (2008), *Minería de datos: técnicas y herramientas*, Alicante, Ediciones Paraninfo.

Peterson, D. K. (2002), "Deviant workplace behavior and the organization´s ethical climate", *Journal of Business and Psychology*, 17 (1), pp. 47–61.

Podsakoff, N. P.; S. W. Whiting; P. M. Podsakoff y B. D. Blume (2009), "Individual and organizational level consequences of organizational citizenship behavior: a meta-analysis", *Journal of Applied Psychology,* 94 (1), pp. 122–141.

Robinson, S. L. y O´Leary-kelly, A. M. (1998), "Monkey see, monkey do: the influence of work grups on the antisocial behavior of employees", *Academy of Management Journal,* núm. 41, pp. 658–672.

_____ y R. Bennett (1995). "A typology of deviant workplace behaviors: a multidimentional scaling study", *Academy of Management Journal,* núm. 38, pp. 555–572.

Rosa de la, G. (2014), *Tragedia de la justicia. Entre la ley y el poder,* Universidad Autónoma de Ciudad Juárez-Palibrio, Ciudad Juárez.

Sackett, P. (2002), "The structure of counterproductive work behaviors. Dimensionality and relationship with facets of job performance", *International Journal of Selection and Assessment,* núm. 10, pp. 5-11.

Sarros, J. C.; G. A. Tanewski; R. P. Winter; J. C. Santora e I. L Densten (2002), "Work alienation and organizational leadership", *British Journal of Management*, núm. 13, pp. 285–304.

Schat A. y E. K. Kelloway (2005), "Workplace violence", en Barling, J.; E. K. Kelloway y M. Frone, (eds.), *Handbook of workplace stress, Thousand Oaks,* Sage, pp. 189–218.

Seeman, M. (1967), "On the personal consequences of alienation in work", *American Sociological Review,* núm. 32, pp. 273–284.

_____ (1959). "On the meaning of alienation", *American Sociological Review*, núm. 24, pp. 783–791.

Sun, L. Y.; S. Aryee y K. Law (2007), "High performance human resource practice and organizational performance: a relational perspective", *Academy of Management Journal,* 50 (3), pp. 558–577.

Takeuchi, H. (2013), "Knowledge–based view of strategy", *Universia Business Review,* núm. 4, pp. 68–79.

Tummers, L. y L. Den Duk (2013), "The effects of work alienation on organizational commitment, work efort and work to family enrichment", *Journal of Nursing Management*, núm. 21, pp. 850-859.

Vardi, Y. e Y. Weiner (1996), "Misbehavior in organizations: a motivational framework", *Organizational Science,* núm. 7, pp. 151–165.

Zoghbi, P. y Camaño, G. (2010), "El impacto de la alienación laboral sobre las conductas desviadas en el trabajo: Un estudio exploratorio", *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones,* 26 (1), Madrid, Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, pp. 79–92.

_____ (2010), "Employee deviance as a response to injustice and task related discontent", *The Psychologist Manager Journal,* núm. 13, pp. 131–146.

_____ (2008), "Empleados anómicos y conductas desviadas en el trabajo (DWB): un estudio organizacional", *Estudios de Psicología,* 29 (2), Madrid, Fundación Infancia y Aprendizaje, pp. 185–195.

Anexo 1

	Alienación laboral
1.	Tengo una gran libertad en el ejercicio de mi tarea diaria.
2.	Tengo la oportunidad de ejercer mi propio juicio en el trabajo.
3.	Tengo poco control sobre la manera en que llevo a cabo mis tareas diarias.
4.	La mayoría de las decisiones de trabajo las tomo sin consultar primero a mi supervisor.

5.	No soy capaz de hacer cambios con respecto a mis actividades laborales.
6.	Mis actividades diarias son determinadas en gran medida por el trabajo de los demás.
7.	Tomo mis propias decisiones en cuanto al desempeño de mi trabajo.
8.	Mi trabajo es una contribución importante para el buen funcionamiento de la organización.
9.	A veces no estoy seguro de entender completamente el propósito de lo que estoy haciendo en mi organización.
10.	Mi trabajo es muy importante y vale la pena.
11.	A menudo me pregunto si mi trabajo es realmente importante.
12.	A menudo siento que mi trabajo cuenta muy poco aquí.
13.	Entiendo cómo mi papel en el trabajo se relaciona con el funcionamiento general de la organización.
14.	Entiendo cómo mi trabajo se relaciona con el trabajo de otros integrantes de la organización.
15.	No tengo un sentimiento de logro con el trabajo que hago.
16.	Mi sueldo es el aspecto más gratificante de mi trabajo.
17.	Mi trabajo me da una sensación de realización personal.
18.	Tengo poca oportunidad de utilizar mis habilidades y capacidades reales en el trabajo que realizo.
19.	Mi trabajo es una experiencia autogratificante.
20.	Mi trabajo es a menudo rutinario y aburrido y tengo poca oportunidad para ser creativo(a).
21.	Mi trabajo es interesante y desafiante.

Comportamientos desviados en el trabajo
1. Pierdo mucho tiempo fantaseando y pensando en cosas personales.
2. Sabiendo que voy a llegar tarde, no aviso con anticipación.
3. He trabajado menos de lo que debo.
4. No he seguido, por diferentes motivos, las instrucciones de mis jefes.
5. He puesto poco esfuerzo en mis tareas.
6. Me he tomado demasiado tiempo libre.

7. He discutido con algún(a) compañero(a).
8. No he hablado precisamente bien de algún(a) compañero(a).
9. Me he pasado un poco bromeando con algún(a) compañero(a).
10. He tratado mal a algún compañero(a).
11. He discutido con algún usuario.
12. Me he pasado un poco bromeando con algún usuario.
13. He tratado mal a algún usuario.