



## El perfil de la soberbia en el trabajo

Dr. Herman Frank Littlewood Zimmerman  
Universidad Anáhuac del Sur  
[hermanlittlewood@yahoo.com.mx](mailto:hermanlittlewood@yahoo.com.mx)

Mtra. Elizabeth Regina Bernal García  
Universidad Anáhuac del Sur  
[psicologa\\_ebernal@yahoo.com](mailto:psicologa_ebernal@yahoo.com)

Recibido el 02 de mayo de 2016; aceptado el 05 de junio de 2016 Disponible en Internet el 29 de junio de 2016

### Resumen:

Con la finalidad de determinar la naturaleza de la relación de Soberbia con Bienestar Emocional, Abuso, Satisfacción en el Trabajo, Renuncia Psicológica y Justicia Organizacional, se aplicó un cuestionario a 52 empleados de cuatro organizaciones localizadas en la ciudad de México. Las hipótesis correlacionales se confirman, puesto que Soberbia correlacionó significativa y negativamente con Bienestar, Satisfacción y Justicia, y positivamente con Abuso y Renuncia Psicológica. 15% de las personas son soberbias y se caracterizan por abusar e incurrir en la evitación del trabajo, y por otro lado manifiestan niveles inferiores de bienestar, satisfacción y justicia organizacional percibida.

**Palabras clave:** Soberbia, Bienestar, Abuso, Satisfacción, Renuncia.

**Códigos JEL:** J28, J81, M59

### Pride profile at work

#### Abstract.

In order to determine the relationship nature of Pride with Well-Being, Entitlement, Job Satisfaction, Job Withdrawal and Organizational Justice, a survey was administered to 52 employees that work at four organizations located in Mexico City. The correlational hypotheses are supported, since Pride correlates significantly and negatively with Well-Being, Satisfaction and Justice, and positively with Entitlement and Withdrawal. 15% of participants are arrogant that abuse and avoid work, and that report lower levels of well-being, satisfaction and perceived justice.

**Key words:** Pride, Well-Being, Entitlement, Satisfaction, Withdrawal.

**JEL codes:** J28, J81, M59

### 1. Introducción.



La Soberbia es un rasgo de personalidad que caracteriza a personas que se consideran superiores a compañeros de trabajo, subordinados y aún jefes, clientes y proveedores, y es considerado como el más grave de los siete pecados capitales, porque se trata de un deseo por ser el más importante o atractivo(a) que los demás, y la creencia de que todo lo que uno hace o dice es mejor, y que se es capaz de superar lo que digan o hagan los demás (Aquino,1270). La Real Academia Española define la Soberbia como “altivez y apetito desordenado por ser el preferido, satisfacción y envanecimiento por la contemplación de sí mismo y menosprecio de los demás”; entonces, Soberbia tiene como sinónimos: la altivez, arrogancia, narcisismo, vanidad, y como antónimos la humildad, modestia y sencillez.

Es probable que usted, lector de este artículo, haya tenido contacto con una persona arrogante que se burló de usted y minimizó lo que dijo. Algunos de esos encuentros laborales, probablemente han sido también con jefes o compañeros de trabajo que públicamente humillan a sus subordinados y compañeros.

Por lo tanto, el objetivo de la investigación es determinar la naturaleza de la relación que Soberbia guarda con cinco variables (Bienestar Emocional, Abuso, Satisfacción en el Trabajo, Renuncia Psicológica y Justicia Organizacional) previamente investigadas por Littlewood (2009 y 2012); este documento describe como el rasgo de personalidad Soberbia se asocia con dichas variables organizacionales relevantes, y presenta los hallazgos de un estudio cuantitativo realizado con 52 empleados que trabajan para cuatro organizaciones pequeñas diferentes.

En un estudio previo con una muestra 127 empleados de cinco organizaciones diferentes, Littlewood y Bernal (2015) obtuvieron resultados que apoyan la hipótesis de que Soberbia y Renuncia Psicológica guardan una relación directa y concluyeron que las personas soberbias



tienen una mayor inclinación por evitar sus responsabilidades; este estudio buscar replicar este hallazgo y la relación de Soberbia con otros factores antes mencionados.

Johnson, Silverman, Shyamsunder, Swee, Rodopman, Cho y Bauer (2010) aseveran que los soberbios abundan y es poca la investigación que se ha llevado a cabo en las organizaciones, lo cual también ocurre en el caso de México. En los estudios 1 y 2, los autores desarrollaron la escala de Arrogancia en el Trabajo (WARS) y sus resultados apoyan su validez convergente y discriminante. En el estudio 3, aplicaron la escala WARS y una evaluación de 360°; los resultados revelan que hay coincidencia en las autoevaluaciones y evaluaciones de otros en cuanto a arrogancia, y que la arrogancia correlaciona negativamente con el desempeño. Su estudio 4 encontró que la arrogancia correlaciona negativamente con habilidad cognitiva y la autoestima.

Picone, Dagnino y Mina (2014) señalan que el soberbio frecuentemente sobreestima su capacidades, desempeño y posibilidades de éxito, y toma riesgos con mayor facilidad; y Meier y Semmer (2012) en un estudio con 103 empleados de varias organizaciones suizas, encontraron que la irritación correlaciona con la no reciprocidad, y que esta relación es moderada por el narcisismo, ya que la relación es acentuada en el caso de participantes altos en narcisismo y atenuada en el caso de personal bajo en narcisismo.

Las razones por las que se busca establecer la relación con Bienestar, Abuso, Satisfacción, Renuncia Psicológica y Justicia Organizacional, no están fundamentadas en investigaciones previas, a excepción del estudio de Littlewood y Bernal (2015); estos constructos a continuación se explican.

### **1.1. Bienestar Emocional.**

El Bienestar Emocional es un constructo que tiene varias acepciones, por ejemplo Siegrist, Wahrendorf, Von dem Knesebeck, Jürges, y Borsch-Supan (2006) relacionan el bienestar con la salud autoreportada, síntomas de depresión, la calidad de vida en general y en el trabajo. Esta investigación adopta el punto de vista de Siegrist y colaboradores que consideran al bienestar como reacciones de tipo cognitivas, afectivas y fisiológicas relacionadas con manifestaciones de tristeza, preocupación, sueño (dormir), energía y salud.

Littlewood (2012) diseñó una escala válida y confiable de 5 ítems de Bienestar, y descubrió que Bienestar Emocional y Renuncia Psicológica correlacionan negativamente, de acuerdo con lo esperado, en la muestra de médicos del 2007 (-.42\*\*) y en la muestra de médicos del 2008 (-.40\*\*), y propone como explicación que los médicos que evitan el trabajo, manifiestan una disminución de su Bienestar Emocional por la pérdida de competencias, baja en su autoestima y bajo desempeño.

A pesar que no hay estudios que investigan la relación entre Soberbia y Bienestar Emocional, los autores hipotetizan una relación negativa por el siguiente supuesto: el soberbio, por su postura de superioridad, reporta un bienestar disminuido debido a que la Soberbia es un mecanismo de defensa que protege al individuo de un sentimiento de inferioridad asociado con un bienestar disminuido.

## 1.2. Abuso

El concepto de abuso es propuesto por Huseman, Hatfield, & Miles, (1987) a fin de extender la Teoría de la Equidad de Adams (1965) que asevera que la gente está motivada por ser tratada equitativamente en comparación con compañeros de trabajo; sin embargo, Huseman y

colaboradores proponen que las personas de abusivas tienen una percepción distorsionada de la realidad y consideran justo y equitativo el recibir mucho y dar poco.

Cole (1977) describe al abusivo como una persona de clase acomodada que tiene mucho, espera recibir aún más, y que tiene derecho a abusar. Por ello, los abusivos son personas que prefieren recibir mucho a cambio de poco.

Littlewood (2013) diseñó una escala en español de 6 ítems que mide apropiadamente el Abuso ya que tiene propiedades satisfactorias de validez y confiabilidad.

La hipótesis esperada es que la Soberbia correlaciona positivamente con la escala de Abuso, debido a que el soberbio considera justo abusar de aquellos con los que mantiene una relación laboral.

### **1.3. Satisfacción en el Trabajo**

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



Littlewood (2014) diseñó una escala de once ítems que reporta propiedades psicométricas satisfactorias en cuanto a validez y confiabilidad.

Se hipotetiza que Soberbia y Satisfacción correlacionan negativamente, debido a que la superioridad percibida del soberbio lo lleva devaluar la satisfacción que experimenta en su trabajo, un trabajo que no merece.

#### **1.4. Renuncia Psicológica (RP)**

La RP es una postura que se caracteriza por conductas evasivas tales como la impuntualidad; la conclusión prematura de la jornada laboral; la lentitud; el uso y abuso del tiempo en actividades no relacionadas con el trabajo, como visitas frecuentes y prolongadas al baño, visitas a compañeros de trabajo, llamadas telefónicas o charlas personales, uso del celular, internet y la computadora con fines de entretenimiento o fines irrelevantes; el ausentismo o ausencias frecuentes o prolongadas; el fingimiento de enfermedad o incapacidad; la contención de la creatividad o propuestas de soluciones; desatención de clientes o proveedores; o realizar el mínimo esfuerzo (Littlewood, 2012).

La RP está clasificada como una Conducta Contraproducente del Trabajo, puesto que se trata de un comportamiento indeseable que se asocia con la insatisfacción y otros tipos de conductas adversas que buscan causar daño a otros empleados y/o la organización.

A excepción del estudio de Littlewood y Bernal (2015), no hay estudios sobre la relación entre Soberbia y RP, y se hipotetiza una relación positiva. El soberbio abusa del trabajo de personas que él considera inferiores, y entonces justifica un bajo desempeño por su superioridad; una persona soberbia no tiene que entregarse al trabajo que otros deben hacer.

Littlewood (2009) reportó el diseño de una escala de RP de 9 ítems que cumplen con los requisitos de validez y confiabilidad.

### 1.5. Justicia Organizacional

Kreitner & Kinicki (2010) la definen como la percepción que tienen los empleados sobre el trato equitativo que reciben en el trabajo; este constructo de Justicia Organizacional se deriva de la Teoría de Equidad de Adams (1965) quien propone que los individuos están motivados por ser tratados equitativamente en relación con compañeros de trabajo.

Colquitt (2001) y Colquitt, Conlon, Wesson, Porter y Ng (2001) proponen que Justicia Organizacional consiste de cuatro dimensiones independientes: El primer tipo, llamado justicia distributiva, parte directamente de la propuesta de Adams puesto que la definen como la equidad percibida de los beneficios recibidos de una interacción social. Como se mencionó, la equidad se logra cuando el individuo juzga que sus aportaciones son proporcionales a los insumos o beneficios que recibe; el segundo tipo es justicia de procedimientos y es definida como la equidad de procesos de toma de decisiones, y de las políticas y normas organizacionales (Thibaut y Walker, 1975); el tercer tipo es justicia interaccional que se puede subdividirse en justicia interpersonal y justicia informacional. La interpersonal se refiere a la sensibilidad, cortesía y respeto exhibido por la autoridad, y la informacional se enfoca en las explicaciones e información dada por los jefes sobre la aplicación de procedimientos y decisiones tomadas. Este último tipo de justicia se juzga en términos de que tan razonable, veraz y oportuna es la información (Greenberg, 1993).

Pero Cohen-Charasch y Spector (2001), en un estudio meta analítico de 190 investigaciones y 64,757 participantes, solo distinguen tres tipos de justicia organizacional: (distributiva, de

procedimientos e interaccional) y señalan que estos tres tipos se relacionan con prácticas organizacionales. En particular, los autores reportan que el desempeño y las Conductas Contra Productivas principalmente se relacionan con justicia de procedimientos.

Tomando en cuenta los hallazgos de Simons y Roberson (2003), Tekleab, Takeuchi y Taylor (2005), y Cohen-Charasch y Spector (2001), Littlewood (2009) estudió dos tipos de justicia (procedimientos e interpersonal) en dos muestras (2007 y 2008) de médicos y encontró que la de tipo interpersonal es la que mejor predice Satisfacción y RP, y es por esta razón que en esta investigación sólo se enfoca al estudio de este tipo de justicia.

La hipótesis adoptada es que Soberbia y Justicia Organizacional Interpersonal correlacionan negativamente, puesto que el Soberbio considera que no es tratado justamente por la organización y el jefe, y que merece un trato preferencial que no recibe.

## **2. Método**

### **2.1. Diseño de estudio**

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

### **2.2. Participantes**

La presente investigación se llevó a cabo en el 2015 y con el personal de cuatro pequeñas organizaciones que se encuentran ubicadas en el Distrito Federal. Se tratan de muestras de conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. La primer empresa se dedica a la venta de pólizas de mantenimiento de equipos de aire acondicionado, mantenimiento eventual para equipo de aire acondicionado, y venta e instalación del equipo (n=10); la segunda es una

inmobiliaria de bienes raíces ( $n = 8$ ); la tercera es una empresa que distribuye equipos audiovisuales ( $n = 20$ ), y la cuarta es un restaurante griego de especialidades ( $n = 16$ ). En total son 54 participantes, de los cuales 31.5 % son de sexo femenino y 68.5% de sexo masculino; su promedio de edad es 30.5 años ( $DE = 5.7$  años).

### **2.3.. Instrumento**

El instrumento es un cuestionario que mide la percepción de Soberbia (10 ítems), Bienestar Emocional (3), Abuso (6) Satisfacción en el Trabajo (11), Renuncia Psicológica (8) y Justicia Organizacional Interpersonal (4), en una escala tipo Likert de cinco puntos, dónde 5 es la apreciación alta del factor; así como el registro de datos demográficos de los sujetos.

En Littlewood (2012), el lector puede encontrar los ítems de las escalas, excepto de Soberbia, que recientemente los autores han diseñado de acuerdo a la teoría clásica de los tests.

En el apéndice se presenta la lista de ítems aplicados en la investigación.

### **2.4. Procedimiento**

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

## **3. Resultados**

### **3.1. Descriptivos, confiabilidad de los constructos y correlaciones**

La tabla 1 presenta los resultados sobre las medias y desviaciones estándar de las escalas, coeficientes confiabilidad Alfa de Cronbach y correlaciones.

La media de Soberbia es 2.16 y se interpreta como baja (donde 1 es muy baja y 5 muy alta); la media de Bienestar es 3.83, y tiende a alta; la media de Abuso es 2.25 o baja; la media de Satisfacción es 3.52 y también se interpreta entre regular y alta; Renuncia tiene una media de 2.18 que se interpreta como alto si se tiene en cuenta que la media en estudios anteriores es de 1.40 (Littlewood, 2012), y la media de Justicia Organizacional Interpersonal es 3.58, entre regular y alta.

Las seis escalas tienen coeficientes de confiabilidad aceptables (superiores a .60), destacando la nueva escala de Soberbia (.87).

Las hipótesis proponen que Soberbia correlaciona positivamente con Abuso y Renuncia Psicológica, y negativamente con Bienestar, Satisfacción y Justicia; los resultados apoyan estas hipótesis (ver tabla 1). Entre mayor es la Soberbia, mayor es el Abuso y la Renuncia Psicológica, y menor el Bienestar, Satisfacción y percepción de Justicia.

**Tabla 1. Descriptivos, confiabilidad y correlaciones Pearson**

	No. Items	Media	DE	Alfa C.	1	2	3	4	5
1. Soberbia	10	2.16 <sup>s</sup>	0.80	0.87	--				
2. Bienestar E.	3	3.83	0.83	0.64	<b>-43**</b>	--			
3. Abuso	6	2.25	0.82	0.80	<b>66**</b>	<b>-46**</b>	--		
4. Satisfacción L.	11	3.52	0.63	0.78	<b>-51**</b>	<b>70**</b>	<b>-61**</b>	--	
5. Renuncia P.	8	2.18	0.77	0.80	<b>70**</b>	<b>-46**</b>	<b>72**</b>	<b>-60**</b>	--
6. Justicia O. I.	4	3.58	0.90	0.78	<b>-30*</b>	<b>49**</b>	<b>-40**</b>	<b>59**</b>	<b>-32*</b>

\*\* Correlación significativa a .01.

\* Correlación significativa a .05.

<sup>s</sup> 15% tiene un puntaje de 3 o más puntos.

Las medias van en una escala de 1 a 5.

Las correlaciones no tienen punto.

Fuente: *Elaboración propia.*

### 3.2. Comparativo entre empresas

Al comparar las medias de Soberbia entre las cuatro organizaciones, se observó que hay diferencias significativas ( $F=4.9$  y  $p= .004$ ). De acuerdo a la prueba post-hoc Games-Howell, hay diferencias significativas entre la empresa que distribuye aire acondicionado (media de 2.78) y la empresa inmobiliaria (1.97) y el restaurante (1.70); la empresa comercializadora de equipo no tuvo diferencia con las demás organizaciones (2.30).

### 4. Conclusiones

El objetivo general propone establecer la relación entre Soberbia con Bienestar Emocional, Abuso, Satisfacción en el Trabajo, Renuncia Psicológica y Justicia Organizacional, y las hipótesis aseveran que Soberbia correlaciona positivamente con Abuso y Renuncia Psicológica, y negativamente con Bienestar, Satisfacción y Justicia.

Los resultados apoyan las cinco hipótesis; entonces se interpreta que las personas soberbias se caracterizan por abusar de compañeros de trabajo y por evitar sus responsabilidades de trabajo; por otro lado los soberbios manifiestan menores niveles de bienestar, satisfacción y justicia.

Soberbia es un rasgo de personalidad que adoptan personas que se consideran superiores, que merecen mejores condiciones de trabajo y que tienen el derecho de abusar de otras personas, tanto en el ámbito laboral como en el personal.

Entonces, los soberbios incurren con mayor frecuencia e intensidad en la Renuncia Psicológica, puesto que sienten que tienen el derecho de atender asuntos independientes a los que el puesto demanda, y porque hay personas inferiores a su servicio. Esto preocupa, puesto que el 15% de los participantes se califica como soberbios.



En comparación a las personas bajas en soberbia, los soberbios disfrutaban menos de su trabajo, reportan insatisfacción y un asociado malestar emocional, tal vez debido a que juzgan que su entorno laboral los tratan inequitativamente, lo cual les da el derecho de abusar de los demás.

El estudio de la soberbia en el ámbito organizacional es de importancia crítica, ya que si bien es cierto que los altos directivos deben de tener la capacidad de tomar decisiones y ser firmes en éstas: corren un riesgo muy elevado de casarse tanto con sus ideas o estrategias y dejar de tomar en cuenta alternativas y variables más críticas para la organización. Cuando los empleados son soberbios pueden incluso comprometer la rentabilidad de sus negocios y efectividad de sus áreas de trabajo.

Como se mencionó, Soberbia es un tema poco estudiado, sin embargo tiene serias implicaciones negativas en el ámbito organizacional, ya que los soberbios no aceptan la crítica; se aferran a sus decisiones; generan un clima de tensión, insatisfacción y rotación; y por lo tanto este tema merece atención e investigaciones que consideren otros antecedentes y consecuencias.

Es probable que el clima y la cultura organizacional catalicen la manifestación de la Soberbia, debido a que en esta investigación se encontraron diferencias de medias significativas entre organizaciones; entonces, un problema de investigación que se desprende es: ¿Cuál es la naturaleza de la relación entre el Clima y Cultura con la Soberbia?.

### **Referencias.**

Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, pp. 267-299. New York: Academic Press.



Aquino, T. (1270). *Summa theololia*. Recuperado el 5 de enero del 2015 de:

<http://newadvent.org/cathen/12405a.htm>

Cole, R. (1977). The children of affluence. *Atlantic Monthly*, 1, 52-66.

Cohen-Charash, Y., & Spector, P.E. (2001). The role of justice in organizations: A meta – analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-321.

Colquitt, J.A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.

Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.O.L.H., & Ng, K.Y. (2001). Justice at the Millenium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445.

Greenberg, J. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management* (pp. 79-103). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Huseman, R.C., Hatfield, J.D., & Miles, E.W. (1987). A new perspective on equity theory: The equity sensitivity construct. *Academy of Management Review*, 12, 222-234.

Johnson, R.E., Silverman, S.B., Shyamsunder, A., Swee, H., Rodopman, O.B., Cho, E. & Bauer, J. (2010). Acting Superior But Actually Inferior?: Correlates and Consequences of Workplace Arrogance. *Human Performance*, 23, 403-427.

Kreitner, R. & Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior*, 9th ed. New York: McGraw-Hill

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



- Littlewood, H.F. (2012) “*Efecto Moderador de Abuso, Benevolencia y Afabilidad en el Modelo de Evitación del Trabajo*”. Tesis doctoral, Universidad de las Américas.
- Littlewood, H.F. (2013). Escala de abuso y benevolencia en el trabajo. *Uaricha Revista de Psicología*, 10(21), 122-136.
- Littlewood, H.F. (2014). *Antecedentes de la intención de permanencia en una institución financiera de microcréditos*. Tesis doctoral. FCA, UNAM.
- Littlewood, H.F. y Bernal, E.R. (2015). La Relación de Soberbia con Bienestar Emocional, Satisfacción Laboral y Renuncia Psicológica, *1er. Congreso de Psicología y Transdisciplinariedad*. Oaxtepec, Morelos.
- Locke (1976). “The nature and cause of Job Satisfaction”, in M.M. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago, pp. 1300-1320.
- Meier, L. L. & Semmer, N.K. (2012). Lack of reciprocity and strain: Narcissism as a moderator of the association between feeling under-benefited an irritation. *Work & Stress*, 26,1, 56-67.
- Picone, P.M., Dagnino, G.B. & Mina, A. (2014). The Origin of Failure: A Multidisciplinary Appraisal of the Hubris Hypothesis and Proposed Research Agenda. *The Academy of Management Perspectives*, 28, 4, 447-468.
- Siegrist, Wahrendorf, Von dem Knesebeck, Jürges, & Borsch-Supan (2006). “Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees--baseline results from the SHARE Study”. *European Journal of Public Health*, 17, 1, 62 – 68.
- Simons, T. & Roberson, Q. (2003). Why Managers Should Care About Fairness: The



Effects of Aggregate Justice Perceptions on Organizational Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 88, 432–443.

Tekleab, A.; Takeuchi, R.; & Taylor, M.S. (2005). Extending the chain of relationships among organizational justice, social exchange, and employee reactions: The role of contract violations. *Academy of Management Journal*, 48, 146–157.

Thibaut J.W. & Walker, L. (1975). *Procedural Justice: A psychological perspective*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

### **Apéndice: Los ítems**

#### **Soberbia**

p93so Nunca me equivoco (86so)

p96so Siempre tengo la razón (181so)

p94so Yo no cometo errores, hay perfección en lo que hago (159so)

p97so Todos los demás son inferiores a mí (96so)

p92so Nadie puede superarme (161so)

p101so Las personas deben hacer las cosas como yo digo (149so)

p100so Cuando me equivoco es por culpa de los demás (177so)

p99sor Pido disculpas cuando cometo errores (168hur)

p95sor A veces necesito ayuda de los demás (83hur)



p98sor Tomo en cuenta los consejos de los demás (170hur)

### **Bienestar emocional**

p8be En el último mes muchas veces sentí tristeza

p37be En el último mes me estuve lleno de energía y de salud

p43be En general considero mi bienestar excelente

### **Abuso**

p2ab Es más importante para mí recibir que dar a la empresa.

p58ab La empresa tiene la obligación de pagarme aunque yo no realice nada

p66ab Los favoritismos son buenos cuando salgo beneficiado

p67ab Apropiarse de los recursos de otros, me resulta conveniente

p83ab Mis acciones se basan en que tanto puedo sacar provecho a costa de otros

p84ab Espero recibir más de lo que doy

### **Satisfacción en el trabajo**

p55sa De todo a todo, estoy muy satisfecho con mi trabajo actual

p20sa Estaría feliz si pasara el resto de mi vida en la organización

p54sa Disfrutaría trabajar en esta organización por muchos años más

p53sa Me siento satisfecho con las compensaciones que ofrece esta organización

p50sa Mi relación con los demás compañeros es muy buena en esta organización



p45sa Si un buen amigo me dijera que está interesado en ocupar un trabajo como el mío, se lo recomendaría sin reservas

p32sa Con frecuencia preferiría quedarme en casa, en vez de asistir al trabajo

p10sa Las mayores satisfacciones en mi vida se relacionan con mi trabajo

p48sa Después de las experiencias que he tenido, si tuviera que decidir tomar de nuevo mi trabajo, lo haría sin duda

p39sa Mi trabajo es retador

p1sa Casi siempre el tiempo se me pasa volando en el trabajo

### **Renuncia psicológica**

p3rp La calidad del mi trabajo es baja

p12rp Con tal de no trabajar, a veces finjo estar enfermo

p22rp Es frecuente que yo llegue tarde o me salga antes de la hora de salida

p41rp Es común que yo evite trabajar mucho

p47rp Yo abuso del teléfono o computadora para entretenerme

p51rp Es frecuente que yo falte injustificadamente

p52rp Yo voy a durar poco tiempo trabajando para la empresa.

p49rp Es normal que yo prefiera hacer otra cosa que trabajar

### **Justicia organizacional interpersonal**



---

p5joi Los jefes son sensibles a mis necesidades al momento de tomar decisiones acerca de mi trabajo

p14joi Mis jefes se preocupan por respetar mis derechos en esta organización

p24joi Mis superiores me tratan honesta y correctamente

p34joi Por lo regular, mis jefes y superiores me tratan amablemente y con cortesía.