



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

ESCUELA DE POSTGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

CINISMO ORGANIZACIONAL SEGÚN VÍNCULO LABORAL-
ESTATAL Y SEXO, EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE
UN ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DE
TRUJILLO

Tesis para optar el grado **MAESTRO** en:

Dirección y Gestión del Talento Humano

Autor:

Br. Perez Pajares, Alejandra

Asesor:

Ma. Díaz Fernández, Romy Angélica

Trujillo – Perú

2020

Resumen

El cinismo organizacional, entendido como un conjunto de actitudes negativas y comportamientos despectivos de los trabajadores hacia la organización donde trabajan, generalmente tiende a disminuir la productividad provocando consecuencias negativas en la organización. Este tipo de comportamiento podría verse influenciado por factores como el vínculo laboral-estatal y el sexo. El objetivo del presente estudio fue comparar el cinismo organizacional según vínculo laboral-estatal y sexo en el personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo. El diseño correspondió a una investigación descriptiva-comparativa. La población estuvo conformada por 64 colaboradores contratados pertenecientes al personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo. Los grupos en comparación fueron determinados por el tipo de vínculo laboral-estatal (bajo D.L. 728 y bajo D.L. 1057); y según sexo (masculino y femenino), a quienes se les aplicó la Escala de Cinismo Organizacional. Los resultados indicaron que el cinismo organizacional difiere de manera altamente significativa según vínculo laboral-estatal, $p=.010$ y según sexo, $p=.002$ en los referidos colaboradores. Como conclusiones se comparó el cinismo organizacional según vínculo laboral-estatal y sexo en el personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado, evidenciando que en el personal administrativo contratado bajo D.L. 728 obtuvo mayor promedio en cinismo organizacional 38.5 que el personal contratado bajo D.L. 1057 que obtuvo 28.5; así como que en el personal administrativo de sexo femenino se evidenció un mayor promedio en cinismo organizacional, que el sexo masculino a nivel general y en la dimensión Comportamental.

Palabras clave: cinismo organizacional, vínculo laboral estatal.

Abstract

Organizational cynicism, understood as a set of negative attitudes and derogatory behaviors of workers towards the organization where they work, generally tends to decrease productivity causing negative consequences in the organization. This type of behavior could be influenced by factors such as the labor-state bond and sex. The objective of the present study was to compare the organizational cynicism according to the labor-state link and sex in the administrative personnel of a Decentralized Public Organization in Trujillo. The design corresponded to a descriptive-comparative investigation. The population was made up of 64 contracted collaborators belonging to the administrative staff of a Decentralized Public Organization in Trujillo. The groups in comparison were determined by the type of labor-state link (under D.L. 728 and under D.L. 1057); and according to sex (male and female), to whom the Organizational Cynicism Scale was applied. The results indicated that the organizational cynicism differs in a highly significant way according to the labor-state link, $p = .010$ and according to sex, $p = .002$ in the referred collaborators. As conclusions, organizational cynicism was compared according to labor-state link and sex in the administrative personnel of a Decentralized Public Organism, evidencing that in the administrative personnel hired under D.L. 728 obtained a higher average in organizational cynicism 38.5 than the personnel hired under D.L. 1057 which obtained 28.5; as well as that in the administrative personnel of feminine sex a greater average in organizational cynicism was evidenced, than the masculine sex in general level and in the Behavioral dimension.

Keywords: organizational cynicism, state labor link.

Dedicatoria y Agradecimientos

A Dios, por ser luz y guía en cada paso del camino que él me propone andar.

A mi padre, por haberme impulsado y apoyado en esta travesía y en cada aspecto de mi vida.

Alejandra Perez Pajares

Tabla de contenidos

Carátula.....	i
Resumen	ii
Abstract	iii
Dedicatoria y agradecimiento.....	iv
Tabla de contenidos	v
Índice de tablas y figuras	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
I.1. Realidad Problemática	1
I.2. Pregunta de Investigación	2
I.3. Objetivos de la Investigación	2
I.4. Justificación de la Investigación	3
I.5. Alcance de la Investigación	4
II. MARCO TEÓRICO.....	5
II.1. Antecedentes	5
II.2. Bases Teóricas.....	7
A. Cinismo Organizacional.....	7
1. Dimensiones del CO.....	8
2. Faceta del Cinismo Organizacional	9
3. Consecuencias del Cinismo Organizacional.....	10
B. Vínculo Laboral-estatal.....	11
1. Decreto Legislativo N° 728	11
2. Decreto Legislativo N° 1057	14
II.3. Descripción de la Terminología	15
III. HIPÓTESIS.....	16
III.1. Declaración de Hipótesis.....	16
III.2. Operacionalización de Variables	17
IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS	18
A. Tipo de Investigación	18
B. Diseño de la Investigación	18
C. Población y Muestra.....	18
D. Técnicas e Instrumentos	19
E. Técnica de procesamiento y análisis estadístico.....	20
V. RESULTADOS.....	21
VI. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	29
VI.1. Discusión	29
VI.2. Conclusiones.....	31
VI.3. Recomendaciones	32
Lista de referencias	33
Apéndice.....	37
Apéndice A	37
Apéndice B	39
Instrumento Aplicado.....	39
Apéndice C.....	40
Confiabilidad de Escala de CO.....	40
Validez de Escala de CO.....	41
Apéndice D.....	42
Validación de Instrumentos a través de expertos	42

Apéndice E 47

Índice de tablas y figuras

Tabla 1: Distribución de la Población 18

Tabla 2: Distribución de la Población por Área de Trabajo 19

Tabla 3: Comparación del Cinismo Organizacional según vínculo laboral-estatal 21

Tabla 4: Comparación de las dimensiones CO según vínculo laboral-estatal 22

Tabla 5: Comparación según sexo del Cinismo Organizacional 23

Tabla 6: Comparación de las dimensiones CO según sexo 24

Tabla 7: Nivel de Cinismo Organizacional según vínculo laboral-estatal 25

Tabla 8: Nivel de las dimensiones CO según vínculo laboral-estatal 26

Tabla 9: Nivel de Cinismo Organizacional según sexo 27

Tabla 10: Nivel de las dimensiones CO según sexo 28

Tabla 11: Prueba de normalidad del CO según vínculo laboral-estatal 36

Tabla 12: Prueba de normalidad del CO según sexo 38

Tabla 13: Confiabilidad por consistencia interna 40

Tabla 14: Validez: Análisis de ítems 41

I. INTRODUCCIÓN

I.1. Realidad problemática

Cinismo aparece en el mundo del comportamiento organizacional, probablemente motivado por el cambio que sufrieron las organizaciones a mediados del siglo XX, el cual se mantiene hasta el día de hoy, toda vez que las empresas se encuentran en permanente evolución, debido al crecimiento del mercado y la constante competitividad por ser la empresa número uno a nivel nacional o internacional, dependiendo de la visión de cada empresa. El cambio constante genera situaciones complejas para los trabajadores, que va desde cambios en la política de la empresa, cambios en la cultura organizacional, compañeros de trabajo, superiores, hasta la degradación o cancelación de incentivos financieros; situaciones que generan un alto nivel de incomodidad para los colaboradores; dicha incomodidad traducida en actitudes negativas del trabajador frente al empleador, directivos, políticas y prácticas frente a la convicción que se han perdido los valores en favor a los intereses personales de los líderes.

Es así como la nueva realidad organizacional genera un impacto negativo en los colaboradores, provocando una disminución en la confianza hacia el empleador y el aumento del recelo, la suspicacia y el pesimismo. Por lo que va constituyéndose un terreno favorable para que surjan actitudes negativas, entre las cuales se destaca el cinismo organizacional. (Solana y Omar, 2014)

El organismo público descentralizado de Trujillo, donde se aplicó la presente investigación, cuenta con personería de Derecho Público Interno y con autonomía administrativa, económica, presupuestal y financiera; además de contar con un régimen laboral perteneciente a la actividad privada. Por ello, corresponde a dicho organismo, organizar y ejecutar la administración, fiscalización y recaudación de todos los ingresos municipales que se generan dentro del ámbito del distrito de Trujillo, y en algunos casos, a nivel provincial. El Organismo es dirigido por un Gerente designado por el Alcalde de Trujillo con carácter de confianza. (Servicio de administración Tributaria de Trujillo, 2016)

En este marco, el Gerente General es nombrado y/o removido del cargo, según disponga el Alcalde de la Municipalidad de Trujillo; esto quiere decir que los cambios de gobierno municipales afectan directamente al Organismo, toda vez que remueven al Gerente General, y este a su vez al personal de confianza, es decir a Gerentes y Responsables de oficina; así mismo, estos últimos contratan a personal de su confianza, produciendo despidos masivos en cada cambio de gestión.

Por otro lado, el vínculo laboral-estatal que mantiene el Organismo, se divide en personal contratado bajo Decreto Legislativo 728 (D.L. 728) y Decreto Legislativo 1057 (CAS), siendo los dos únicos vínculos laborales-estatales que rigen en el organismo donde se aplicó la presente investigación. El personal permanente es el contratado bajo D.L. 728, quienes sólo pueden ser rotados de un área a otra, mas no despedidos, salvo cometieran una falta grave y se les iniciara un procedimiento administrativo disciplinario; mientras que el personal contratado bajo D.L. 1057, puede ser removido de su puesto cuando la administración así lo disponga. Debido a que desde el año 2015 no se ha contratado a personal bajo D.L. 728, los CAS exceden en número a estos, siendo mayormente contratados en las áreas administrativas. Así mismo, a nivel salarial, existen marcadas diferencias entre la remuneración del personal contratado bajo D.L. 728 y CAS, toda vez que la escala salarial del personal 728 es inferior a la del personal CAS.

El cinismo organizacional, según Solana y Omar (2014) traerá consecuencias perjudiciales para la empresa, en cuanto que disminuirá la productividad y por tanto habrá pérdidas de ingresos; mientras que para los colaboradores cínicos implica disminución en la satisfacción laboral y una elevada predisposición hacia experimentar emociones negativas, estrés y agotamiento, pudiendo repercutir en su entorno familiar y social. Sin embargo, sostienen que también podrían sugerir una orientación constructiva y positiva, toda vez que toman al cínico organizacional como una persona que se preocupa por el destino de la organización; así como que muestra actitudes que lo ayudarán a afrontar ambientes laborales estresantes.

Es así como surge el interés de estudiar la variable de cinismo organizacional, debido a los constantes cambios en las políticas internas, cambios de altos mandos y rotación interna permanente de personal, dicha rotación interna se da, sobre todo en el personal administrativo contratado bajo D.L. 728. Así también se ha observado actitudes negativas constantes por los trabajadores hacia los altos mandos, ante los frecuentes cambios.

I.2. Pregunta de investigación

¿Existe diferencia en Cinismo Organizacional según vínculo laboral-estatal y sexo en el personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo?

I.3. Objetivos de la investigación

I.3.1. Objetivo General

Comparar el cinismo organizacional según vínculo laboral-estatal y sexo en el personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo.

I.3.2. Objetivos Específicos

- I.3.2.1. Comparar el Cinismo organizacional de manera general y por sus dimensiones, según Vínculo laboral-estatal del personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado.
- I.3.2.2. Comparar el Cinismo organizacional de manera general y por sus dimensiones, según sexo del personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado.
- I.3.2.3. Identificar el nivel de Cinismo organizacional de manera general y por sus dimensiones, según Vínculo laboral-estatal del personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado.
- I.3.2.4. Identificar el nivel de Cinismo organizacional de manera general y por sus dimensiones, según sexo del personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado.

I.4. Justificación de la investigación

La implicancia que tiene esta investigación para las empresas, en especial para el Organismo Público Descentralizado de Trujillo y sus colaboradores; al conocer si existe diferencia en cinismo organizacional del personal administrativo es que se podrán generar estrategias para neutralizar los efectos negativos en la productividad de la Institución, así como en la satisfacción laboral, la salud física y mental de los trabajadores, en el clima organizacional e incluso en la vida personal y familiar de los trabajadores; pudiendo actuarse pertinente y proactivamente diferenciando estrategias según el tipo de vínculo laboral y el sexo.

Este estudio encontró su justificación práctica en el supuesto de su contribución significativa para tres propósitos: el primero fue comparar el cinismo organizacional según tipo de vínculo laboral-estatal y sexo en el personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo

Segundo propósito: se identificaría si el personal contratado bajo Decreto Legislativo N° 728, presenta cinismo organizacional, toda vez que estos colaboradores, si bien es cierto gozan de beneficios que no tienen los trabajadores contratados bajo D.L. 1057 (CAS), como CTS y Gratificación; se percibe incomodidad por la marcada diferencia de sueldos y la limitada o inexistente posibilidad de asumir cargos superiores a su puesto de origen. Así como vivenciar, cada cuatro años, el cambio de gestión política, lo que implica, cambios gerenciales y jefaturales, así como rotaciones indiscriminadas de área y despedidas constantes de compañeros de trabajo.

Tercer propósito: conocer si el personal administrativo de sexo masculino presenta cinismo organizacional en relación del personal administrativo de sexo femenino, toda vez que la teoría indica que el sexo masculino es más propenso a presentar actitudes propias del cinismo organizacional, ya que estos lo utilizaría como una estrategia de afrontamiento (Escamilla-Quintal, Rodríguez, Peiró & Tomás, 2008).

I.5. Alcance de la investigación

Esta investigación se realizó con el personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, con la finalidad de comparar el cinismo organizacional según vínculo laboral-estatal y sexo de dicho personal.

Esta investigación no pretende establecer que el tener un determinado tipo de vínculo laboral y ser de un determinado sexo ocasiona que haya presencia de cinismo organizacional. Solo pretende identificar el nivel de cinismo organizacional según el tipo de vínculo laboral y el sexo, sin establecer una relación de causa – efecto.

Durante el desarrollo de la investigación las limitaciones que pudieron haber influenciado en los resultados, es que el instrumento aplicado fue a un mes de cambio de gestión, así mismo, específicamente en el personal contratado bajo D.L. 1057 se vieron afectados con reducción de personal al 80%, iniciando con el 40% a fines del mes de octubre de 2018 y el siguiente 40% a fines del mes de diciembre de dicho año.

II. MARCO TEÓRICO

II.1. Antecedentes

Salessi y Omar (2018), realizaron una investigación titulada “Tríada oscura de personalidad, satisfacción laboral y cinismo organizacional: un modelo estructural”, elaborado en Argentina, en el cual abordan la problemática que trae consigo el nuevo milenio para los especialistas en comportamiento organizacional, toda vez que los estudios de las facetas más oscuras de la personalidad se ha trasladado a un ámbito organizacional, siendo así que se analizó el impacto del cinismo organizacional sobre las relaciones de la tríada oscura (maquiavelismo, narcisismo, psicopatía) y la satisfacción laboral. La muestra estuvo conformada por 343 empleados argentinos, del ámbito de la salud, educación y administración pública. Cabe resaltar que el cinismo organizacional se evaluó mediante la Escala de Cinismo Organizacional (CO), adaptación argentina de los mismos autores, la cual es utilizada en la presente tesis. Los resultados indican que la tríada oscura se relaciona positivamente con el cinismo organizacional, en tal sentido que; [...] la suspicacia propia de los maquiavélicos (que induciría sospechas respecto a las motivaciones ocultas tras las acciones y decisiones organizacionales), la provocación psicopática (que favorecería conductas sarcásticas y maliciosas) y la grandiosidad típica de los narcisistas (que reforzaría los sentimientos de superioridad moral), conformarían un “caldo de cultivo” propiciatorio para el surgimiento y desarrollo de actitudes negativas, tales como el Cinismo Organizacional [...]. Los investigadores concluyen que la tríada oscura no se relaciona directamente con la satisfacción laboral, sino a través de las dimensiones cognitivas, afectivas y comportamentales del cinismo organizacional.

Por otro lado, Khan, Nassem & Masood (2016), en su investigación titulada “Efecto del compromiso de continuidad y el cinismo organizacional en la satisfacción de los empleados de organizaciones de Ingeniería”, abordó la problemática que parte de la premisa que, la satisfacción laboral en los empleados se ve mermada por el cinismo organizacional. El estudio tuvo como objetivo evaluar el efecto del compromiso de continuidad y el cinismo organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados de organizaciones de ingeniería del sector público y privado de Pakistán. Es importante señalar que en la presente investigación se evaluó al cinismo organizacional en base a sus tres dimensiones: cognitivo, afectivo y comportamental, con instrumento de Dean (1999). Para ello se realizó una investigación de tipo correlativa, recogiendo la información a través de cuestionarios estructurados. Los resultados demostraron que el cinismo organizacional tiene una relación negativa con la satisfacción laboral de los empleados, esto quiere decir que el cinismo organizacional afecta a la satisfacción laboral de los empleados, mas no afecta al compromiso de continuidad, siendo así

positivo para los investigadores pues corroboran que el cinismo organizacional no obliga a los empleados a abandonar la organización; sin embargo, si existe una relación entre satisfacción laboral y compromiso de continuidad, por lo que si existiría abandono de organización, si la satisfacción laboral disminuye.

Shaharruddina, Ahmadb & MuhaizamMusac (2016), en su investigación “El cinismo organizacional: La justicia en la organización”; tuvo como objetivo estudiar la influencia de la justicia de la organización en el cinismo organizacional. Para ello se realizó una investigación de tipo correlativo, en base a encuestas sobre la técnica de muestreo aleatorio estratificado en agentes del orden de varias oficinas de agencias del orden público de Malasia. El cinismo organizacional se midió basado en sus tres dimensiones; cognitivo, afectivo y comportamental. Se obtuvo como resultado que la justicia en la organización influye negativamente en el cinismo organizacional; esto quiere decir que un alto nivel de equidad podría ejercer una buena influencia para superar y reducir el cinismo organizacional; concluyendo así que la justicia en la organización es uno de los factores más importantes que pueden superar el cinismo organizacional.

Cemaloğlu, Kalkan, Dağlı & Çilek (2014), en su investigación denominada “Examinación de la relación entre los actos de humor de Directores de escuela, nivel de exposición de mobbing y el cinismo organizacional basada en las percepciones de los profesores”, ante la problemática de que el cinismo organizacional es un problema que afecta a las relaciones interpersonales y los resultados de funcionamiento de la organización; estudió como objetivo principal determinar la relación entre los actos humorísticos de los directores que sirven en las escuelas primarias, el mobbing experimentado en el nivel de profesores y el cinismo organizacional basado en las percepciones de dichos profesores que se desempeñan en escuelas primarias. El cinismo es estudiado en sus tres dimensiones: cognitivo, afectivo y comportamental, mediante el cuestionario desarrollado por Brandes, Dhalwadkar & Dean (1999). Para ello se realizó una investigación de tipo descriptivo, aplicado en una muestra de 550 profesores de escuelas públicas primarias y secundarias de Turquía. Los resultados indican que el cinismo organizacional en los profesores es a nivel medio, sin embargo, cuando se presenta el cinismo organizacional utilizan el humor negativo y/o agresivo, como la burla, humillación, causando daño en las relaciones sociales e interpersonales; lo que conlleva al aumento de mobbing organizacional. Concluyen que el cinismo es un problema más amplio que el mobbing; teniendo en cuenta que el cinismo organizacional es una actitud que se deriva de las experiencias en la organización, mientras que el mobbing es un acto al que los individuos están expuestos frente a los resultados del cinismo organizacional en el transcurso del tiempo.

Koçoğlu (2014), en su estudio correlativo “El cinismo como mediador de las relaciones entre el estrés laboral y la alienación en el trabajo: Un estudio de un país en desarrollo”, examinó los efectos del estrés laboral y el cinismo sobre la alienación en el trabajo en enfermeras de Turquía, por lo que se realizó una encuesta cuantitativa a 199 enfermeras de hospitales públicos de Turquía; determinándose que existía una relación significativa entre el estrés laboral, el cinismo y la alienación en el trabajo; concluyendo que el cinismo organizacional es un mediador parcial en la relación entre el estrés laboral y la alienación en el trabajo, este resultado sugiere que el cinismo es una variable significativa en la relación de estrés en el trabajo y alienación en el trabajo. Así mismo, los autores concluyen que el estrés laboral no sólo tiene efectos negativos sobre el desarrollo de las funciones propias del trabajo de las enfermeras, sino también tiene implicaciones negativas en su vida personal, dicho estrés laboral origina cuestiones tales como cinismo organizacional y alienación en el trabajo.

Escamilla-Quintal, Rodríguez, Peiró y Tomás (2008), en su investigación titulada “El cinismo: una estrategia de afrontamiento diferencial en función del género”, presentada como parte de un proyecto académico sin fines de lucro en la Universidad de Valencia – España; teniendo como objetivo analizar el papel del cinismo, considerando el género como variable fundamental, en la estrategia del afrontamiento del proceso del “síndrome del quemado”. La muestra fue compuesta por 555 profesores de colegios e institutos de la Comunidad Valenciana, España. De las discusiones y conclusiones presentadas, las más relevantes para la presente investigación son las que indican que [...] las mujeres presentan mayores niveles de agotamiento que los hombres, mientras que los hombres tienen mayores niveles de cinismo que las mujeres. [...]; esto explicado porque las mujeres se vinculan emocionalmente con sus compañeros de trabajo, por lo que no les es fácil distanciarse de los últimos, mostrando mayor índice de agotamiento; mientras que los varones, al implicarse menos emocionalmente con sus compañeros y existir un mayor distanciamiento con los mismos, aumentan su nivel de cinismo organizacional; sin que esto implique una disminución en el nivel de agotamiento.

II.2. Bases Teóricas

A. Cinismo organizacional

Dean, Brandes y Dharwadkar (1998), indican que el Cinismo Organizacional (CO) es una actitud conformada por sentimientos negativos, comportamientos despectivos y creencias acerca de la falta de integridad de la empresa empleadora.

Para Neves (2012), el CO es el conjunto de sentimientos negativos y comportamientos despectivos que los trabajadores manifiestan hacia la organización donde trabajan,

sustentado en el supuesto de que esta carece de integridad y vulnera los principios de justicia y equidad a favor de los intereses personales de la alta gerencia.

Salessi (2014), sostiene que el CO es una actitud negativa del empleado hacia la organización empleadora, sustentada en la creencia de que ésta carece de integridad, que ha quebrantado los principios de justicia y honestidad a favor de intereses personales de los líderes, y que sus acciones se basan en motivaciones ocultas. Se trata de un constructo multidimensional que incluye componentes afectivos (ira, angustia, desconfianza, vergüenza) y conativos (tendencias a la crítica y el desprecio) consistentes con esas creencias.

1. Dimensiones del CO

El CO, es dividido en tres dimensiones, los cuales se explican a continuación:

1.1. Dimensión cognitiva

La dimensión cognitiva se encuentra sustentada en la creencia de que los principios de honestidad, justicia y sinceridad han sido vulnerados a favor de los intereses personales de los líderes de la organización (Abraham, 2000).

Los cínicos organizacionales creen que los centros laborales donde trabajan son injustos y egoístas, consideran que se encuentran impedidos de participar en los procesos de toma de decisiones, y que todo cambio tiene una motivación oculta, así como que los deberes y responsabilidades han sido transgredidos y quebrantadas las promesas de desarrollo y promoción (Restubog, Zagencyk, Bordia y Tang, 2013).

1.2. Dimensión afectiva

La dimensión afectiva incluye emociones como desesperanza, disgusto, frustración, desilusión y pesimismo (Dhar, 2009). Pueden sentir aquellas emociones negativas, así también como sentirse moralmente superior y experimentar una secreta satisfacción (Brandes, Das y Hadani, 2006). Cada emoción negativa responde a todo aquello que el colaborador siente frente al cambio, como el incumplimiento de las expectativas, suspicacia frente a promesas de cambio, frustración ante la imposibilidad de cumplimiento, desconfianza generalizada y por ende se desarrollen conductas contraproducentes para la organización (Samnani, Salamon y Deutsch, 2013).

1.3. Dimensión comportamental

La dimensión comportamental incluye declaraciones explícitas sobre la falta de principios de la organización, comportamientos no verbales como miradas de complicidad y sonrisas sarcásticas (Salessi y Omar, 2014)

Es así como, Brandes y Das (2006) relacionan el humor y la crítica al CO, señalando que el humor crítico, es expresado bajo la forma de ridiculización de los valores, políticas y prácticas organizacionales a través de burlas y bromas, aliviando de esta manera las presiones organizacionales. Por otro lado, la crítica expresa la impotencia, desesperanza y pesimismo frente a la creencia de la realidad organizacional no tiene solución porque se ha intentado todo.

2. Facetas del Cinismo Organizacional

Dean et al. (1998), sustenta que el CO, constituye un constructo amplio que subsume a otros y del cual éstos pueden derivarse. Siendo tres conceptos que describen complejas reacciones que involucran las dimensiones cognitivas, afectivas y comportamentales.

2.1. Cinismo hacia el cambio organizacional

Describe una visión pesimista sobre el resultado de los esfuerzos, como secuela de repetidos intentos fallidos de cambio, siendo estas no explicadas o poco creíbles en su explicación. Por un lado, está la creencia de que el cambio es inútil y, por otro, se atribuye el fracaso a la limitada competencia o falta de motivación de los responsables de llevar adelante las iniciativas (Brown & Cregan, 2008). Es así que, con esta faceta, el colaborador previene emociones dolorosas como decepción y sentimientos de traición.

2.2. Cinismo hacia cambios específicos

En esta faceta los trabajadores se muestran incrédulos acerca de los motivos indicados por los líderes de la organización para realizar un cambio organizacional particular (Stanley et al., 2005). Según Salessi & Omar (2014) en esta faceta únicamente se desarrolla la dimensión cognitiva, a diferencia de la faceta precedente, donde se desarrollan las dimensiones afectivas y comportamentales.

2.3. Cinismo hacia la gestión o alta dirección

Se suscita cuando los colaboradores están en desacuerdo con las motivaciones para un cambio, o cuestionan los motivos que fundamentan las acciones y decisiones de los altos mandos (Andersson & Bateman, 1997). Se vincula con la percepción de que los altos mandos son incompetentes y con la falta de preparación, experiencia o capacidad de los propios empleados. Estos empleados, al ser excluidos de participar en tomas de decisiones, presentan mayor tendencia a desarrollar cinismo hacia dichos altos mandos

3. Consecuencias del Cinismo Organizacional

El CO no sólo afecta a los resultados organizacionales, sino también a los mismos individuos que presentan características propias del CO. A nivel organizacional repercute en una menor productividad, lo que genera pérdida de ingresos, así como reporta bajos niveles de satisfacción laboral y compromiso organizacional, resistencia ante el cambio organizacional y mayor predisposición a experimentar emociones negativas (Nair & Kamalanabhan, 2010). Así mismo, los colaboradores cínicos se encuentran emocionalmente desequilibrados frente a su entorno de trabajo, exhibiendo actitudes hostiles y altamente críticas hacia la organización y sus compañeros, bajo el supuesto de superioridad moral

Por otro lado, diversas investigaciones revelan que el CO representa un limitante ante los cambios organizacionales de la empresa, sin embargo, Cutler (2000) sostiene que el CO también constituye una fuerza impulsora para los cambios, ofreciendo una mirada realista de los problemas y desafíos que enfrenta o enfrentaría la empresa frente a los cambios. Salessi & Omar (2014), concluyen que el CO además de ser una faceta obstructiva y peligrosa, también podría tomarse como constructiva y positiva, puesto que el colaborador cínico estaría preocupado por el destino del centro laboral, señalando a este último el posible fracaso que podrían tener frente al cambio.

A nivel de empleados, estos muestran menores niveles de compromiso organizacional, satisfacción laboral y motivación para apoyar los esfuerzos de cambio (Reichers, et al., 1997; Turner & Valentine, 2001; Wanous et al., 2000); así como afectos negativos hacia su centro laboral, incluyendo disgusto, ira y vergüenza (Dean et al., 1998). Johnson & O'Leary-Kelly (2003), señala que tales experiencias afectivas pueden tener un alto costo para los trabajadores, resultando en agotamiento emocional, pérdida de autoestima, despersonalización, alienación y extrañamiento (Abraham, 2000; Fleming, 2005; Guastello, Rieke, Guastello & Billings, 1992).

B. Vínculo laboral-estatal

El vínculo laboral-estatal es toda relación subordinada y remunerada existente entre una entidad del estado y un trabajador público, nombrado o contratado al servicio de la Nación (Beltrán, 2013).

En este sentido, en el organismo público descentralizado donde se aplicó la presente tesis, se mantiene dos tipos de vínculo laboral-estatal, aquel personal contratado bajo Decreto Legislativo N° 728 y bajo Decreto Legislativo N° 1057, los cuales se expondrán a continuación.

1. Decreto Legislativo N° 728

El Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con DECRETO SUPREMO No 003-97-TR y en concordancia con el Decreto Supremo N° 001-96-TR (Reglamento), establece en el Artículo 1 los siguientes objetivos:

- a) Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo;
- b) Propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad;
- c) Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales; y,
- d) Unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes”.

Respecto al Contrato de Trabajo, en el Capítulo 1, artículo 4. Indica que “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece”.

Acercas de la suspensión del contrato de trabajo, son detalladas sus causas en el Capítulo III, Artículo 12:

- a) La invalidez temporal;
- b) La enfermedad y el accidente comprobados;
- c) La maternidad durante el descanso pre y postnatal;
- d) El descanso vacacional;

- e) La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio;
- f) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales;
- g) La sanción disciplinaria;
- h) El ejercicio del derecho de huelga;
- i) La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad;
- j) La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses;
- k) El permiso o licencia concedidos por el empleador;
- l) El caso fortuito y la fuerza mayor;
- ll) Otros establecidos por norma expresa.

Así mismo, en el Capítulo IV, Artículo 16, expone las causas de extinción del contrato de trabajo:

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador; siendo que el Artículo 18, determina que el trabajador debe dar aviso escrito con 30 días de anticipación. El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día.
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
- e) La invalidez absoluta permanente;
- f) La jubilación; la cual, según Artículo 21, indica que “La jubilación es obligatoria y automática en caso de que el trabajador cumpla setenta años, salvo pacto en contrario”.
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley, dichos casos se encuentran expuestos en el Artículo 23, el cual indica las causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:
 - a) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros;
 - b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;
 - c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

Artículo 24, causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- a) La comisión de falta grave;
- b) La condena penal por delito doloso;

- c) La inhabilitación del trabajador.
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

En cuanto a los beneficios que reciben los trabajadores, en el Capítulo VII, Artículo 79, establece que tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por Ley, pacto o costumbre tuvieron los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminado, del respectivo centro de trabajo y a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el periodo de prueba.

Los beneficios sociales, aplicables a los trabajadores contratados bajo D.L. 728 del Servicio de Administración Tributaria de Trujillo, son los siguientes:

- Primero de Mayo, equivalente a una treintava parte de las remuneraciones totales percibidas el mes inmediato anterior laborado, siempre que el trabajador tenga derecho acumulado de los beneficios de los incisos b) o c) del artículo 94º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Vacaciones, equivalente al ocho por ciento con treinta y tres centésimos (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador.
Este beneficio se paga juntamente con la remuneración del mes al que corresponde el año cronológico de servicios cumplidos.
- Compensación por Tiempo de Servicios, equivalente al ocho por ciento con treinta y tres centésimos (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador. Este beneficio lo paga directamente el empleador al trabajador dentro de los diez (10) días siguientes de cumplido el año cronológico de servicios y tiene efecto cancelatorio.
El trabajador podrá solicitar al empleador el pago adelantado de sus beneficios remunerativos, cuando la prestación de servicios se interrumpa o suspenda por un período igual o mayor de un mes. En este caso, el cálculo se efectuará teniendo como base el total de remuneraciones percibidas durante el período realmente laborado. El pago adelantado de cualquiera de dichos beneficios tiene efecto cancelatorio.
- Gratificaciones, el trabajador tiene derecho a dos gratificaciones por año, que se abonan una en el mes de julio, con ocasión de fiestas patrias, y otra en el mes de diciembre, con ocasión de Navidad, de cada año, por un importe equivalente al de una remuneración mensual.
- Salud: está comprendido en el Seguro Social de Salud en lo referido a prestaciones asistenciales directas, subsidios por enfermedad en caso de hospitalización, subsidio por maternidad, subsidio por lactancia y prestaciones por sepelio.

- Asignación familiar; tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad

2. Decreto Legislativo N° 1057

Es el Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en concordancia con D.S. N° 075-2008-PCM (REGLAMENTO), R. No 125-2008-SUNAT (Utilización del PDT Planilla Electrónica), D.S. N° 017-2008-SA, Art. 89, D.S. No 026-2008-AG, Sexta Disp. Complemen. Final (Alcance de la responsabilidad por incumplimiento de las obligaciones de celeridad para la tramitación de los procedimientos), LEY N° 29289, Art. 9, num. 9.1 y 9.2, LEY N° 29289, Única Disp. Derogatoria, R.M. No 417-2008-PCM (Aprueban Modelo de Contrato Administrativo de Servicios).

El Artículo 3 de la presente Ley, define al CAS; “El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales.

En el Artículo 4, se detallan los requisitos para la celebración del contrato administrativo de servicios:

- Requerimiento realizado por la dependencia usuaria.
- Existencia de disponibilidad presupuestaria, determinada por la oficina de presupuesto de la entidad o quien haga sus veces.

La duración del contrato CAS, se encuentra establecido en el Artículo 5, el cual indica que se celebra a plazo determinado y es renovable.

Así mismo, en el Artículo 6 detalla lo que únicamente comprende el CAS:

- Un máximo de cuarenta y ocho (48) horas de prestación de servicios a la semana.
- Descanso de veinticuatro (24) horas continuas por semana.
- Descanso de treinta (30) días calendario continuos por año cumplido.

- Afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD. A estos efectos, la contribución tiene como base máxima el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado.

II.3. Descripción de la Terminología Técnica

CTS: Compensación por tiempo de servicios, el Decreto Supremo N° 001-97-TR, indica que la CTS tiene como propósito fundamental prever el riesgo que origina el cese de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos en la vida de una persona y su familia. Este beneficio social es depositado por los empleadores en la primera quincena de los meses de mayo y noviembre de cada año, respectivamente.

Gratificación: Según la Ley N° 27735, son montos de dinero que el empleador paga a los trabajadores en forma adicional a la entrega de la remuneración, en la oportunidad en que lo señale las normas que regulan este concepto. En el caso de las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, son gratificaciones ordinarias y obligatorias, que tienen su origen en el mandato de una norma legal; ante el incumplimiento del empleador, el trabajador puede reclamar judicialmente el pago.

Organismo Público Descentralizado: organismos de la administración pública, con autonomía y que cuentan con personería de derecho público. (Municipio al día, parr. 6)

Personal de Confianza: son aquéllos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales, y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquéllos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales. (Artículo 43, TUO D.L. 728)

Procedimiento Administrativo Disciplinario: según la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley 27444, se entiende al conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los servidores públicos. - este acto impondrá una sanción administrativa, o archivará el procedimiento iniciado.

Rotación interna: según la Directiva que establece lineamientos de encargatura de puestos y funciones y rotación interna de Personal de Administración Tributaria de Trujillo – SATT, define a la rotación interna como la acción mediante la cual se reasigna a un trabajador en un puesto distinto al de su plaza de origen dentro de la entidad para cubrir necesidades netamente operativas de acuerdo a su mismo grupo ocupacional y categoría laboral.

Síndrome del Quemado o Burnout: García-Allen (2018), sostiene que el síndrome del quemado o burnout es la respuesta extrema al estrés crónico originado en el contexto laboral y tiene repercusiones de índole individual, afectando también aspectos organizacionales y sociales.

III. HIPÓTESIS

III.1. Declaración de hipótesis

III.1.1. En relación a lo expuesto en la realidad problemática, se ha planteado la hipótesis, que en el personal administrativo contratado bajo Decreto Legislativo 728 evidencia diferencias altamente significativas de cinismo organizacional frente al personal contratado bajo D.L. 1057; toda vez que la escala salarial del personal 728 es inferior a la del personal CAS, así mismo no tienen oportunidad de ascenso y se ha observado actitudes negativas constantes por los trabajadores hacia los altos mandos, ante los frecuentes cambios.

III.1.2. Según los antecedentes mostrados, en la investigación “El cinismo: una estrategia de afrontamiento diferencial en función del género”, presentada por Escamilla-Quintal, Rodríguez, Peiró y Tomás (2008); se concluye que los hombres tienen mayores niveles de cinismo que las mujeres, de ello se plantea la siguiente hipótesis:

En el personal administrativo de sexo masculino existe mayor nivel de cinismo organizacional.

III.2. Operacionalización de variables

3.2.1. Variable Dependiente

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Categorías o Dimensiones	Indicador
Cinismo Organizacional	Salessi & Omar (2014) es la actitud negativa del trabajador hacia la organización empleadora, sustentada en la creencia de que esta carece de integridad, ha quebrantado los principios de justicia y honestidad a favor de los líderes, y cuyas acciones se basan en motivaciones ocultas.	Un colaborador es considerado cínico organizacional, cuando presenta altos niveles de cinismo en al menos una de sus dimensiones: cognitiva, afectiva o comportamental del Cinismo Organizacional	Cognitivo Afectivo Comportamental	Nivel

3.2.2. Variable Independiente

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Categorías o Dimensiones	Indicador
Vínculo laboral - estatal	Beltrán (2013) Relación subordinada y remunerada existente entre una entidad del Estado y un trabajador público, nombrado o contratado al servicio de la Nación, el cual contiene distintos tipos de contratación de personal en el sector público	Un colaborador puede ser contratado bajo D.L. 728 o D.L. 1057	D.L. 728 D.L. 1057	Tipo de Vínculo laboral - estatal
Sexo	Coen S, Banister E (2012) Conjunto de atributos biológicos en humanos y animales que están asociados con características físicas y fisiológicas que incluyen cromosomas, expresión génica, función hormonal y anatomía reproductiva/sexual. El sexo generalmente se clasifica como femenino o masculino, aunque hay una variación en los atributos biológicos que constituyen el sexo y cómo se expresan esos atributos	Los colaboradores pueden ser de sexo masculino o femenino	Masculino Femenino	Sexo

IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS

A. Tipo de Investigación

El tipo de investigación es aplicada y nivel descriptivo comparativa (Sánchez & Reyes, 1992) Es Descriptiva porque identifica, describe y analiza el Cinismo Organizacional y sus dimensiones según el vínculo laboral-estatal y sexo del personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado.

Es Comparativa ya que el Cinismo Organizacional y sus dimensiones, se diferencian en relación al vínculo laboral-estatal y en cuanto al sexo del personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado.

B. Diseño de la Investigación

El tipo de diseño de la investigación es no experimental debido a que el estudio se ha realizado sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se ha observado los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (Hernández, Fernández & Baptista, 2013).

Por su clasificación el diseño será transversal porque recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Hernández, Fernández & Baptista, 2013).

C. Población y Muestra

La población del estudio está constituida por un total de 64 colaboradores del sexo masculino y femenino, de las áreas administrativas del Servicio de Administración Tributaria de Trujillo

Tabla 1

Distribución de la Población

VÍNCULO LABORA-ESTATAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
D.L. 728	15	17	32
CAS	21	11	32
Total	36	28	64

Nota: Planilla de empleados del Servicio de Administración de Trujillo

Tabla 2

Distribución de la Población por Área de trabajo

Área	Vínculo laboral-estatal		Sexo	
	D.L. 728	CAS	MASCULINO	FEMENINO
Gerencia general	3	1	1	3
Planeamiento, Presupuesto y Estadística	2	0	1	1
Asuntos legales	2	1	1	2
Escuela SATT	2	1	1	2
Relaciones Públicas e Imagen Institucional	1	1	2	0
Gestión de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional	1	0	1	0
Gerencia de Administración	2	0	2	0
Logística y Control Patrimonial	2	3	2	1
Contabilidad y Finanzas	2	1	0	3
Gestión del Talento Humano	0	6	2	4
Tesorería	10	12	13	9
Tecnología de Información y Comunicaciones	5	6	10	3
Total	32	32	36	28

Nota: Planilla de empleados del Servicio de Administración de Trujillo

D. Técnicas e Instrumentos

Encuesta - Escala de Cinismo Organizacional

La validación de la escala fue tomada de Salessi & Omar (2014) en su estudio denominado "Validación de la Escala de Cinismo organizacional: un estudio con trabajadores argentinos"; con una muestra no probabilística integrada de 396 trabajadores argentinos, pertenecientes a organizaciones públicas y privadas. El análisis factorial exploratorio mostró una estructura de tres factores que explicaron el 68.8% de la varianza total. El análisis factorial confirmatorio condujo a re-especificar el modelo, eliminando tres ítems de la Escala original desarrollado por Brandes et al. (1999); siendo que quedaron 10 ítems, de los cuáles los ítems del 1 al 3 miden la Dimensión Cognitiva, los ítems del 4 al 7 miden la Dimensión Comportamental y los ítems del 8 al 10 miden la Dimensión Afectiva.

La confiabilidad del instrumento se calculó a través de los coeficientes de alpha de Cronbach, obteniéndose valores apropiados de consistencia interna para las tres dimensiones del CO (Ideas Cínicas $\alpha = .93$; Conductas Cínicas $\alpha = .96$; Emociones Cínicas $\alpha = .89$), así como para la escala total (CO $\alpha = .93$).

La validez de constructo quedó demostrada en base a los análisis de correlación efectuados.

En la presente investigación, para la aplicación de la Escala de Cinismo Organizacional, se validó el instrumento a través de juicio de expertos.

Así mismo se validó la confiabilidad por consistencia interna de la Escala de Cinismo Organizacional evaluada a través del coeficiente alfa de Cronbach, los mismos que muestran que a nivel general la Escala y en las dimensiones cinismo cognitivo y cinismo afectivo evidencian una confiabilidad muy buena con coeficientes respectivos de .803, .891 y .853, en tanto que en la dimensión Cinismo comportamental se identificó un coeficiente de .762, que califica su confiabilidad como respetable.

En cuanto a la validez de la escala, se realizó el análisis de coeficientes de correlación Ítem-test corregidos, evidenciando que los diez ítems que constituyen la Escala presentan índices de correlación ítem-test corregidos con valores que oscilan entre .331 a .665, superando al valor mínimo establecido de .20 lo que sería un indicativo de que cada ítem contribuye en medir lo que se pretende medir en los mencionados colaboradores.

E. Técnica de procesamiento y análisis estadístico

Luego de la aplicación de la Escala de Cinismo Organizacional en el personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, con el propósito de llevar a cabo un proceso comparativo, se procedió a la construcción de la base de datos, y luego se realizó el procesamiento y análisis de los datos, utilizando métodos estadísticos descriptivos e inferenciales, teniendo como soporte los software IBM SPSS Statistics 25, Amos 25 y Lenguaje de programación R.

Se realizó la prueba de normalidad con el estadístico de Shapiro-Wilk con el fin de establecer el cumplimiento o no del supuesto de normalidad de la distribución del cinismo organizacional según tipo de vínculo laboral-estatal y sexo del personal administrativo, usando un nivel de significancia del 5% (González, Abad, & Levy; 2006).

La confiabilidad de la Escala de Cinismo Organizacional se analizó por el método de consistencia interna con el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En la construcción de los Intervalos de Confianza para el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach mediante el uso de un programa desarrollado dentro del sistema estadístico ViSta que permite calcular intervalos de confianza basados a través de la técnica bootstrap (Ledezma, 2004). Finalmente, para establecer si hubo evidencias de diferencias en los promedios de conductas antisociales y delictivas entre el

personal según tipo de vínculo laboral-estatal y sexo se aplicó la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney (Castilla, 2013)

V. RESULTADOS

3.1 Comparación del Cinismo organizacional de manera general y por sus dimensiones según Vínculo laboral-estatal del personal administrativo

La comparación del Cinismo Organizacional según vínculo laboral-estatal se obtiene con la suma de las puntuaciones de los 10 ítems que constituyen la Escala de Cinismo Organizacional.

En la tabla 3, se exponen los resultados de la aplicación de la prueba U de Mann Whitney en la comparación del Cinismo organizacional según Vínculo laboral-estatal en el personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, donde se observa que la referida prueba encuentra evidencia de diferencia altamente significativa ($p < .01$), en los referidos promedios.

Tabla 3

Resultados en la comparación del Cinismo organizacional según Vínculo laboral-estatal del personal administrativo

	Vínculo laboral-estatal		Prueba
	D.L. 728	D.L. 1057	
Promedio	38,5	26,5	U= 320,0
Suma de rangos	1232,0	848,0	Z= -2,59
N	32	32	p= 0,010 **

*Nota: U: Valor de la U de Mann Whitney; Z: Valor Z de la distribución normal estándar asociado al nivel de confianza
Datos alcanzados en la investigación a partir de la aplicación del Cuestionario de Cinismo Organizacional.
** $p < .01$*

El personal contratado bajo D.L. 728 son los que presentan mayor promedio (38.5) que el personal contratado bajo D.L. 1057, quienes registran un promedio de solamente 26.5.

La comparación de las dimensiones del Cinismo Organizacional según vínculo laboral-estatal se obtiene con la suma de las puntuaciones que constituyen la Escala de Cinismo Organizacional, siendo los ítems del 1 al 3 correspondientes a la Dimensión Cognitiva, los ítems del 4 al 7 de la Dimensión Comportamental y los ítems del 8 al 10 de la Dimensión Afectiva.

Los resultados de la comparación de promedios en dimensiones del Cinismo organizacional entre el personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, se muestran en la tabla 4, donde se observa que la prueba U de Mann Whitney encontró evidencia de diferencia significativa ($p < .05$) entre los promedios en las dimensiones del Cinismo: Cognitivo, Comportamental y Afectivo, siendo los colaboradores contratados bajo D.L. 728 quienes registraron un mayor promedio que el personal contratado bajo D.L. 1057. Es así como en el cinismo cognitivo, el personal contratado bajo D.L. 728, alcanzó un promedio de 37.4 puntos, frente a solamente a 27.6 que obtuvo el personal contratado bajo D.L. 1057; en cinismo comportamental el personal D.L. 728 presentó un promedio de 35.3 frente a 29.7 que obtuvieron en esta dimensión el personal D.L. 1057 y finalmente en la dimensión cinismo afectivo, el promedio alcanzado por el personal D.L. 728 fue de 37.7 puntos frente a un promedio de 27.3 que presentaron los colaboradores D.L. 1057.

Tabla 4

Resultados en la comparación de las dimensiones del Cinismo organizacional según Vínculo laboral-estatal del personal administrativo

Vínculo laboral-estatal

	D.L. 728	D.L. 1057	Prueba
Cognitivo			
Promedio	37,4	27,6	U= 355,5
Suma de rangos	1196,5	883,5	Z= -2,12
N	32	32	p= 0,03 *
Comportamental			
Promedio	35,3	29,7	U= 421,0
Suma de rangos	1131,0	949,0	Z= -1,23
N	32	32	p= 0,22 *
Afectivo			
Promedio	37,7	27,3	U= 346,0
Suma de rangos	1206,0	874,0	Z= -2,26
N	32	32	p= 0,024 *

* $p < .05$

El personal contratado bajo D.L. 728 presenta mayor promedio en la Dimensión Cognitiva, Dimensión Comportamental y Dimensión Afectiva, frente al personal contratado bajo D.L. 1057.

3.2 Comparación del Cinismo organizacional de manera general y por sus dimensiones, según sexo del personal administrativo

La comparación del Cinismo Organizacional según sexo se obtiene con la suma de las puntuaciones de los 10 ítems que constituyen la Escala de Cinismo Organizacional.

En la tabla 5, se presentan los resultados de la aplicación de la prueba t de Student en la comparación del Cinismo organizacional según sexo en el personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, donde se observa que la referida prueba encuentra evidencia de diferencia altamente significativa ($p < .01$), en los referidos promedios.

Tabla 5

Resultados en la comparación del Cinismo organizacional según sexo del personal administrativo

Sexo

	Masculino	Femenino	Prueba	
Promedio	1.95	2.42	t=	3.24
Desv. estándar	.47	.68	p=	.002 **
N				

Nota: t: Valor de la t de Student asociado al nivel de confianza

Datos alcanzados en la investigación a partir de la aplicación del Cuestionario de Cinismo Organizacional.

*** p<.01*

El personal de sexo femenino que presenta mayor promedio (2.42) que el personal de sexo masculino, quienes registran un promedio de 1.95.

La comparación de las dimensiones del Cinismo Organizacional según sexo se obtiene con la suma de las puntuaciones que constituyen la Escala de Cinismo Organizacional, siendo los ítems del 1 al 3 correspondientes a la Dimensión Cognitiva, los ítems del 4 al 7 de la Dimensión Comportamental y los ítems del 8 al 10 de la Dimensión Afectiva.

Los resultados de la comparación de promedios en las dimensiones del Cinismo organizacional según sexo en el personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, se muestran en la tabla 6, donde se observa que la prueba U de Mann Whitney detectó en la dimensión Cinismo comportamental evidencia de diferencia altamente significativa ($p<.01$) entre los promedios de los colaboradores varones y mujeres, siendo las mujeres las que presentan mayor promedio (41.5) que los colaboradores varones (25.5) en esta dimensión; sin embargo en las dimensiones Cinismo cognitivo y afectivo no se encontró evidencia de diferencia significativa ($p>.05$) en los promedios en estas dimensiones del cinismo en el personal masculino y femenino.

Tabla 6

Resultados en la comparación de las dimensiones del Cinismo organizacional según sexo del personal administrativo

	Sexo		Prueba
	Masculino	Femenino	
Cognitivo			
Promedio	30,2	35,4	U= 422,5
Suma de rangos	1088,5	991,5	Z= -1,11
N	36	28	p= 0,27
Comportamental			
Promedio	25,5	41,5	U= 251,5
Suma de rangos	917,5	1162,5	Z= -3,44 **
N	36	28	p= 0,00
Afectivo			
Promedio	29,8	36,0	U= 406,0
Suma de rangos	1072,0	1008,0	Z= -1,34
N	36	28	p= 0,179

El sexo femenino evidencia mayor promedio en la Dimensión Comportamental del Cinismo Organizacional frente al sexo masculino; no encontrándose diferencias significativas en las

3.3 Nivel de Cinismo organizacional a manera general y por sus dimensiones, según Vínculo laboral-estatal del personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado

En la tabla 7, se muestra el nivel de Cinismo organizacional según Vínculo laboral-estatal del personal administrativo del Organismo Público Descentralizado de Trujillo, donde se llevó a cabo el estudio, observando que un menor porcentaje de colaboradores contratados bajo D.L. 728 presentó un nivel bajo (43.8%) de Cinismo organizacional frente al 78.1% que muestran este nivel en los colaboradores contratados bajo D.L. 1057; situación inversa sucede con el nivel medio, donde el 53.1% del personal contratado bajo D.L. 728 presentaron este nivel frente solo al 18.8% que alcanzaron este nivel de los colaboradores contratados bajo D.L. 1057.

Tabla 7

Nivel de Cinismo organizacional según Vínculo laboral-estatal en el personal administrativo

Cinismo organizacional	Vínculo laboral-estatal			
	D.L. 728		D.L. 1057	
	n°.	%	n°.	%
Bajo	14	43,8	25	78,1
Medio	17	53,1	6	18,8
Alto	1	3,1	1	3,1
Total	32	100,0	32	100,0

Se evidencia que el personal contratado bajo D.L. 728 presenta un nivel medio de Cinismo Organizacional, frente al personal contratado bajo D.L. 1057 quienes presentan un nivel bajo.

En la tabla 8, se observa que en el personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo participantes de la investigación, en las tres dimensiones del Cinismo organizacional: Cognitivo, Comportamental y Afectivo, son los colaboradores contratados bajo D.L. 728 los que presentan un menor porcentaje con nivel bajo (del 50.0% al 68.8%), respecto a los colaboradores contratados bajo D.L. 1057 cuyos porcentajes oscilan entre 62.5% al 87.5%; en tanto que, en el nivel medio, son los colaboradores contratados bajo D.L. 728 los que registran mayores porcentajes en este nivel, frente al personal contratado bajo D.L. 1057, en los que se identificó un menor porcentaje con este nivel en las tres dimensiones del Cinismo organizacional.

Tabla 8

Nivel en dimensiones del Cinismo organizacional según Vínculo laboral-estatal en el personal administrativo

Cinismo organizacional	Vínculo laboral-estatal			
	D.L. 728		D.L. 1057	
	n°.	%	n°.	%
Cognitivo				
Bajo	16	50,0	23	71,9
Medio	11	34,4	8	25,0
Alto	5	15,6	1	3,1
Comportamental				
Bajo	17	53,1	20	62,5
Medio	14	43,8	11	34,4
Alto	1	3,1	1	3,1
Afectivo				
Bajo	22	68,8	28	87,5
Medio	10	31,3	4	12,5
Alto	0	0,0	0	0,0
Total	32	100,0	32	100,0

El personal contratado bajo D.L. 728 presenta un nivel medio en la Dimensión Cognitiva, Comportamental y Afectiva, mientras que el personal contratado bajo D.L. 1057 presenta un nivel bajo en las tres dimensiones del Cinismo Organizacional.

3.4 Nivel de Cinismo organizacional a manera general y por sus dimensiones, según sexo del personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado

En la tabla 9, se muestra el nivel de Cinismo organizacional según sexo del personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, observando que un mayor porcentaje de varones presenta un nivel bajo, 77.8%, frente al 39,3% de mujeres que muestran este nivel; situación inversa sucede con los niveles medio y alto de Cinismo organizacional en los cuales el 22,2% de los colaboradores varones presentan estos niveles frente al 60.7% que muestran niveles de medio a alto en las mujeres.

Tabla 9

Nivel de Cinismo organizacional según sexo en el personal administrativo

Cinismo organizacional	Sexo			
	Masculino		Femenino	
	n°.	%	n°.	%
Bajo	28	77,8	11	39,3
Medio	8	22,2	15	53,6
Alto	0	0,0	2	7,1
Total	36	100,0	28	100,0

El sexo femenino presenta niveles de medio a alto de Cinismo Organizacional frente al personal de sexo masculino quienes presentan nivel bajo.

En la tabla 10, se evidencia que la distribución del personal del Organismo Público Descentralizado donde se realizó la investigación, presentan una distribución algo diferenciada en la Dimensión Cognitiva del Cinismo Organizacional, con porcentajes del 66.7% de varones con nivel bajo frente al 53.6% en mujeres; en tanto que con nivel alto en esta dimensión se identificó solo el 2.8% de los varones y al 17.8% de las mujeres. En la Dimensión afectiva, la distribución en varones y mujeres es más homogénea, observando que el 80.6% muestra un nivel bajo en los hombres frente al 75.0% en las mujeres, el resto presenta un nivel medio, puesto que con nivel alto no se identificó a ninguno de los colaboradores hombres y mujeres. Sin embargo, en la Dimensión Comportamental la diferencia en niveles entre varones y mujeres es muy notoria, puesto que en las mujeres el 72.2% presentó nivel bajo y en los varones solamente el 39.3%; con nivel medio se identificó al 27.8% de varones y frente al 53.6% en las mujeres y finalmente ningún colaborador varón presentó nivel alto en esta dimensión, mientras que en las mujeres el 7.1% presentó este nivel.

Tabla 10

Nivel en dimensiones del Cinismo organizacional según sexo en el personal administrativo

Cinismo organizacional	Sexo			
	Masculino		Femenino	
	n°.	%	n°.	%
Cognitivo				
Bajo	24	66,7	15	53,6
Medio	11	30,5	8	28,6
Alto	1	2,8	5	17,8
Comportamental				
Bajo	26	72,2	11	39,3
Medio	10	27,8	15	53,6
Alto	0	0,0	2	7,1
Afectiva				
Bajo	29	80,6	21	75,0
Medio	7	19,4	7	25,0
Alto	0	0,0	0	0,0
Total	36	100,0	28	100,0

Se evidencian diferencias notorias en la Dimensión Comportamental, siendo el sexo femenino quienes presentan nivel medio frente a los varones, quienes presentan nivel bajo, no existiendo diferencias notorias en las dimensiones cognitivo y afectiva.

VI. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

VI.1. Discusión

En la presente investigación, se pretende comparar el cinismo organizacional con el vínculo laboral-estatal y el sexo en el personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo.

En relación con la primera Hipótesis, en la cual se expone que en el personal administrativo contratado bajo Decreto Legislativo 728 existe diferencias altamente significativas de cinismo organizacional frente al personal contratado bajo D.L. 1057; es así que en la Tabla N° 3 se evidencia dicha hipótesis, toda vez que el personal contratado bajo D.L. 728 presenta mayor

promedio que el personal contratado bajo D.L. 1057, confirmándose dicha hipótesis; la cual analiza las diferencias salariales y oportunidad de ascenso entre ambos tipos de vínculo laboral-estatal. Así mismo en cuanto a la comparación por las dimensiones del Cinismo Organizacional según vínculo laboral-estatal, en la Tabla N° 4 se evidencia diferencia altamente significativa en las Dimensiones Cognitiva, Comportamental y Afectiva, siendo el personal contratado bajo D.L. 728 quienes obtienen mayor promedio en las tres dimensiones descritas frente al personal contratado bajo D.L. 1057.

Al identificar los niveles de Cinismo Organizacional según vínculo laboral estatal, se determina, según la Tabla N° 7 que el personal contratado bajo decreto legislativo N° 728 muestra un nivel medio de Cinismo Organizacional mientras que el personal contratado bajo D.L. 1057 presenta un nivel medio; así mismo en cuanto a las dimensiones del CO, se observó en la Tabla N° 8 que en las tres dimensiones del Cinismo Organizacional, cognitivo, comportamental y afectivo, es el personal contratado bajo D.L.728 quienes presentan nivel medio, frente al D.L. 1057 quienes presentan un nivel bajo en las tres dimensiones.

En cuanto a la segunda Hipótesis, generada ante la investigación de Escamilla-Quintal, Rodríguez, Peiró, y Tomás (2008), investigación en la que concluyen que los hombres tienen mayores niveles de cinismo que las mujeres, siendo esto explicado porque las mujeres se vinculan emocionalmente con sus compañeros de trabajo, por lo que no les es fácil distanciarse de los últimos, mostrando mayor índice de agotamiento; mientras que los varones, al implicarse menos emocionalmente con sus compañeros y existir un mayor distanciamiento con los mismos, aumentan su nivel de cinismo organizacional; sin que esto implique una disminución en el nivel de agotamiento; ante este panorama la presente investigación discrepa con lo expuesto por los autores mencionados líneas supra, puesto que según la Tabla N° 9, se puede observar que es el sexo femenino quienes presentan mayor porcentaje de cinismo organizacional a nivel medio frente al sexo masculino quienes presentan un nivel bajo, así mismo en la Tabla N° 10 se evidencia que en la Dimensión Comportamental del Cinismo Organizacional existen diferencias notorias entre ambos sexos, siendo el sexo femenino quien predomina en el nivel medio, esto quiere decir que muestran comportamientos no verbales como miradas de complicidad y sonrisas sarcásticas (Salessi y Omar, 2014). Pudiendo esto explicarse en que el sexo femenino en un ámbito laboral perteneciente al estado, se encuentran expuestas a posiciones de oportunidad limitadas, a obtener menor poder y a estar más exhibidas a situaciones simbólicas dentro de la organización, siendo mínima su participación en tareas de confianza (Di Nucci, 2009).

Así mismo al comparar el cinismo organizacional según sexo, en la Tabla N° 5 se pudo apreciar las diferencias altamente significativas entre el sexo masculino y femenino, siendo el personal femenino quienes presentaron mayor promedio, discrepando con la investigación de Escamilla-Quintal, Rodríguez, Peiró, y Tomás (2008); y en cuanto a la comparación con las dimensiones del cinismo organizacional se corrobora en la Tabla N° 6, que en la Dimensión Comportamental existen diferencias altamente significativas, siendo el sexo femenino quien presenta mayor promedio, mientras que en las Dimensiones Cognitiva y Afectiva no se encontró diferencias altamente significativas.

Así mismo, respecto a los antecedentes expuestos en la presente investigación, se puede concluir que el cinismo organizacional en empleados tanto del sector público como del privado, genera que la satisfacción laboral se vea disminuida (Khan, Nasseem & Masood, 2016). Así también al relacionarse el cinismo organizacional con la justicia, se concluye que la justicia es una de los factores más importantes para superar en cinismo organizacional (Shaharruddina, Ahmadb & MuhaizamMusac, 2016). Se concluye de igual forma que el cinismo es un problema más amplio que el mobbing; teniendo en cuenta que el cinismo organizacional es una actitud que se deriva de las experiencias en la organización, mientras que el mobbing es un acto al que los individuos están expuestos frente a los resultados del cinismo organizacional en el transcurso del tiempo (Cemaloğlu, Kalkan, Dağlı & Çilek, 2014). Finalmente, se concluye que el estrés laboral no sólo tiene efectos negativos sobre el desarrollo de las funciones propias del trabajo, sino también tiene implicaciones negativas en la vida personal, dicho estrés laboral origina cuestiones tales como cinismo organizacional (Koçoğlu, 2014)

VI.2. Conclusiones

Se logró comparar el Cinismo Organizacional según vínculo laboral-estatal y sexo en el personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, determinando que existen diferencias altamente significativas en dicha comparación. Esto se evidencia en:

- Se comparó el Cinismo Organizacional a manera general y por sus dimensiones, según vínculo laboral-estatal en el personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado, evidenciando diferencias altamente significativas, siendo el personal contratado bajo D.L. 728 quienes presentan mayor promedio, en general y por sus dimensiones, frente al personal contratado bajo D.L. 1057
- Se comparó el Cinismo Organizacional a manera general y por sus dimensiones, según sexo en el personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado, evidenciando diferencias altamente significativas, siendo el personal de sexo femenino

quienes presentan mayor promedio frente al personal de sexo masculino, y en cuanto a sus dimensiones sólo en la dimensión comportamental se evidenció diferencias altamente significativas.

- Se identificó el nivel del Cinismo Organizacional a manera general y por sus dimensiones, según vínculo laboral-estatal en el personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado, siendo el personal contratado bajo D.L. 728 los que presentan un nivel medio de Cinismo Organizacional a manera general y por sus dimensiones.
- Se identificó el nivel de Cinismo Organizacional a manera general y por sus dimensiones, según sexo en el personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado, observando que los colaboradores de sexo femenino presentan un nivel medio a alto, y en cuanto a sus dimensiones, se evidencian diferencias notorias en la dimensión comportamental a un nivel medio.

VI.3. Recomendaciones

- Es recomendable que el área de Gestión del Talento Humano, establezca medidas anuales de la variable estudiada, toda vez que en la empresa donde se realizó el presente estudio, se ha observado que constantemente existen cambios en sus jefaturas, políticas internas y en sus escalas salariales.
- Así mismo, por lo expuesto en el párrafo precedente, es importante que la variable estudiada se correlacione con la variable de satisfacción laboral, debido a que dichos cambios más allá de evidenciar Cinismo Organizacional en el Organismo Público Descentralizado, podría estar afectando la satisfacción de los colaboradores, trayendo consigo baja productividad, menor índice de compromiso, resistencia al cambio, entre otros.

- El área de Gestión del Talento Humano, debería diseñar y ejecutar programas relacionados a la igualdad de género, promoviendo espacios de escucha activa, para que los colaboradores puedan verter sus propuestas y así disminuir las actitudes de cinismo organizacional, como se puede visualizar en el Apéndice E.
- Así también, dicha área debería realizar un estudio cualitativo, a través de entrevistas de profundidad o focus group, con la finalidad de conocer los resultados a nivel cualitativo y así profundizar en la variable y poder desarrollar más estrategias para disminuir los niveles de Cinismo Organizacional en dicha OPD.
- Así mismo comparar el cinismo organizacional con otras variables como satisfacción laboral, justicia, sentimiento de equidad, compromiso organizacional, agotamiento, entre otros, con la finalidad de ampliar la investigación.

Referencias

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126, 269-292.
- Beltrán, R. (2013). *Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Dean, J., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. En *Revista Academy of Management Review*, Vol. 23, pp. 341-352.

- Brandes, P., Dharwadkar, R. & Dean, J. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Best Papers Proceed-ings*, 150-153.
- Brandes, P., Das, D. & Hadani, M. (2006). Organizational cynicism: A field examination using global and local social Exchange relationships and workplace outcomes. En Salessi, S. & Omar, A. (2014). Validación de la Escala de Cinismo organizacional: un estudio con trabajadores argentinos. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472014000200007
- Brandes, P. & Das, D. (2006). Locating behavioral cynicism at work: Construct issues and performance implications. En Salessi, S. & Omar, A. (2014). Validación de la Escala de Cinismo organizacional: un estudio con trabajadores argentinos. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472014000200007
- Brown, M. & Cregan, C. (2008). Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement. En *Revista Human Resource Management*, Vol. 47, Núm. 4, pp. 667-686.
- Castilla, L. (2013). *Manual práctico de Estadística para las Ciencias de la Salud*. México: Trillas.
- Cemaloğlu, N., Kalkan, F., Dağlı, E. & Çilek, A. (2014). Examining the Relation between Humor Acts of School Principals and Teachers Exposure Level to Mobbing and Organizational Cynicism Based on the Perceptions of Teachers. En *Revista International Journal of Teaching & Education*, Vol. II, Núm. 1, 2014. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/277713954>
- Coen, S., Banister, E., editores. What a difference sex and gender make: a gender, sex and health reseach casebook. Ottawa, Canada: Canadian Institutes of Health Research, 2012. En Heidari, S., Babor, T., De Castro, P., Tort, S & Curno, M. (2017). Equidad según sexo y de género en la investigación: justificación de las guías SAGER y recomendaciones para su uso. *Gac Sanit*. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2018.04.033>
- Cutler, I (2000). The cynical manager. En *Revista Management Learning*, Vol. 31, Num. 3, pp. 295-312.
- Dhar, R. (2009). Cynicims in the Indian I.T. Organizations: An Exploration of the Employees Perspectives. En *Revista Qualitive Sociology Review*, Vol. V, Núm. 1. Recuperado de http://www.qualitativesociologyreview.org/ENG/archive_eng.php
- Di Nucci, L. (2009). Participación femenina y comportamiento organizacional: Mujeres en las estructuras de la Administración Pública a través de distintos enfoques teóricos desde las políticas públicas. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/wp-content/uploads/2009/04/participacion-femenina-comportamiento-organizacional.pdf>
- Escamilla-Quintal, M., Rodríguez-Molina, I., Peiró, J. & Tomás, I. (2008). El cinismo: una estrategia de afrontamiento diferencial en función del género. En *revista Psicothema*, Vol. 20, Núm. 4, 2008, pp. 596-602. Recuperado de <http://redalyc.org/articulo.oa?id=727220414>
- Fleming, P. (2005). Workers playtime? Boundaries and cynicism in a Culture of Fun program. En *Revista The Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 41, Núm. 3, pp. 285-303.

- González, N., Abad, J. & Lévy, J.P. (2006). Normalidad y otros supuestos en análisis de covarianzas en Lévy. J. (Ed.). Modelización con estructuras de covarianzas Netbiblo. La Coruña (31-57)
- Guastello, S., Rieke, M., Guastello, D. & Billings, S. (1992). A study of cynicism, personality, and work values. En Revista The Journal of Psychology, Vol. 126, pp. 37-48.
- Hernández, R., Fernández, B. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6a. Ed.), México: Mc Graw Hill.
- Johnson, J. & O Leary-Kelly, A. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism. Not all social Exchange violations are created equal. En Revista Journal of Organizational Behavior, Vol. 24, pp. 627-647.
- Khan, R., Naseem, A. & Masood, S. (2016). Effect of Continuance Commitment and Organizational Cynicism on Employee Satisfaction in Engineering Organizations. En revista International Journal of Innovation, Management and Technology, Vol. 7, Núm. 4, August 2016. Recuperado de <http://www.ijimt.org/vol7/661-M2016224.pdf>
- Koçoğlu, M. (2014). Cynicism as a Mediator of Relations between Job Stress and Work Alienation: A Study from a Developing Country – Turkey. En Revista Global Business and Management Research: An International Journal, Vol. 6, Núm. 1, 2014, pp. 24-36. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/272421337_Cynicism_as_a_Mediator_of_Relations_between_Job_Stress_and_Work_Alienation_A_Study_from_a_Developing_Country_-_Turkey
- Ledesma, R. (2004). AlphaCI: un programa de cálculo de intervalos de confianza para el coeficiente alfa de Cronbach. Psico-USF, 9(1), 31-37. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712004000100005>
- Nair, P. & Kamalanabhan, T. (2010). The impact of cynicism on ethical intentions of Indian managers: The moderating role of seniority. En Revista Journal of International Business Ethics, Vol 3, Num. 1, pp. 14-19.
- Neves, P. (2012). Organizational cynicism: Spillover effects on supervisor-subordinate relationships and performance. The Leadership Quarterly, Vol. 23, pp. 965-976.
- Perú. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (1997). *Decreto Supremo N° 003-97-TR*: Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Perú. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2008). *Decreto Legislativo N° 1057*: Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- Reichers, A., Wanous, J. & Austin, J. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. Academy of Management Executive, Vol. 11, pp. 48-59.
- Restubog, S., Zagenczyk, T., Bordia, P. & Tang, R. (2013). When employees behave badly: The roles of contract importance and workplace familism in predicting negative reactions to psychological contract breach. En Revista Journal of Applied Social Psychology, Vol. 43, Núm. 3, pp. 673-686.

- Salessi, S. (2014). Cinismo Organizacional: Una revisión de la literatura y algunas consideraciones conceptuales. En *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, Vol. 30, Núm. 1, junio de 2011, Pág. 88-105. Recuperado de <http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/115>
- Salessi, S., & Omar, A. (2014). Cinismo Organizacional: consecuencias sobre la salud mental de los trabajadores. En *Revista Psicología y Salud*, Vol. 24, Núm. 2: 269-277, julio-diciembre de 2014. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/273002301>
- Salessi, S. & Omar, A. (2014). Validación de la Escala de Cinismo organizacional: un estudio con trabajadores argentinos. En *Revista de Psicología*, Vol. 32, Núm. 2. Lima 2014, pp. 357-386. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472014000200007
- Salessi, S., & Omar, A. (2018). Triada oscura de personalidad, satisfacción laboral y cinismo organizacional: un modelo estructural. En *Revista Universitas Psychologica*, Vol. 17, Num.3, pp. 1-12. Recuperado de <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy17-3.tops>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Visión Universitaria
- Sammani, A., Salamon, S. & Deutsch, S. (2013). Negative affect and counterproductive workplace behavior: Themoderating role of moral disengagement and gender. En *Revista Journal of Business Ethics* (January 30).
- Shaharruddina, S., Ahmadb, F. & MuhaizamMusac, M. (2016). Cynicism in Organizations: Does Organizational Justice Matter? En *Revista International Journal of Research in Business Studies and Management*, Vol. 3, Núm. 2, Febrero 2016, pp. 49-60. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/f59f/54b8c711bf00c3f71863bc69a6a3d022453b.pdf>
- Stanley, D., Meyer, J. & Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. En *Revista Journey of Business& Psychology*, Vol. 19, Num. 4, pp. 429-459.
- Servicio de Administración Tributaria de Trujillo (n.d.). Recuperado de <http://www.satt.gob.pe/web/index.php/quienes-somos>
- Turner, J. & Valentine, S. (2001). Cynicism as a fundamental dimension of moral decision-making: A scale development. En *Revista Journal of Business Ethics*, Vol. 34, pp. 123-1366.
- Wanous, J., Reichers, A. & Austin, J. (2000). Cynicism about organizational change: Measurement, antecedents, and correlates. En *Revista Group & Organization Management*, Vol. 25, pp. 132-153.

APÉNDICE A

Prueba de normalidad

Tabla 11

Prueba de normalidad de las puntuaciones del Cinismo organizacional según Vínculo laboral-estatal del personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo

Vínculo	S-W	n	Sig.(p)
---------	-----	---	---------

laboral-estatal				
Cinismo organizacional	Si	,98	32	,841
	No	,93	32	,031 *
Cognitivo	Si	,92	32	,019 *
	No	,91	32	,010 **
Comportamental	Si	,96	32	,284
	No	,87	32	,001 **
Afectivo	Si	,94	32	,055
	No	,88	32	,002 **

** $p < .01$; * $p < .05$.

En la tabla 11, se muestra la prueba de Shapiro-Wilk, visualizando que la distribución de las puntuaciones obtenidas en Cinismo organizacional a nivel general y en sus dimensiones: Cognitivo, comportamental y afectivo, según vínculo laboral-estatal del personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, difieren de manera altamente significativa ($p < .01$) o significativamente ($p < .05$), de la distribución normal, bien en el personal con vínculo laboral-estatal o en el personal sin este tipo de vínculo.

Tabla 12

Prueba de normalidad de las puntuaciones en Cinismo organizacional según sexo del personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo

	Sexo	S-W	n	Sig.(p)
Cinismo organizacional	Masculino	,97	36	,506
	Femenino	,97	28	,590

Cognitivo	Masculino	,92	36	,017	*
	Femenino	,91	28	,018	*
Comportamental	Masculino	,90	36	,004	**
	Femenino	,95	28	,176	
Afectivo	Masculino	,88	36	,001	**
	Femenino	,92	28	,036	*

Nota:

S-W: Estadístico de Shapiro-Wilk

*** p<.01; * p<.05.*

En la tabla 12, se presenta la prueba de Shapiro-Wilk, la que evidencia que la distribución de las puntuaciones obtenidas en Cinismo organizacional según sexo del personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, no difieren significativamente ($p>.05$) de la distribución normal; en tanto que la distribución de las puntuaciones en las dimensiones del cinismo organizacional: Cognitivo, comportamental y afectivo registraron una diferencia altamente significativa ($p<.01$) o significativamente ($p<.05$) con la distribución normal, bien en el personal masculino o en el femenino.

APÉNDICE B

Instrumento Aplicado

ESCALA CO

Sexo : Masculino () Femenino ()

Vínculo Laboral: D.L. 728 () CAS ()

Estimados colaboradores, mediante la presente escala, deseamos conocer sus apreciaciones, por lo que agradeceremos nos responda con la verdad y seriedad que el caso amerita, agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración.

INSTRUCCIONES: A continuación lea determinadamente con atención y marque con una equis (x) el nivel de acuerdo o desacuerdo que usted siente en lo personal:

5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A Veces 2 = Casi Nunca 1 = Nunca

	5	4	3	2	1
1. Creo que mi jefe dice una cosa y hace otra					
2. Cuando mi jefe dice que va a hacer algo, dudo si realmente lo hará					
3. Encuentro poca relación entre lo que mi jefe dice que hará y lo que realmente hace					
4. Me quejo con mis amigos de las cosas que suceden en mi empresa					
5. Puedo intercambiar miradas de complicidad con mis compañeros de trabajo					
6. Comento con otras personas como se desarrollan las cosas en mi empresa					
7. Me expreso sarcásticamente con mis compañeros cuando hablamos sobre las decisiones y acuerdos que toma mi empresa					
8. Cuando pienso en mi empresa me siento enojado					
9. Cuando pienso en mi empresa me siento tenso					
10. Cuando pienso en mi empresa me siento molesto					

APÉNDICE C

Confiabilidad por consistencia interna de la Escala de Cinismo Organizacional

Tabla 13

Confiabilidad de la Escala de Cinismo Organizacional aplicada al personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo

	A	N° ítems
Cinismo organizacional	.803	10
Cognitivo	.891	3
Comportamental	.762	4
Afectivo	.853	3

Nota :

a: Coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach

En la tabla nº 13, se presentan los resultados de la confiabilidad por consistencia interna de la Escala de Cinismo organizacional evaluada a través del coeficiente alfa de Cronbach, los mismos que muestran que a nivel general la Escala y en las dimensiones cinismo cognitivo y cinismo afectivo evidencian una confiabilidad muy buena con coeficientes respectivos de .803, .891 y .853, calificando así su confiabilidad como muy buena, en tanto que en la dimensión Cinismo comportamental se identificó un coeficiente de .762, que califica su confiabilidad como respetable. A partir de estos índices se puede concluir que la Escala de Cinismo organizacional, presenta consistencia interna.

Validez de la Escala de Cinismo Organizacional: Análisis de ítems

Tabla 14

Evaluación de ítems a través del coeficiente de correlación Ítem-test corregido de la Escala de Cinismo Organizacional en el personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo

Ítem	Ritc
Ítem01	,529
Ítem02	,553
Ítem03	,520
Ítem04	,480
Ítem05	,377
Ítem06	,331
Ítem07	,665
Ítem08	,327
Ítem09	,525
Ítem10	,566

Nota:

ritc: índice de correlación ítem-escala corregido

(a): Ítem de contribución válida si ritc es mayor o igual a .20.

Los resultados presentados en la tabla nº 14, corresponden a los coeficientes de correlación Ítem-test corregidos, de la Escala de Cinismo Organizacional en el personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, evidenciando que los diez ítems que constituyen la Escala presentan índices de correlación ítem-test corregidos con valores que oscilan entre .331 a .665, superando al valor mínimo establecido de .20. lo que sería un indicativo de que cada ítem contribuye en medir lo que se pretende medir en los mencionados colaboradores.

APÉNDICE D

Validación de Instrumentos a través de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría de Dirección y Gestión del Talento Humano de la Universidad Privada del Norte, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: **“Cinismo Organizacional según vínculo laboral-estatal y sexo, en el personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en el tema.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Alejandra Pérez Pajares

D.N.I: 44699600

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: CINISMO ORGANIZACIONAL:

Dimensiones de las variables:

Según Salessi y Omar (2013), “es una actitud negativa del trabajador hacia la organización empleadora, sustentada en la creencia de que la empresa carece de integridad, ha quebrantado los principios de justicia a favor de intereses personales de los líderes y cuyas acciones se basan en motivaciones ocultas. Se trata de un constructo multidimensional que incluye componentes afectivos (ira, angustia, desconfianza, vergüenza) y conativos (tendencia a la crítica y desprecio) consistentes con estas creencias.”

Dimensión 1: Cinismo organizacional cognitivo

Restubog, Zagencyk, Bordia y Tang, (2013) citado por Salessi y Omar (2013) “Este constructo se sustenta en la convicción de que los principios de honestidad y justicia han sido quebrantados en favor de los intereses personales de la alta dirección. Los cínicos organizacionales creen que las organizaciones en las que trabajan son injustas y egoístas; consideran que se encuentran impedidos de participar en los procesos de toma de decisiones, y que las acciones implementadas por los gestores se basan en motivaciones ocultas que no coinciden con las que explícitamente se comunican; juzgan que las responsabilidades y deberes inherentes a la relación laboral han sido transgredidos, y quebrantadas las promesas de desarrollo y promoción. En suma, desde la perspectiva de los cínicos, el empleador ha violentado el denominado “contrato psicológico”.

Dimensión 2: Cinismo organizacional comportamental

“Incluye tendencias a manifestar conductas despectivas, verbales y no verbales, hacia la organización y sus miembros, las cuales abarcan desde declaraciones explícitas sobre la falta de principios, hasta sutiles miradas de complicidad y sonrisas sarcásticas”. (Salessi y Omar 2013)

Dimensión 3: Cinismo organizacional afectivo

“Está representada sobre todo por las emociones negativas; en menor medida, el empleado cínico puede también sentirse como moralmente superior y experimentar por ello una secreta complacencia (Brandes, Das y Hadani, 2006 citado por Salessi y Omar 2013). Es frecuente que el enojo y la irritación sobrevengan como resultado del incumplimiento de las expectativas; que la suspicacia y el recelo aparezcan frente a las promesas de cambio; que la desesperanza se imponga tras los intentos fallidos de consumarlo, y que la frustración se instale ante la imposibilidad de su cumplimiento. Los sentimientos de desilusión y traición permiten que se generalice la desconfianza y se desarrollen en consecuencia conductas contraproducentes para la organización.” (Samnani, Salamon y Deutsch, 2013 citado por Salessi y Omar 2013).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Cinismo Organizacional

Categorías o Dimensiones	Indicador	Ítems	Niveles o rangos
Ideas cínicas	Nivel de ocurrencia	1. Creo que mi jefe dice una cosa y hace otra 2. Cuando mi jefe dice que va a hacer algo, dudo si realmente lo hará 3. Encuentro poca relación entre lo que mi jefe dice que hará y lo que realmente hace	5 = Siempre 4=Casi siempre 3=A veces 2=Casi nunca 1=Nunca
Conductas cínicas		4. Me quejo con mis amigos de las cosas que suceden en mi empresa 5. Puedo intercambiar miradas de complicidad con mis compañeros de trabajo 6. Comento con otras personas como se desarrollan las cosas en mi empresa 7. Me expreso sarcásticamente con mis compañeros cuando hablamos sobre las decisiones y acuerdos que toma mi empresa	
Emociones Cínicas		8. Cuando pienso en mi empresa me siento enojado 9. Cuando pienso en mi empresa me siento tenso 10. Cuando pienso en mi empresa me siento molesto	

Fuente: Validación de la escala de cinismo organizacional: un estudio con trabajadores argentinos (Salessi & Omar, 2013)



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CINISMO ORGANIZACIONAL



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CINISMO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Creo que mi jefe dice una cosa y hace otra	/		/		/		
2	Cuando mi jefe dice que va a hacer algo, dudo si realmente lo hará	/		/		/		
3	Encuentro poca relación entre lo que mi jefe dice que hará y lo que realmente hace	/		/		/		
DIMENSIÓN 2								
4	Me quejo con mis amigos de las cosas que suceden en mi empresa	/		/		/		
5	Puedo intercambiar miradas de complicidad con mis compañeros de trabajo	/		/		/		
6	Comento con otras personas como se desarrollan las cosas en mi empresa	/		/		/		
7	Me expreso sarcásticamente con mis compañeros cuando hablamos sobre las decisiones y acuerdos que toma mi empresa	/		/		/		
DIMENSIÓN 3								
8	Cuando pienso en mi empresa me siento enojado	/		/		/		
9	Cuando pienso en mi empresa me siento tenso	/		/		/		
10	Cuando pienso en mi empresa me siento molesto	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir [] / No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg / Dr. Dra. Gerardo Matta Susana DNI: 19099787

Especialidad del validador: Psicología Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Trujillo, diciembre de 2018

Firma del Exerto Informante

APÉNDICE E

Propuesta de Programa

“Promoviendo espacios de Escucha Activa”

I. OBJETIVO

Desarrollar actividades que promuevan espacios donde los colaboradores puedan verter sus sugerencias, orientadas a disminuir el nivel de cinismo organizacional y la igualdad de género en un Organismo Público Descentralizado de Trujillo.

II. ALCANCE

El programa de Escucha Activa está dirigido a los colaboradores de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo.

III. RESPONSABLES

Oficina de Gestión de Talento Humano de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo.

IV. ACTIVIDADES

Se delimitan las siguientes actividades:

1. Buzón de Sugerencias: Colocar un buzón de sugerencias en un espacio donde los colaboradores sientan la libertad y seguridad de colocar sugerencias de manera anónima, las cuales serán analizadas por la Oficina de Gestión del Talento Humano.
2. Espacios de Escucha Activa: Promover espacios donde se invite a los colaboradores a proponer sus sugerencias y/o preocupaciones respecto a diversos temas como lo referido a cambios en las políticas internas, igualdad de género al asumir cargos jefaturales, beneficios de colaboradores, entre otros; aquí se podrían tocar los tópicos sugeridos en el Buzón de Sugerencias. Es importante que en este espacio se invite a participar a los gerentes y/o jefes.
3. Actividades de Integración: Fomentar la integración y el bienestar emocional de los colaboradores, a través del desarrollo de programas de motivación e integración en la organización.

V. EVALUACIÓN

La evaluación del programa se efectuará teniendo en cuenta tanto el aspecto cuantitativo como cualitativo. Se realizará mediante reuniones cada dos meses con los Gerentes y el Responsable de la Oficina de Gestión del Talento Humano. La información será recopilada por la Oficina de Gestión del Talento Humano.

La evaluación cuantitativa de las actividades implica la aplicación de las siguientes fórmulas:

$$\text{NAP/ NAR} = \frac{\text{NUMERO DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS}}{\text{NUMERO DE ACTIVIDADES REALIZADAS}} = \% \text{ Cumplimiento}$$

$$\text{NSA/NTSP} = \frac{\text{NUMERO DE SERVIDORES ASISTENTES}}{\text{NUMERO TOTAL DE SERVIDORES}} = \% \text{ Cobertura}$$

La evaluación cualitativa se realizara de manera escrita, a los beneficiarios del programa, consultando sobre aspectos favorables, desfavorables y por mejorar al finalizar la ejecución de todas las actividades.

VI. RECURSOS

6.1. Personales

- Personal de la Oficina de Gestión del Talento Humano
- Profesionales tercerizados para ejecutar las Actividades Integradoras
- Gerentes y Responsables de Oficinas
- Colaboradores de la OPD.

6.2. Materiales

- Materiales audiovisuales
- Artículos de oficina
- Premios diversos

VII. PRESUPUESTO

La Oficina de Planeamiento y Presupuesto delimita el presupuesto del Programa propuesto.

VIII. CRONOGRAMA

Dependerá de la organización de la Oficina de Gestión del Talento Humano, sugiriéndose que la Actividad 2, sea bimestral o trimestral.