

**Título**

Los efectos de la justicia percibida y la información sobre el rendimiento relativo entre equipos en la denuncia de comportamientos disfuncionales

**Autor/Universidad**

Sánchez-Expósito, María J. (Universidad Pablo de Olavide)

Maas, Victor (University of Amsterdam)

Naranjo-Gil, David (Universidad Pablo de Olavide)

**Email de contacto**

mjsanexp@upo.es

**Resumen**

(máx. 250 palabras)

Este estudio examina los efectos de la justicia percibida de un individuo sobre su supervisor y la información de rendimiento relativo entre grupos en la decisión de denunciar comportamientos deshonestos, aun cuando los individuos no son recompensados por hacerlo. Cuando los individuos no son recompensados por denunciar estos comportamientos, las teorías económicas predicen que un individuo maximizador de sus ganancias nunca informará sobre el comportamiento de otros. Sin embargo, los individuos son además motivados por la reciprocidad y las comparaciones sociales. En este estudio hemos llevado a cabo un experimento con 105 participantes. Los resultados muestran que la presencia de un sistema de información sobre el rendimiento relativo entre equipos afecta negativamente a la denuncia de los individuos de los comportamientos deshonestos de otros. Además, los resultados muestran que existe un efecto interactivo de la percepción de justicia de los individuos y la información sobre el rendimiento relativo entre equipos. Estos resultados sugieren que cuando un individuo percibe a su supervisor como justo, es más probable que ellos se comporten de forma recíproca, comunicando los comportamientos deshonestos de sus compañeros, cuando no existe información sobre el rendimiento relativo a otros equipos que cuando si existe esta información.

**Área temática**

Contabilidad de Gestión

**Palabras clave**

Justicia percibida, Información sobre el rendimiento relativo, comportamientos disfuncionales, comportamientos deshonestos

**Metodología**

Experimental

## **Resultados/Conclusiones**

Los resultados de este estudio sugieren que los individuos para lograr favorables comparaciones en relación con otros equipos, estarán menos dispuestos a informar sobre la deshonestidad de sus compañeros a la hora de reportar sus resultados cuando exista información sobre el rendimiento relativo a otros equipos. Además, cuando los individuos perciban que ellos son tratados de manera justa por su supervisor, ellos estarán menos dispuestos a denunciar el comportamiento deshonesto de sus compañeros cuando exista información sobre el rendimiento relativo a otros equipos.

## **Contribución**

Este estudio contribuye a la investigación de contabilidad de gestión extendiendo nuestro conocimiento sobre cómo diferentes sistemas de control influye en la decisión de los empleados sobre si informar o no de los comportamientos deshonestos internamente. En las organizaciones, los sistemas de control son implementados con otros sistemas de control y prácticas organizacionales, por tanto, examinar el efecto de interacción de diferentes sistemas de control y prácticas organizacionales es una importante cuestión para las empresas (Kelly and Tan, 2010). En esta línea, este estudio analiza la interacción de la percepción de justicia y la información sobre el rendimiento relativo entre equipos. Además, a diferencia del estudio de Zhang (2008), me centro en un entorno en el que los empleados no reciben recompensa monetaria por denunciar las prácticas deshonestas de sus compañeros, ya que esto no es común en la práctica (Towry, 2003). Por otro lado, la literatura contable previa se ha centrado en cómo la información sobre el rendimiento relativo influye en el rendimiento (Hannan, Krishnan & Newman, 2008; Hannan, McPhee, Newman & Tafkov, 2013; Murthy & Schafer, 2011; Tafkov, 2013). Sin embargo, en este estudio se intenta mostrar que no sólo es importante analizar el efecto que dicha información tiene en el rendimiento, sino además entender cómo esta información puede afectar a otros comportamientos individuales.