

Universidad de Huelva

Departamento de Psicología Clínica, Experimental y Social



Justicia organizacional, calidad de vida laboral y salud de los trabajadores

**Memoria para optar al grado de doctora
presentada por:**

Manuela María González Ruiz

Fecha de lectura: 14 de septiembre de 2017

Bajo la dirección de los doctores:

Óscar Lozano Rojas

José Carlos León Jariego

Huelva, 2017



UNIVERSIDAD DE HUELVA
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA CLÍNICA, EXPERIMENTAL Y SOCIAL
PROGRAMA OFICIAL DE DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES

TESIS DOCTORAL:
JUSTICIA ORGANIZACIONAL, CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SALUD DE LOS
TRABAJADORES

DOCTORANDA MANUELA MARÍA GONZÁLEZ RUIZ
DIRECTOR (ES) Dr. ÓSCAR LOZANO ROJAS
Dr. JOSE CARLOS LEÓN JARIEGO

HUELVA, MAYO 2017

AGRADECIMIENTOS

La realización de esta investigación ha contado con la contribución de muchas personas. A todas aquellas que han colaborado me gustaría darles las gracias, ya que sin ellas me hubiera resultado mucho más complicado llegar a la meta.

En primer lugar, quiero mostrar mi agradecimiento a mis directores Óscar Lozano Rojas y especialmente a José Carlos León Jariego quien me introdujo en este apasionante mundo de la investigación. Sus conocimientos, su disciplina, la motivación y su manera de trabajar han sido fundamentales en mi formación como investigadora.

A mi madre María Ruiz Olanda y a mi marido Manuel Valufo Rubio por su apoyo y comprensión durante este largo camino que han recorrido siempre a mi lado. Sin su cariño y amor todo este proceso hubiera sido mucho más difícil.

Mi más sincero agradecimiento también a mis amigos y seres queridos, en especial, a mi hermano.

Por último, agradecer a todas las personas que me han ayudado desinteresadamente a resolver dudas que me surgieron durante el desarrollo de este trabajo, especialmente al profesor Pedro J. Pérez.

ÍNDICE

RESUMEN.....	10
ABSTRACT	11
<i>CAPÍTULO 1. CONCEPTO DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL</i>	<i>13</i>
1-JUSTICIA ORGANIZACIONAL.....	14
1.1 Justicia organizacional: concepto y definición	14
1.2 Dimensiones de justicia organizacional: justicia distributiva, justicia procedimental y justicia interaccional: justicia interpersonal y justicia informativa	16
1.2.1 Justicia distributiva	16
1.2.2 Justicia procedimental	17
1.2.3 Justicia interaccional: justicia interpersonal y justicia informativa	18
1.3 Medición de Justicia organizacional	19
1.4 Ámbitos de aplicación de la justicia organizacional.....	27
1.5 Justicia organizacional y género	30
2- CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	31
2.1 Calidad de vida laboral: concepto.....	31
2.2 Aproximaciones teóricas a la definición del concepto	32
2.3 Modelos de calidad de vida laboral	35
3- SALUD LABORAL.....	39
3.1 Salud laboral: concepto y definición	39
3.2 Salud laboral y factores de riesgos psicosociales	41
3.2.1 Modelos que estudian los factores de riesgos psicosociales.....	45
4-JUSTICIA ORGANIZACIONAL, CALIDAD DE VIDA Y SALUD LABORAL	48

CAPÍTULO 2 OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.....50

1. Objetivos generales y específicos.....	51
2. Metodología.....	52
2.1 Muestra	52
2.2 Instrumentos	53
2.3 Procedimientos	58
2.3.1 Análisis de la Teoría de Respuesta al Ítem (TRI).....	59
2.3.2 Modelo de ecuaciones estructurales	63

CAPÍTULO 3. APROXIMACIÓN METODOLÓGICA I..... 72

**Evidencias de fiabilidad y validez de la escala de justicia organizacional:
una interpretación de las dimensiones basada en los modelos de Rasch.**

1. Introducción.....	73
2. Método.....	76
2.1 Diseño	76
2.2 Participantes.....	76
2.3 Adaptación de la escala de justicia organizacional al español	77
2.4 Procedimiento	77
3. Análisis	78
4. Resultados.....	79
4.1 Análisis del ajuste.....	79
4.2 Curvas características de las Categorías de Respuesta.....	79
4.3 Mapa de personas e ítems.....	81
4.4 Función de información e invarianza de los parámetros	82
4.5 Evidencias de validez basadas en la estructura interna: análisis factorial confirmatorio.....	83
4.6. Evidencias de validez basadas en las relaciones con otras variables.....	84
5. Discusión	85
6. Limitaciones	88

CAPÍTULO 4. APROXIMACIÓN METODOLÓGICA II..... 89

Influencia de la justicia organizacional y la anomia organizacional sobre el burnout. El papel mediador de la satisfacción laboral

1. Introducción.....	90
2. Método.....	93
2.1 Participantes	93
2.2 Procedimiento	93
2.3 Medidas e Instrumentos.....	94
3. Estrategia analítica.....	94
4. Resultados.....	96
4.1 Análisis de correlación y análisis descriptivos	96
4.2 Modelo de efectos directos	97
4.3 Modelo de efectos indirectos	98
4.4 Modelo de efectos mediadores	99
5. Discusión	100
6. Limitaciones	106

CAPÍTULO 5 APROXIMACIÓN METODOLÓGICA III..... 102

Influencia de la justicia organizacional sobre la autoeficacia, satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Un análisis multigrupo según el género.

1. Introducción.....	103
2. Método.....	105
2.1 Participantes	105
2.2 Procedimiento	105
2.3 Medidas e Instrumentos	106
3. Estrategia analítica.....	107
4. Resultados	108
4.1 Análisis de correlación y análisis descriptivos	108
4.2 Modelo de ecuaciones estructurales	110
4.3 Análisis multigrupo	111
5. Discusión	112
6. Limitaciones	113

<i>CAPÍTULO 6. CONCLUSIONES FINALES</i>	114
--	-----

<i>CAPÍTULO 7. REFERENCIAS</i>	120
---	-----

<i>CAPÍTULO 8 ANEXO</i>	141
--------------------------------------	-----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Escala de justicia organizacional (Moorman, 1991)	20
Tabla 2. Escala de justicia organizacional (Niehoff y Moorman, 1993).....	21
Tabla 3. Escala de justicia organizacional (Sweeney y Mcfarlin, 1997).....	22
Tabla 4. Escala de justicia organizacional (Donovan, Drasgow y Munson, 1998).....	23
Tabla 5. Escala de justicia organizacional (Schminke, Ambrose y Cropanzano, 2000).....	23
Tabla 6. Escala de justicia organizacional (Colquitt, 2001)	24
Tabla 7. Escala de justicia organizacional (Blader y Tyler).....	26
Tabla 8. Escala de justicia organizacional (2003Ambrose y Schminke, 2009)	25
Tabla 9. Escala de justicia organizacional (Hansen, Byrne y Kiersch, 2013).....	25
Tabla 10. Definiciones sobre la calidad de vida laboral (Segurado y Agulló (2002).....	34
Tabla 11. Indicadores de calidad de vida laboral (Segurado y Agulló (2002)	35
Tabla 12. Escala de anomia (Zogbi ,2009).....	54
Tabla 13. Escala de satisfacción laboral (Warr, Cook y Wall ,1979).....	55
Tabla 14. Escala del burnout (Salanova, Shaufeli, Llorens, Grau y Peiró ,2000).....	56
Tabla 15. Escala de engagement.....	57
Tabla 16. Escala de autoeficacia (Salanova, 2004)	57
Tabla 17. Valores de medidas de ajuste SEM	71
Tabla 18. Modelo e ítems estadísticos escala justicia organizacional (Colquitt, 2001).....	80
Tabla 19. Matriz correlaciones entre las variables del estudio.....	96
Tabla 20. Correlaciones, media y desviación típica muestra general.....	109
Tabla 21. Correlaciones y estadísticos descriptivos de las variables	109
Tabla 22. Análisis de invarianza según el género	112

Figura 1. Modelo de Demanda- Control de Karasek (1979)	46
Figura 2.Modelo de Demanda-Control-Apoyo Social de Karasek y Jonhson (1986).....	47
Figura 3. Curva Característica del Ítem.....	60
Figura 4. Modelo de medida SEM	64
Figura 5. Modelo de estructura SEM	64
Figura 6. Probabilidad de la categoría de la curva de los ítems de justicia organizacional.....	80
Figura 7. Mapa Persona-Item	82
Figura8. Test de la función de información.....	83
Figura 9. Modelo de cuatro factores justicia organizacional.....	84
Figura 10.Diagrama de flujo teórico aproximación II.....	93
Figura 11. Modelo de efectos directos	97
Figura 12. Modelo de efectos indirectos	98
Figura 13. Modelo de mediación.....	99
Figura 14. Diagrama de flujo teórico en la aproximación III.....	105
Figura 15. Parámetros estandarizados de la aproximación III.....	110

RESUMEN

La justicia organizacional es una engloba aquellas percepciones que tienen que ver con la equidad en diferentes dimensiones de la actividad laboral relacionadas con el salario, los procedimientos utilizados para desarrollar el trabajo, la información de acontecimientos que surgen en la empresa y el trato recibido. El estudio de esta variable resulta clave para que las empresas resulten eficientes, ya que el conocimiento de las percepciones de los trabajadores proporciona información valiosa sobre la asignación de funciones, el diseño de procedimientos de trabajo y de toma de decisiones, la distribución de recursos, además de reportar información sobre el clima organizacional y la calidad de vida laboral de los trabajadores.

El propósito de la presente investigación ha sido comprobar la influencia que poseen las percepciones de justicia organizacional en la calidad de vida laboral y en la salud de los trabajadores. Para ello, se realizaron tres aproximaciones metodológicas. La primera aproximación tuvo como objetivo analizar las propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional (Colquitt, 2001) desde la Teoría de Respuesta al Ítem (TRI), concretamente a partir de los modelos de Rasch. Los resultados aportaron evidencias sobre las garantías métricas de la escala de justicia organizacional para su aplicación, además de aportar evidencias sobre el constructo y la contribución de las dimensiones. Una de las contribuciones de mayor interés en esta primera aproximación metodológica ha sido el mapa de personas e ítems, que propone como mejor indicador de justicia organizacional, la dimensión de justicia procedimental. La segunda aproximación tuvo como objetivo analizar la relación entre las variables justicia organizacional, anomia, satisfacción laboral y burnout. El modelo propuesto planteaba un efecto mediador de la satisfacción laboral entre la anomia y la percepción de justicia organizacional que conforman el clima ético y el burnout. Los resultados apoyaron el papel mediador de la satisfacción. Finalmente, la tercera aproximación

analizó las relaciones entre la justicia organizacional, la autoeficacia, la satisfacción y engagement. Los resultados mostraron relaciones significativas entre las variables. En conclusión, esta investigación ha demostrado el impacto que posee el constructo de justicia organizacional sobre la calidad de vida laboral y salud de los empleados.

ABSTRACT

Organizational justice is a variable that includes those perceptions that have to do with equity in different dimensions of work activity related to the salary, the procedures used to develop work, the information of events that appear in the company and the received treatment. The study of this variable is key for companies to be efficient, inasmuch as knowledge of workers' perceptions provides valuable information about assignment of functions, work procedures designs and decision making, the distribution resources, in addition to report information about organizational climate and life quality of worklife.

The purpose of this investigation was to check the influence of perceptions of organizational justice on the quality of worklife and on the health of workers. Therefore, three methodological approaches were performed. The first approximation aimed to analyze the psychometric properties of organizational justice scale (Colquitt, 2001) from Item Response Theory (IRT), specifically, from the Rasch model. The results provided evidence on psychometrics guarantees of organizational justice scale, in addition to providing evidence on the construct and the contribution its dimensions. One of the most interesting contributions in this approach was the maps of person and item, which proposes as the best indicator of organizational justice, the dimension of procedural justice. The second approach aimed to analyze the relationship among the variables of organizational justice, anomie, work satisfaction and burnout. The proposed model showed a mediation effect of work satisfaction among anomie and organizational justice perception, whose integrate ethical climate and burnout. The results

supported the mediating role of work satisfaction. Finally, the third approach analyzed the relationship among organizational justice, self-efficacy, work satisfaction and engagement. The results showed significant relationship. In conclusion, this approach had proved the impact of organizational justice perceptions on quality of worklife and on the health of workers.

CAPÍTULO I

CONCEPTO DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

1. JUSTICIA ORGANIZACIONAL

1.1 Justicia organizacional: concepto y definición

La organización de los recursos humanos es una variable clave para que las empresas resulten eficientes. Esta organización incluye diferentes procesos para la asignación de funciones, diseños de los procedimientos de trabajo y de toma de decisiones, distribución de recursos, entre otros. En el desarrollo de dichos procesos surge un conjunto de percepciones compartidas por los empleados sobre su lugar de trabajo (Hemingway y Smith, 1999) que influyen en la calidad de vida laboral (Gershon et al., 2007; Rose, Beh, Uli e Idris, 2006). Este conjunto de percepciones fue etiquetado por Jerald Greenberg (1987) como justicia organizacional, y engloba aquellas percepciones que tienen que ver con la equidad en diferentes dimensiones de la actividad laboral relacionadas con el salario, los procedimientos utilizados para desarrollar el trabajo, la información de acontecimientos que surgen en la empresa, etc.

Inicialmente con este constructo se hacía referencia a los niveles de justicia social e interpersonal percibidos por los empleados en las organizaciones laborales (Greenberg, 1987). Desde entonces han aparecido nuevas definiciones y se han incorporado diversas dimensiones al concepto. Por ejemplo, Niehoff y Moorman (1993) definen la justicia organizacional como las percepciones de los trabajadores acerca de lo que es justo o equitativo en la organización. Mladinic e Isla (2002) definen la justicia organizacional como la evaluación que hacen los trabajadores de los resultados alcanzados y los procesos utilizados en la empresa. Moliner, Martínez-Tur y Carbonell (2003) indican que la justicia organizacional es la evaluación del nivel de equidad que el trabajador percibe en los procedimientos utilizados en la empresa para tomar decisiones, los resultados que obtiene y el trato que recibido por parte de los supervisores. A pesar de las diferentes definiciones del concepto, existe consenso en situar su origen en la Teoría de la Equidad (Adams, 1965). Esta teoría se basa en los principios de

comparación social y plantea que las personas ponen en una balanza los resultados obtenidos en su trabajo (como el salario) y lo que aporta al mismo (experiencia, dedicación, etc.), para posteriormente compararlos con el de sus compañeros. Si dicha comparación es igualitaria el sujeto se sentirá satisfecho. Por el contrario, si el resultado de la comparación es distinto, se crea una situación de inequidad en la que el sujeto experimenta culpa si la desigualdad es a su favor o de tensión y enfado si ésta va en su contra.

A partir de dicha teoría se puede observar la evolución del concepto hasta nuestros días. En un primer momento la justicia organizacional era entendida como justicia distributiva y estaba referida a la evaluación que hacen los trabajadores de su salario en relación al que perciben otros compañeros. Esta comparación se realiza tanto en función del dinero recibido como el esfuerzo personal desarrollado en la organización. En esta misma línea, Thibaut y Walker (1975) señalaron que la percepción de justicia no queda limitada a la valoración de las recompensas sino que también considera los medios utilizados para alcanzarlas. Así, autores como Leventhal (1976) y Folger y Konovsky (1989), indicaron que los trabajadores valoran que un procedimiento es justo cuando tienen la oportunidad de opinar e influir sobre el mismo. Estas aportaciones terminaron consolidando una segunda dimensión de justicia organizacional denominada justicia procedimental.

Más tarde se incorporó al concepto la valoración del trato recibido y las explicaciones facilitadas a los trabajadores en la implantación de los procedimientos (Bies y Moag, 1986). Ambos aspectos constituyen la justicia interaccional, llamada así para distinguirla de los aspectos estructurales de la justicia procedimental. Moorman (1991), Schminke, Ambrose y Cropanzano (2000) y Elovainio, Kivimäki y Helkama (2001) han apuntado que la justicia interaccional es una tercera dimensión independiente de la justicia organizacional. Autores como Cropanzano y Greenberg (1997) entienden que en la justicia interaccional es posible diferenciar a su vez dos dimensiones: justicia interpersonal y justicia informacional. La

justicia interpersonal se refiere a la dignidad y respeto con el que los trabajadores perciben ser tratados por parte de los responsables de la empresa. Por su parte, la justicia informacional alude a la información que recibe el trabajador para seguir los procedimientos utilizados en la organización. Según Colquitt (2001), estas cuatro dimensiones de la justicia organizacional tienen efectos específicos sobre diferentes procesos organizacionales y sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores. Así, la justicia distributiva se relaciona con la satisfacción con los resultados, la justicia procedimental se relaciona con la implicación con las normas, la interpersonal con la evaluación del supervisor y la justicia informativa con el grado en el que las personas evalúan su pertenencia a la empresa.

1.2 Dimensiones de la justicia organizacional: justicia distributiva, justicia procedimental y justicia Interaccional: justicia interpersonal y justicia informativa.

1.2.1 Justicia distributiva

Fue la primera que se utilizó para definir el concepto de justicia organizacional. Este tipo de justicia hace referencia a las percepciones que tienen los trabajadores sobre las recompensas obtenidas y que evalúan en relación a ciertas reglas de distribución. Una de estas reglas para evaluar la justicia distributiva es la *igualdad*. Ésta regla sugiere que todos los individuos deben tener la misma oportunidad para alcanzar una recompensa dada. Otra de las reglas es la *necesidad*, que indica que las recompensas deben ser distribuidas acorde con la necesidad individual. Que los sujetos reciban lo que necesita definiría lo justo. Sin embargo, la regla que prevalece es la de la equidad que implica la comparación entre lo que se aporta y se obtiene en comparación con lo que otros aportan y obtienen (Mladinic e Isla, 2002).

La justicia distributiva, tiene su base en la teoría de la equidad de Adams anteriormente mencionada, puesto que las distribuciones que no se consideran equitativas modifican las emociones de los trabajadores, promueven una percepción negativa de la empresa y un

cambio de conducta personal. Otro aspecto que se ve afectado por la percepción de inequidad es la actitud, que no sólo se refiere a salarios bajos, sino también aquellas situaciones en la que los trabajadores se sienten sobrepagados. Por lo tanto, esta dimensión de la justicia en la organización se deriva de la equidad en los salarios o las promociones en comparación con el desempeño, la responsabilidad o el nivel educativo del trabajador. En definitiva es un feedback, un intercambio entre dos partes: trabajador y empresa.

1.2.2 Justicia procedimental

Cuando las personas describen situaciones o experiencias personales de injusticia, raramente exponen sólo situaciones de distribución injusta del salario o de bienes materiales, también se quejan de los procedimientos de asignación inadecuados e injustos. La justicia procedimental concierne a los procedimientos y procesos por los que se consiguen los resultados u objetivos en el trabajo.

Esta segunda dimensión de la justicia organizacional proviene de las teorías de Thibaut y Walker (1975), quienes en una investigación de laboratorio compararon las reacciones de los trabajadores en función de los procedimientos utilizados para resolver conflictos. En este trabajo descubrieron que las personas no sólo se preocupaban por la distribución de los resultados, sino que también daban importancia a los criterios y procedimientos adoptados para conseguirlos, hasta el punto de llegar a aceptar resultados poco favorables si consideraban que los procedimientos para alcanzarlos habían sido justos. Estos autores subrayaron que los procedimientos justos eran aquellos en los que las personas podían expresar su opinión. Leventhal (1980) por su parte, planteó que los procedimientos justos debían cumplir los siguientes criterios:

- la aplicación debe ser consistente a todas las personas,
- han de estar libre de sesgos,

- la información utilizada para poder seguir los procedimientos debe ser fiable, coherente y válida.
- deben existir procedimientos alternativos para detectar y corregir actuaciones sesgadas,
- tienen que ajustarse a los estándares de ética y moralidad que prevalecen en el grupo.
- han de tomarse en consideración las opiniones de los grupos que pudieran resultar afectados por las decisiones.

Finalmente, la justicia procedimental es una dimensión clave en el constructo de justicia organizacional, dado que favorece que los trabajadores se impliquen de manera activa en la organización, aumentando así su motivación y rendimiento laboral.

1.2.3 Justicia interaccional: justicia interpersonal y justicia informacional

A partir de la justicia de los procedimientos, Greenberg (1990) identifica una nueva clase de justicia organizacional relacionada con el trato y las explicaciones que reciben los empleados acerca de los procedimientos formales utilizados en el trabajo. Este tipo de justicia, denominada justicia interaccional, describe la percepción de los trabajadores con respecto al trato recibido por los supervisores, concretamente se refiere a la información que reciben sobre los nuevos procesos que se implantan en las organizaciones. Según Bies y Moag (1986) los trabajadores, en la aplicación de los procedimientos, también atienden al trato recibido, siendo un elemento añadido que influye sobre la percepción de justicia organizacional. De modo que no es sólo significativo lo que se comunica para la toma de decisiones, sino también el cómo se transmite. Siguiendo a estos autores, la justicia interaccional se concreta en cuatro procesos informativos: veracidad de la información, respeto al interlocutor, adecuación y conveniencia de las preguntas a realizar y justificación adecuada de lo transmitido. Por lo tanto, la justicia interaccional guarda relación con el lado más humano de

las prácticas organizacionales, ya que está directamente asociada a los comportamientos, sentimientos y actitudes del personal de la organización.

Posteriormente, y a partir de los postulados de Cropanzano y Greenberg (1997) surge la necesidad de dividir este tipo de justicia en dos componentes diferenciados que muestran efectos independientes: justicia interpersonal y justicia informacional.

La justicia interpersonal se refiere al grado en que las personas se sienten tratados con cortesía, dignidad y respeto por parte de los jefes inmediatos o superiores. Este tipo de justicia actúa principalmente en las reacciones de los empleados frente a las decisiones tomadas por la empresa. Por otro lado, la justicia informacional se centra en las explicaciones facilitada a los trabajadores sobre las razones que justifican la implementación de ciertos procedimientos o el por qué se distribuyeron las recompensas en cierta forma. La justicia informacional actúa principalmente modificando las reacciones a los procedimientos, ya que las explicaciones facilitan la información necesaria para evaluar los aspectos estructurales de dicho proceso de toma de decisiones (Mladinic e Isla, 2002). Estos dos componentes son evaluados con diferentes herramientas de medición al objeto de medir percepciones de justicia organizacional específicas. Los resultados del análisis factorial confirmaron que eran dimensiones diferentes del constructo global de justicia organizacional (Colquitt, 2001).

El constructo de justicia organizacional ha recibido mayor atención de los investigadores progresivamente. Por ejemplo, la base de datos PsycInfo muestra que el 57% de los artículos sobre este tema se publicaron desde 2005 hasta nuestros días, mientras que sólo el 21% de la literatura sobre este campo es anterior al año 2000.

1.3 Medición de justicia organizacional

Desde que Greenberg (1987) definió el concepto, la justicia organizacional ha sido medida mediante diferentes herramientas que han ayudado a la comprensión del mismo y a su

consolidación en la literatura científica. Se muestran a continuación los instrumentos de medida de la justicia organizacional más utilizados:

- Moorman (1991) muestra la influencia de la justicia percibida en las actitudes y comportamientos profesionales de los trabajadores de una organización educativa. Con este objetivo, Moorman elabora una escala con 20 ítems asociados a dos dimensiones: justicia distributiva y justicia procedimental. La justicia procedimental a su vez se divide en dos factores: procedimientos formales y justicia interaccional (tabla 1).

Escala Moorman (1991)	
Justicia Procedimental	
Los procedimientos de su empresa han sido diseñados adecuadamente para:	
-	Recopilar información precisa y necesaria en la toma de decisiones
-	Escuchar la opinión de los implicados o afectados en las decisiones que toma
-	Incluir a las partes afectadas en el proceso de toma de decisiones
-	Permitir formular aclaraciones, o información adicional, sobre la decisión que toman
-	Informar con precisión para que puedas opinar sobre las decisiones que va a tomar
-	Proporcionar oportunidades para discutir o recurrir un decisión tomada
-	Informar sobre decisiones tomadas por la empresa, y su implantación, en materias que le afectan
Justicia Interaccional	
-	Su supervisor considera su punto de vista
-	Su supervisor evita caer en juicios personales hacia su persona
-	Su supervisor le proporciona la información pertinente sobre las decisiones que le afectan
-	Su supervisor le trata con amabilidad y respeto
-	Su supervisor muestra interés sobre sus derechos como trabajador
-	Su supervisor pone de su parte para tratarle de manera correcta
Justicia Distributiva	
-	Se siente justamente recompensado considerando sus responsabilidades en la empresa
-	Se siente justamente recompensado por la formación y experiencia que aportas a la empresa
-	Se siente justamente recompensado por el esfuerzo que pones en su trabajo
-	Se siente justamente recompensado por el trabajo bien hecho que realizas
-	Se siente justamente recompensado por las responsabilidades que asumes en su trabajo

Tabla 1. Escala de Justicia Organizacional (Moorman, 1991); (Traducción propia)

- Niehoff y Moorman (1993). Basada en la escala de Moorman (1991), valora las percepciones de justicia distributiva y de justicia procedimental. La justicia distributiva se mide mediante 5 ítems, mientras que los ítems de justicia procedimental

se diseñaron para evaluar los procedimientos formales (6 ítems) y la justicia interaccional (9 ítems) (tabla 2).

Escala de Niehoff y Moorman	
Justicia Distributiva	
-	Mi horario de trabajo es justo
-	Yo pienso que mi nivel de sueldo es justo.
-	Yo considero que mi carga de trabajo es bastante justa
-	En términos generales, las recompensas que recibo en este trabajo son bastante justas
-	Yo siento que mis responsabilidades de trabajo son justas
Justicia Procedimental	
-	Las decisiones de trabajo son tomadas por mi jefe de una manera imparcial
-	Mi jefe se asegura de que todas las inquietudes del personal sean escuchadas antes de que se tomen las decisiones de trabajo
-	Para tomar las decisiones de trabajo, mi jefe reúne información exacta y completa
-	Mi jefe explica las decisiones tomadas y proporciona información adicional cuando es requerida por el personal.
-	Todas las decisiones de trabajo son aplicadas consistentemente a todo el personal afectado o involucrado
-	A los trabajadores se les permite impugnar o apelar las decisiones de trabajo tomadas por mi jefe.
-	Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefe me trata con bondad y consideración
-	Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefe me trata con respeto y dignidad
-	Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefe es sensible a mis necesidades personales
-	Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefe acuerda conmigo de una manera honesta
-	Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefe muestra preocupación por mis derechos como trabajador
-	Con respecto a las decisiones hechas acerca de mi trabajo, mi jefe discute las implicaciones de las decisiones conmigo
-	Mi jefe ofrece una justificación adecuada por las decisiones tomadas acerca de mi trabajo
-	Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefe ofrece explicaciones que tienen sentido para mí
-	Mi jefe explica muy claramente cualquier decisión tomada acerca de mi trabajo

Tabla 2. Escala de justicia organizacional (Niehoff y Moorman, 1993); (Traducción propia)

- Sweeney y Mcfarlin (1997). Basándose en la revisión de la literatura especializada elaboraron dos escalas, una para la justicia procedimental que incluye 13 ítems y otra para la justicia distributiva con 11 ítems. (tabla 3).

Escala de Sweeney y McFarlin	
Justicia Procedimental	
-	No estoy seguro de los pasos a seguir para conseguir un ascenso en mi empresa
-	Me avisan con suficiente antelación los cambios sobre las política, reglas o regulaciones que me afectan
-	En realidad no son posibles los cambios en mi empresa
-	Existen procedimientos adecuados que valoran mi rendimiento en la empresa
-	Entiendo el sistema de evaluación del desempeño que utiliza mi empresa
-	Los cambios producidos en mi empresa no suelen beneficiar a los empleados
-	La empresa utiliza políticas de acción positiva para mejorar las oportunidades de empleo
-	En general, las medidas disciplinarias que toma mi empresa son justas y justificadas
-	Puedo expresar mi opinión si encuentro que los procedimientos no funcionan bien en mi empresa
-	La empresa me tiene informado de mis derechos de queja y apelación si tuviera algún problema con los procedimientos
-	Soy consciente de los pasos a seguir si me encontrase ante una acción personal en contra mía
-	Los procedimientos utilizados por la empresa para mi evaluación de desempeño siempre han sido justos y objetivos
-	Soy consciente de las normas que ha utilizado la empresa para valorarme en el pasado
Justicia Distributiva	
-	Las promociones o incentivos dependen del desempeño de los trabajadores
-	Según la situación actual, rara vez gratifican de manera económica el desempeño de los empleados
-	Tu jefe inmediato tiene tendencia a valorar a los empleados de manera global y no por las capacidades de rendimiento individual
-	Los supervisores que realizan con excelencia su trabajo reciben escasos incentivos
-	Las acciones tomadas por la empresa influyen en las evaluaciones de desempeño
-	Mi supervisor me evalúa en función a otros criterios ajenos al trabajo
-	Siento que me pueden echar o degradar de mi cargo si no rindo lo suficiente
-	Estoy de acuerdo con la valoración de rendimiento que la empresa posee de mí
-	Si realizo con excelencia mi trabajo puedo ser promovido a un cargo mejor dentro de la empresa
-	El trabajo bien hecho es reconocido por parte de la empresa
-	Si realizo mi trabajo de manera excelente, la empresa me recompensará con incentivos

Tabla 3. Escala de justicia organizacional (Sweeney y McFarlin, 1997); (Traducción propia)

- Donovan, Drasgow y Munson (1998). Esta escala de 18 ítems mide las percepciones de justicia interpersonal, concretamente las relaciones existentes con los compañeros de trabajo y los supervisores. (tabla 4).

Escala de Donovan, Drasgow y Munson	
Justicia Interpersonal	
-	En tu empresa suelen elogiar el trabajo bien hecho
-	En ocasiones los supervisores gritan a los empleados
-	Los supervisores hacen bien su trabajo
-	Los empleados son de confianza
-	Las quejas de los empleados se tratan de manera eficaz
-	Los empleados son tratados de manera infantil
-	Los empleados son tratados con respeto
-	Las dudas y problemas de los empleados se responden rápidamente
-	Se suele mentir a los empleados
-	No se tienen en cuenta las sugerencias de los empleados
-	Los supervisores hablan de manera despectiva a los empleados
-	Se aprecia el esfuerzo en el trabajo de los empleados
-	Los supervisores suelen amenazar con despidos
-	Los empleados reciben un trato justo
-	Existe compañerismo en el trabajo
-	Existe frecuentemente discusiones entre compañeros
-	Los compañeros de trabajo se "pisan" los unos a los otros
-	Los compañeros de trabajo se tratan con respeto

Tabla 4. Escala de justicia organizacional (Donovan et al., 1998); (Traducción propia)

- Schminke et al. (2000). La escala mide dos dimensiones de justicia a través de 7 ítems, 3 para la justicia procedimental y 4 para la justicia interaccional (tabla 5).
- Colquitt (2001): Actualmente es la escala más utilizada en los trabajos sobre justicia organizacional, incluye 20 ítems distribuidos en 4 dimensiones: justicia procedimental, distributiva, interpersonal e informacional. Esta escala es la que se utiliza para analizar las percepciones de justicia organizacional en el estudio que se presenta en esta tesis doctoral. (tabla 6).

Escala de Schminke, Ambrose y Cropanzano	
Justicia Procedimental	
-	¿Le dan alguna oportunidad de opinar en decisiones que le afectan directamente?
-	¿Consideras que tienes influencia sobre las decisiones tomadas por su supervisor?
-	¿Cuándo se utilizan los métodos para tomar decisiones se favorece a unas personas sobre otras?
Justicia Interpersonal	
-	¿Cuándo su supervisor toma una decisión que le atañe directamente, es educado?
-	¿Su supervisor le trata bien?
-	¿Su supervisor le trata de manera justa?
-	¿Su supervisor se preocupa por sus derechos cuando toma una decisión que le afecta?

Tabla 5. Escala de justicia organizacional (Schminke et al., 2000); (Traducción propia)

Escala de Colquitt	
Justicia Procedimental	
-	¿Tiene usted oportunidad de expresar sus puntos de vista y sensaciones acerca de los procedimientos utilizados en su empresa?
-	¿Tiene usted influencia en las decisiones que se toman en su empresa?
-	¿Los procedimientos son utilizados en todas las ocasiones del mismo modo?
-	¿Los procedimientos son imparciales y se aplican por igual a todas las personas?
-	¿Los procedimientos están basados en una información correcta?
-	¿Tiene usted capacidad para recurrir las decisiones que se toman en su empresa?
-	¿Los procedimientos utilizados se basan en criterios éticos y morales?
Justicia Distributiva	
-	¿Los resultados alcanzados por Ud. reflejan el esfuerzo que pone en su trabajo?
-	¿Reflejan la verdadera importancia del trabajo que Ud. hace?
-	¿Reflejan la contribución que Ud. hace a la empresa?
-	¿Justifican su dedicación y eficacia profesional?
Justicia Interpersonal	
-	¿Le trata con cortesía?
-	¿Le trata con dignidad?
-	¿Le trata con respeto?
-	¿Evita hacer comentarios inadecuados sobre usted?
Justicia Informacional	
-	¿Es sincero/a cuando se comunica con usted?
-	¿Le explica con detalle los procedimientos utilizados para tomar decisiones?
-	¿Le da explicaciones razonables sobre los procedimientos adoptados?
-	¿Le facilita la información a tiempo?
-	¿Adapta su comunicación a las características de cada persona?

Tabla 6. Escala de justicia organizacional (Colquitt, 2001)

- Tyler y Blader (2003), incluyen 42 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: justicia procedimental (5 ítems), calidad de la toma de decisiones sobre los procedimientos que incluye aspectos formales (4 ítems) e informales (3 ítems) de dichos procedimientos, calidad en el trato que mide aspectos formales (12 ítems) e informales (15 ítems), y por último la dimensión de justicia distributiva que cuenta con 3 ítems (tabla 7).
- Ambrose y Schminke (2009). La escala mide la percepción de justicia organizacional desde un punto de vista global. Esta escala tiene 6 ítems: 3 ítems para valorar la percepción individual de justicia organizacional y 3 ítems para evaluar la percepción de justicia global en la empresa. (Tabla 8).

Escala de Ambrose y Schminke (2009)	
Experiencia personal de justicia	
-	En general, me siento tratado de manera justa por mi empresa
-	En general, puedo contar con la justicia que existe en mi empresa
-	En general, el trato que recibo aquí es justo
Justicia Global	
-	Normalmente, la manera en que funcionan las cosas en mi empresa no son justas
-	En la mayoría de los casos, la empresa trata a sus empleados justamente
-	La mayoría de los trabajadores podrían decir que son tratados de manera injusta

Tabla 8. Escala de justicia organizacional (Ambrose y Schminke, 2009); (Traducción propia)

- Hansen, Byrne y Kiersch (2013). Se trata de la versión reducida de la escala de justicia organizacional de Colquitt (2001). La escala consta de 12 ítems divididos en las 4 dimensiones: justicia distributiva, procedimental, interpersonal e informacional. (tabla 9).

Escala de Hansen, Byrne y Kiersch (2013)	
Justicia Distributiva	
-	¿Los resultados obtenidos en la empresa reflejan su esfuerzo realizado?
-	¿Los resultados obtenidos en la empresa son el reflejo de tu trabajo?
-	¿Se justifican los resultados en función de su actuación en la empresa?
Justicia Procedimental	
-	¿Se aplican los procedimientos de manera eficaz en tu empresa?
-	¿Los procedimientos que se utilizan en tu empresa basan en información precisa?
-	¿Tienes la capacidad de recurrir los procedimientos mediante el cual se obtienen los resultados?
Justicia Interpersonal	
-	En tu empresa, ¿te tratan de manera adecuada?
-	En tu empresa, ¿te tratan con respeto?
-	En tu empresa, ¿hacen comentarios inadecuados?
Justicia Informacional	
-	En tu empresa, ¿te explican los procedimientos con detalle?
-	En tu empresa, ¿Las explicaciones recibidas sobre los procedimientos son razonables?
-	¿Crees que la información se ha adaptado adecuadamente a todos los empleados?

Tabla 9. Escala de justicia organizacional (Hansen et al., 2013)

Escala de Tyler y Blader	
Justicia Procedimental	
-	¿Con que frecuencia sientes que las decisiones que se toman en el trabajo son justas?
-	En general, ¿dirías que los procedimientos y decisiones que toma la empresa son justas?
-	¿Cómo calificarías la imparcialidad que posee la empresa en la toma de decisiones?
-	¿Existe un sentimiento generalizado entre los compañeros de trabajo sobre si las decisiones tomadas en el trabajo son justas?
-	Cuando se toman las decisiones en la empresa, ¿se esfuerza para ser justa con sus empleados?
Calidad de la toma de decisiones sobre los procedimientos	
Aspectos Formales	
-	Las normas para tomar las decisiones en la empresa, son justas e imparciales.
-	Los procedimientos y normas se aplican de igual manera todas las personas y situaciones
-	Las normas garantizan que las decisiones se toman en base a los hechos y no en prejuicios personales y opiniones
-	Las normas y procedimientos son justos para todos
Aspectos informales	
-	Las decisiones tomadas por el supervisor son consistentes tanto para todas las personas como situaciones
-	Las decisiones que toma mi supervisor son en base a hechos y no en prejuicios
-	Las decisiones de mi supervisor son igual de justas para todos
Calidad en el trato	
Aspectos Formales	
-	Las normas exigen un trato justo en la toma de decisiones
-	Las normas exigen un trato justo cuando se están aplicando nuevas decisiones
-	Las normas de la empresa exigen que reciba información de cómo se toman las decisiones en la empresa
-	Cuando se aplican las normas se tiene en cuenta mi punto de vista
-	Las normas exigen que mis necesidades han de tomarse en cuenta
-	Confío plenamente en que mi empresa hace lo mejor para mí
-	Las normas de la empresa respeta mis derechos como empleado
-	Las normas de la empresa me respetan como persona
-	Me siento tratado con dignidad por mi empresa
-	Mi empresa cumple las promesas que hace
-	Mi empresa realmente se preocupa de mi bienestar
-	Mi empresa se preocupa por mi satisfacción
Aspectos Informales	
-	Mi supervisor me trata con justicia en la toma de decisiones
-	Mi supervisor me trata con justicia cuando se implementan las decisiones
-	Mi supervisor me escucha cuando le expreso mis opiniones
-	Mi supervisor me da explicaciones de las decisiones que toma
-	Mi supervisor tiene en cuenta mis puntos de vista en la toma de decisiones
-	Mi supervisor tiene en cuenta mis necesidades cuando toma una decisión
-	Confío en que mi supervisor hace lo mejor para mí
-	Mi supervisor respeta mis derechos como empleado
-	Mi supervisor respeta mis derechos como persona
-	Mi supervisor me trata con dignidad
-	Mi supervisor es consecuente con las decisiones y promesas que hace
-	Mi supervisor realmente se preocupa por mi bienestar
-	Mi supervisor se preocupa por mi satisfacción
Justicia Distributiva	
-	¿Son equitativos los recursos (sueldos, bonificaciones, etc.) empleados entre los trabajadores?
-	¿Es justo el salario que percibes en función del trabajo que realizas?
-	¿Dirías que tu empresa hace hincapié en distribuir los resultados de manera justa?

Tabla 7. Escala de justicia organizacional (Tyler y Blader, 2003) ; (Traducción propia)

1.4 Ámbitos de aplicación de la justicia organizacional

Como ya se ha mencionado, la justicia organizacional es una variable clave que evalúa las percepciones que poseen los trabajadores sobre diferentes aspectos del funcionamiento de la empresa. Por ello, en la literatura se encuentran estudios que relacionan la justicia organizacional con distintos ámbitos y procesos de la organización empresarial. A continuación se muestran los más destacados:

- Selección de personal: Gilliland (1993) investigó las percepciones de los candidatos en los procesos de selección aplicando la teoría de justicia organizacional. En su estudio concluyó que aquellos trabajadores que percibían que su proceso de selección había sido injusto, actuaban con peor actitud y con un menor rendimiento que aquellos que percibían que sus procesos de selección habían sido justos. Definió diez reglas basadas en la justicia procedimental y agrupada en tres bloques: reglas formales, reglas de explicación y reglas de trato interpersonal, que contribuyen a mejorar el nivel de justicia de las pruebas de selección de personal. Las reglas formales determinan si las pruebas son adecuadas y consistentes, las reglas de explicación se relacionan con las explicaciones que reciben los aspirantes sobre el proceso, las pruebas administradas y las justificaciones sobre las decisiones tomadas. Por último, las reglas de trato interpersonal se refiere a las actuaciones llevadas a cabo por los responsables de la selección de personal. Gilliland recalcó la importancia del cumplimiento de estas reglas ya que originan percepciones de injusticia y reacciones negativas caso de no cumplirse.

- Evaluación del desempeño: el proceso que evalúa y valora la eficacia profesional y el rendimiento de los trabajadores en sus puestos de trabajo se denomina evaluación del desempeño. Esta evaluación resulta decisiva en la gestión de los recursos humanos de la empresa, pero a su vez, puede generar tensiones y malestar entre los empleados si perciben que su desempeño no es evaluado de manera correcta (Rubiano y Aponte, 2014). Fernandez-Palma (2009) indica que las diferentes dimensiones de justicia organizacional influyen en la evaluación del desempeño de los trabajadores. Concretamente, la justicia distributiva tiene que ver con la distribución equitativa de los resultados entre empleados, la justicia procedimental se refiere a los métodos y procedimientos utilizados en la evaluación y la justicia interaccional con el trato recibido por parte del evaluador y la información recibida de la evaluación.
- Sistemas de recompensas y salarios: las retribuciones están íntimamente relacionadas con la justicia distributiva, y se basan en la imparcialidad y equidad de los salarios en relación a la aportación que el trabajador hace a la empresa. Colquitt, Conlon, Wesson, Porter y Ng (2001) han señalado que una alta percepción de justicia distributiva promueve la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.
- Gestión de la diversidad: Las empresas gestionan la diversidad mediante programas de acción afirmativa que desarrollan acciones, con apoyo gubernamental, para demostrar que los trabajadores son contratados en proporción a su representación en el mercado laboral relevante para la empresa (Mondy y Noe, 2005). En relación con la justicia, se han realizado varios estudios en esta área. Por ejemplo, Parker, Baltes y Christiansen, (1997) y Leck, Saunders y Charbonneau (1996) apuntaron que la presencia de acciones positivas en la empresa mejora las percepciones de justicia distributiva y procedimental en el trabajador.

- Resolución de conflictos: la gestión del conflicto desde un punto de vista normativo, se fundamenta principalmente en las percepciones de justicia distributiva y procedimental. La justicia distributiva implica criterios de equidad, consistencia de los resultados y consistencia de las normas (Morales y Jiménez, 1999). Por su parte, la justicia procedimental tiene en cuenta la imparcialidad de los procedimientos usados en la resolución de conflictos (Walker, Lind & Thibaut, 1979).
- Conducta cívica: Organ (1988) define la conducta cívica organizacional como la conducta beneficiosa y altruista por parte del individuo, no reconocida explícitamente por el sistema formal de recompensas y que contribuye a la eficacia de la organización. De hecho, este mismo autor señaló que los empleados que se sienten tratados justamente por su empresa la recompensarán con conductas cívicas (Organ, 1990). Siguiendo este planteamiento, otros autores han encontrado que la justicia organizacional influye de manera directa en la aparición de conductas cívicas por parte del empleado. En concreto, las investigaciones especifican que la justicia procedimental es un buen predictor de conductas cívicas (Masterson, 2001; Omar, Uribe, Ferreira, Terrones, Galaz, 2007; Wayne, Shore, Bommer y Tetrick, 2001; Witt, Kacmar y Andrews, 2001). La aparición de conductas cívicas también es resultado de la combinación de percepciones de justicia distributiva y procedimental. Sin embargo, Van Der Vegt, Van Der Vliert y Oosterhof (2003) indican que son la justicia interpersonal e informacional las que realmente tienen relación con las conductas cívicas, puesto que estas percepciones se asocian con el comportamiento de los supervisores que son la “cara visible” de la organización.

- **Robos**: Los robos suponen enormes costes y son una de las prácticas más destructivas que ocurren en la empresa (Mladinic e Isla, 2002). Varias investigaciones (Greenberg, 1990; Omar, Vahamonde y Delgado, 2012; Skarlicki y Folger, 1997; Vardi y Weitz, 2004) han demostrado que existen asociaciones directas entre las percepciones de injusticia y las acciones delictivas de robo. Por este motivo el estudio de la justicia en la organización ofrece una nueva perspectiva sobre el robo en las empresas. Esta perspectiva de estudio ayudaría a mejorar la dinámica organizacional en términos de políticas, procedimientos claros y estilos de supervisión apropiados para disminuir dichas prácticas. (Mladinic e Isla, 2002).
- **Despidos**: La gestión de los despidos influye en los trabajadores, tanto de los despedidos como los que se quedan en la empresa. Landy y Conte (2005) explicaron que los trabajadores perciben falta de justicia organizacional si los directivos no comunican con claridad los procedimientos y la información necesaria sobre los despidos. Por su parte, Brockner, Tyler y Cooper-Schneider, 1992; Brockner et al., 1994; Kernan y Hanges, 2002 van más allá, y afirman que la falta de comunicación y el trato recibido por parte de los directivos en el despido, repercute en las futuras percepciones de justicia por parte de los trabajadores.

1.5 Justicia organizacional y género

Recientemente, la psicología se ha interesado en el estudio de los complejos mecanismos psicosociales que determinan las relaciones de género en la actividad laboral (Ramos, Barberá y Sarrió, 2003).

Algunos estudios han encontrado que hombres y mujeres responden de manera distinta a las percepciones de justicia en la organización (Martínez-Tur, Ramos, Peiró y García-Buades 2001; Osa y López-Araujo, 2009; Sweeney y McFarlin, 1997; Tata y Bowen-Sperry, 1996),

mientras que otros han encontrado que el género puede moderar estas percepciones (Amstrong- Stassen, 1998; Lee, Pillutla y Law, 2000; Lee y Farh, 1999; Lind Huo y Tyler, 1994; Tata, 2000). Ciertamente es que estos estudios aportan resultados dispares en cuanto a la relación entre justicia organizacional y género. En concreto, algunos trabajos como los de Assmar y Ferreira (2004), Brockner y Adsit (1986), Sweeney y McFarlin, (1997) y el de Tata y Bowes-Sperry (1996) sugieren que los hombres son más sensibles a la justicia distributiva frente a la preocupación de las mujeres sobre los niveles de justicia procedimental e interaccional en sus lugares de trabajo. Esto puede deberse a que los hombres priorizan los resultados mientras, que las mujeres valoran más el cumplimiento de los procedimientos y el trato. Por el contrario, Lee y Farh (1999) indican que las mujeres son las que más se preocupan por las cuestiones distributivas, argumentando esta sensibilidad a la inequidad salarial existente entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Por su parte, Omar (2006) encontró que los hombres presentan una mayor preocupación por la justicia procedimental, mientras que las mujeres se muestran más sensibles a la justicia interpersonal. Como puede comprobarse, el estudio del género y la justicia organizacional aún tiene mucho camino que recorrer puesto que las diferencias de género son mucho más complejas que cualquier teoría explicativa (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, y Ng, 2001).

2. CALIDAD DE VIDA LABORAL

2.1. Calidad de vida laboral: concepto

Los cambios repentinos en la economía y el auge de la globalización han generado grandes cambios en las organizaciones que impactan en la vida de los trabajadores. La Calidad de Vida Laboral (CVL), como disciplina, se encarga de estudiar varios campos que repercuten directamente en la salud física, psíquica y social del trabajador, y que terminan impactando en los desempeños y resultados organizacionales (Harter, Schmidt y Keyes, 2002).

El primer acercamiento a la noción de CVL surge de los trabajos del Instituto Tavistock de Relaciones Humanas de Londres (1942). Estos trabajos pioneros abarcan el concepto de CVL a través de un enfoque socio-psicológico, evolucionando posteriormente a un enfoque socio técnico. Ambos enfoques sentaron las bases del movimiento de la CVL.

El enfoque socio técnico entiende la empresa como un sistema abierto que integra dos dimensiones: dimensión social y dimensión técnica, apoyando la idea que ambas deben trabajar conjuntamente (Emery, 1959). En este sentido, busca la eficiencia de los puestos de trabajos y la interacción entre los trabajadores, potenciando habilidades y haciendo posible el aprendizaje y el desarrollo de las personas (Trist, 1978). En definitiva, se trata de tomar en consideración las necesidades sociales de los trabajadores junto con los factores tecnológicos y el entorno laboral (González, Peiró y Bravo, 1996). En la década de los años 70, en EEUU, surge cierta preocupación sobre la calidad de vida en el trabajo, alcanzando bastante notoriedad gracias a las manifestaciones del “Movimiento CVL”. Con estas manifestaciones se busca un cambio global con la necesidad de humanizar el entorno de trabajo, prestando especial atención al desarrollo del factor humano y a la mejora de su calidad de vida (Segurado y Agulló, 2002). Ambos movimientos, uno centrado en la búsqueda de alternativas y participación de los trabajadores y el otro basado en la eficiencia organizacional y desarrollo humano, contribuyeron al actual interés por la CVL.

2.2 Aproximaciones teóricas a la definición del concepto

Louis Davis (1970) fue el primer autor que utilizó el término “Calidad de vida laboral”. Este autor pretendió incluir en el concepto el interés que debe tener la organización respecto al bienestar, la salud de los trabajadores y el desempeño óptimo en sus tareas. Actualmente dicho término se considera multidimensional y abarca todos los aspectos ambientales, físicos y psicológicos presentes en el entorno laboral. Bajo esta perspectiva, la CVL se concibe como

un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral se encuentra organizada objetiva y subjetivamente, y tiene como fin conciliar todos los ámbitos laborales relacionados con el empleo y los objetivos organizacionales. De esta forma, tal y como indica Patlán (2016), la calidad de vida en el trabajo es el grado en que los empleados satisfacen una amplia gama de necesidades y expectativas personales (laborales y profesionales) importantes por medio del trabajo, tales como:

- Oportunidades de desarrollo personal y profesional
- Condiciones de trabajo seguras y saludables
- Satisfacción, motivación y bienestar en el trabajo
- Incremento en la libertad, la autonomía y la participación en la toma de decisiones
- Un trabajo creativo, estable y remunerado de manera adecuada,
- Relaciones interpersonales positivas, apoyo, reconocimiento y retroalimentación continua
- Oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas, el crecimiento continuo y la seguridad en el empleo
- El más completo desarrollo del ser humano mediante el trabajo, para que se desempeñe en forma óptima en sus tareas y obtenga el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar.

Existen dos grandes bloques en la literatura sobre la CVL: (1) un bloque relacionado con la calidad de vida laboral bajo la perspectiva del trabajador, y (2) otro bloque que atañe a aspectos del entorno laboral. En el primer grupo abundan definiciones centradas en la satisfacción de necesidades personales, laborales y profesionales del trabajador. El segundo concentra definiciones relacionadas con las condiciones físicas, económicas y organizacionales de los entornos laborales.

A continuación se presenta la tabla 10 elaborada por Segurado y Agulló (2002) en su estudio “Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social”. Esta tabla contiene las definiciones más relevantes encontradas tras un estudio exhaustivo

sobre la delimitación conceptual y metodológica de la CVL. Tal y como apuntan estos autores, la calidad de vida laboral es un constructo que muestra dificultades en su definición y su operativización dada su complejidad y multidimensionalidad.

Tipos de definiciones de CVL	
Walton (1973)	“un proceso para humanizar el lugar de trabajo”
Katzell, Yankelovich, Fein Or nati y Nash (1975)	“...un trabajador disfruta de alta CVL cuando (a) experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro,(b) está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien y (c) cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos de acuerdo con sus valores personales”
Suttle (1977)	“grado en que los miembros de la organización satisfacen necesidades personales importantes a través de sus experiencias en la organización”
Turcotte (1982)	“la dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total”
Nadler y Lawler (1983)	“...forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones. Sus elementos distintivos tienen que ver con (1) el impacto del trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional y (2) la participación en la solución de problemas y toma de decisiones organizacional”
Delamotte y Takezawa (1984)	“conjunto de problemas laborales y sus contramedidas reconocidas como importantes determinantes de la satisfacción del trabajador y la productividad en muchas sociedades durante su periodo de crecimiento económico”
Sun (1988)	“...un proceso dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleados en el puesto de trabajo mejorando la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores a través de intervenciones de cambio organizacional planificadas, que incrementarán la productividad y la satisfacción”
Fernández y Giménez (1988)	“el grado en que la actividad laboral que llevan a cabo las personas está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir a su más completo desarrollo como ser humano”
Robbins (1989)	“la CVL es el proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados desarrollando los mecanismos que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones de sus vidas laborales”
Munduate (1993)	“la CVL considerada como meta, implica la mejora de la efectividad organizacional mediante la transformación de todo el proceso de gestión de los recursos humanos. Como proceso, la transición desde un sistema de control a un sistema de participación. Como filosofía, considera las personas como un recurso más que como un costo extensivo del proceso de producción”
Heskett y Schlesinger (1994)	“la calidad del ambiente de trabajo contribuye a la satisfacción de los empleados, lo que también se conoce como CVL”
De la Poza (1998)	“La CVL haría referencia a un conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de las habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores”
Fernández (1999)	“Grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo”
Lau (2000)	“la CVL se define como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal”

Tabla 10. Definiciones sobre la Calidad de Vida Laboral; Fuente. Segurado y Agulló (2002).

Seguidamente, se exponen los indicadores que afectan a las diferentes esferas de la CVL según Segurado y Agulló (tabla 11).

Indicadores de la calidad de vida laboral	
Indicadores individuales	– Satisfacción laboral – Expectativas, motivación – Actitudes y valores hacia el trabajo – Implicación, compromiso, centralidad del trabajo – Calidad de vida laboral percibida
Medio ambiente de trabajo	– Condiciones de trabajo – Diseño ergonómico – Seguridad e higiene – Nuevas tecnologías – Análisis de puestos – Características y contenido del trabajo
Organización	– Organización del trabajo, efectividad y productividad – Organigrama, estructura y funcionamiento – Cultura y cambio organizacional – Participación y toma de decisiones – Factores psicosociales – Aspectos sociales, comunicación, clima laboral
Entorno sociolaboral	– Calidad de vida, salud y bienestar de los trabajadores – Condiciones de vida, prejubilación, estilo de vida – Variables sociodemográficas – Factores socio-económicos: políticas de empleo, seguridad y estabilidad laboral – Prevención de riesgos laborales

Tabla 11. Indicadores de Calidad de Vida Laboral; Fuente. Segurado y Agulló (2002)

2.3 Modelos de Calidad de vida laboral

Tal y como ocurre con las definiciones de CVL, existen numerosas teorías explicativas que intentan precisar el constructo. En la literatura se identifican hasta 13 enfoques teóricos que incluyen desde el modelo de Walton (1973) hasta el propuesto por Camacho e Higuera en 2013 (Patlán, 2016). Seguidamente se presentan de manera resumida:

- Modelo de Walton (1973): propone 8 dimensiones mediante las que el investigador puede analizar tanto el conjunto de las condiciones y prácticas organizacionales, como los aspectos relacionados con la satisfacción y la percepción de los empleados acerca de los factores positivos en el trabajo (Silva y Tolfo, 1999). Las dimensiones

presentadas por Walton (1973) son: (1) Indemnización justa y adecuada; (2) condiciones de trabajo seguras y saludables; (3) oportunidades y desarrollo de capacidades; (4) oportunidades de crecimiento continuo, (5) integración social en el trabajo que ejerce la empresa, (6) establecimiento de normas internas de la organización; (7) trabajo y espacio para la vida personal y (8) relevancia social de la vida laboral.

- Modelo de Nadler y Lawler (1983): plantea que la calidad de vida laboral debe ser entendida como una forma de pensar conjunta sobre las personas, el trabajo y las organizaciones, mediadas tanto por el impacto del trabajo sobre las personas y la eficacia organizacional, como por la participación en la solución de problemas y toma de decisiones organizacional. Este planteamiento sugiere que la calidad de vida laboral puede verse afectada por las políticas organizacionales y el clima organizacional (Camacaro, 2010). Diseñan un modelo basado en 4 supuestos: (1) participación de los trabajadores en las decisiones; (2) reestructuración del trabajo para el enriquecimiento de las tareas y de los grupos autónomos de trabajo; (3) innovación del sistema de recompensas para que repercuta en el clima de la organización; y (4) mejora del entorno laboral (condiciones físicas y psicológicas, el horario de trabajo, etc.).
- Modelo de Turcotte (1986): señala que los indicadores reales de la CVL se obtienen del absentismo laboral, las quejas y huelgas, los conflictos trabajador-organización, el despilfarro de recursos, etc. Propone una visión global de todas las esferas que afectan al trabajador, puesto que las interacciones entre las mismas generan: (1) resultados negativos en la salud física y psíquica de los trabajadores y, (2) falta de creatividad. Ambas perjudican tanto al trabajador como a la empresa.

- Modelo de Lares: una década más tarde, el sociólogo Armando Lares (1998) añade su visión sobre el concepto y lo define como “un proceso de democratización laboral” donde los trabajadores han de participar de manera activa. Este enfoque implica la integración de dos dimensiones: (1) una dimensión objetiva compuesta por factores que influyen en las condiciones del entorno organizacional, como la equidad económica y el medio ambiente, y (2) una segunda dimensión subjetiva relacionada con el trabajador y que presenta aspectos como la satisfacción y autoestima laboral.
- Modelo de Sirgy, Efraty, Siegel y Lee (2001): estos autores encuentran que la calidad de vida laboral se desarrolla a través de la satisfacción de necesidades y la teoría de transferencia. A partir de estos supuestos localizaron siete necesidades básicas que el trabajador intenta satisfacerse a través del trabajo: (1) necesidad de salud y seguridad, (2) necesidades económicas y de familia, (3) necesidades sociales, (4) necesidad de estima, (5) necesidad de actualización (6) necesidad de conocimiento y (7) necesidades estéticas. Este modelo afirma que la satisfacción en el trabajo aporta satisfacción en otras esferas y viceversa.
- Modelo de Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2002): apunta que la CVL se descompone en dos grandes dimensiones: objetiva y subjetiva. Éstas a su vez, integran diferentes factores teóricos que se deben tener en cuenta a la hora de evaluar ambas dimensiones. Dentro de la dimensión objetiva encontramos el medioambiente físico, tecnológico, contractual, productivo y profesional. La dimensión subjetiva reúne aspectos relacionados con la esfera privada y el mundo laboral, el individuo y su relación con la actividad profesional, el grupo laboral, la institución y la función directiva.

- Modelo de Segurado y Agulló (2002): tras un análisis crítico sobre el concepto concluyen que la calidad de vida laboral debe enfocarse desde una perspectiva psicosocial. Siguiendo este criterio defienden la multidimensionalidad del constructo, recalcando que las dimensiones (objetiva y subjetiva) deben comprenderse globalmente, puesto que en la calidad de vida laboral no influyen sólo aspectos intrínsecos al entorno de trabajo, sino también todo lo que acontece en otras áreas extralaborales.
- Modelo de Martel y Dupuis (2006): posteriormente ejecutaron un inventario sistemático de CVL, basado en el modelo de Turcotte que incluye cuatro componentes: naturaleza del trabajo, contexto físico, contexto psicosocial y contexto organizacional.
- Modelo de Chan y Wyatt (2007): se basan en el modelo de Sirgy, Efraty, Siegel y Lee (2001), reducen a 6 las necesidades de los trabajadores: (1) necesidad de salud y seguridad, (2) económicas y de familia, (3) sociales, (4) estima, (5) actualización (6) conocimiento. Los autores afirman que la CVL se constituye de manera subjetiva y alcanza todas las condiciones productivas e interpersonales que se dan en el trabajo. La percepción de la CVL influye en el desarrollo psicológico de los individuos en su entorno laboral, en la contribución a la capacidad de adaptación, la creatividad y la voluntad que demandan los objetivos productivos de la empresa.
- Modelo de González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010): tres años después, apoyan la multidimensionalidad del concepto que integra las percepciones del trabajador y la satisfacción de sus necesidades mediante el soporte institucional, la seguridad en su puesto de trabajo y la satisfacción laboral. Consideran que el bienestar del trabajador

es el cómputo de su actividad laboral, el desarrollo personal logrado y la administración de su tiempo libre. Para evaluar el constructo utilizan escala que incluye 7 dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre.

- Modelo de An, Yom y Ruggiero (2011): destaca el impacto que posee la cultura y la efectividad organizacional en la CVL y viceversa. Estos autores desagregan la cultura y efectividad a partir de 2 dimensiones: la primera reúne los valores de control/flexibilidad, y la segunda incorpora valores persona/organización.

3. SALUD LABORAL

3.1 Salud Laboral: concepto y definición

La salud laboral es un concepto relativamente reciente, aparece en el panorama internacional en 1919 con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La OIT surgió con el objetivo de reducir la precariedad de las condiciones de trabajo, las largas jornadas laborales y los escasos sueldos en los países industrializados; además de la necesidad de homogeneizar las condiciones de trabajo de los países que competían en el mercado a nivel global. Años más tarde, y tras las secuelas de la segunda guerra mundial, las Naciones Unidas señalaron la importancia de establecer una organización que custodiara la salud a nivel global, esta es, la Organización Mundial de la Salud (OMS). La OMS (1948) definía la salud como un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente ausencia de enfermedades. Esta definición fue reformulada posteriormente al indicar que la salud es el grado en que una persona puede llevar a cabo sus aspiraciones, satisfacer sus necesidades y relacionarse adecuadamente con su ambiente. Ambas organizaciones colaboran de manera

conjunta desde 1950, a partir de la creación del Comité Conjunto en Salud Ocupacional de la OIT/OMS.

El principal énfasis de la salud ocupacional/salud laboral, según el Comité Conjunto OIT/OMS(1995), tiene que estar orientado a tres objetivos: (1) el mantenimiento y la promoción de la salud de los trabajadores y de su capacidad de trabajo, (2) la mejora de los ambientes de trabajo y del trabajo mismo que conducirán a más seguridad y salud, y (3) el desarrollo de culturas de organización que impliquen la reflexión de los sistemas de valores esenciales adoptados en el compromiso laboral. Esta cultura debe estar reflejada en la práctica organizacional, en los sistemas gerenciales, la política de personal y los principios de participación.

Tal y como afirman García, Benavides y Ruiz-Frutos (2000), la salud laboral surge como respuesta al conflicto entre salud y condiciones de trabajo, y se ocupa de la vigilancia e intervención sobre las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores. Los principales objetivos de la salud laboral son identificar y eliminar o modificar los factores relacionados con el trabajo que ejerzan un efecto perjudicial para la salud del trabajador, así como potenciar aquellos que generan efectos beneficiosos para su salud y bienestar.

El estrés es uno de los problemas más frecuentes en este ámbito. La Agencia Europea para la Seguridad y Salud (2010) confirmó que el estrés en el trabajo es la segunda patología con mayor incidencia en la Unión Europea, generando grandes costes para el trabajador y la empresa.

Entre las consecuencias que afectan a la organización destacan:

- Absentismo laboral,
- Elevada rotación del personal,
- Problemas disciplinarios,

- Violencia y acoso psicológico,
- Menor productividad,
- Errores y accidentes, y
- Mayores costes de indemnización o atención sanitaria.

Las consecuencias para el trabajador afectado son:

- Reacciones emocionales (irritabilidad, ansiedad, problemas de sueño, depresión, hipocondría),
- Reacciones cognitivas (dificultad para concentrarse, recordar, aprender cosas nuevas, tomar decisiones),
- Reacciones conductuales (abuso de drogas, alcohol, tabaco), y
- Reacciones fisiológicas (dolores de espalda, bajada de defensas, problemas en la piel, úlceras, problemas cardiológicos, etc.).

Observando estas consecuencias, se puede comprobar que los daños causados en salud laboral deberían ser materia de salud pública para los gobiernos, además de exigir el cumplimiento riguroso de la normativa vigente y sensibilizar a las empresas para que participen de manera activa en su prevención. Tal y como concluye Durán (2010), el control, la prevención, la intervención y la investigación en salud laboral (especialmente del estrés), necesitan un cambio en la filosofía de la organización que incremente la calidad de vida laboral y la valoración de su personal, como condición básica para optimizar los diferentes recursos involucrados en los procesos productivos. Esto implicaría no sólo obtener altos niveles de productividad, sino también satisfacción, motivación y compromiso por parte de los trabajadores.

3.2 Salud Laboral y factores de riesgos psicosociales

Diferentes aspectos de la organización del trabajo pueden causar riesgos en la salud de los trabajadores (Artacoz, 2002; Galíndez y Rodríguez, 2007). Hace ya más de tres décadas que Karasek (1979) encontró que elevadas exigencias de la tarea unidas a un bajo nivel de autonomía para tomar decisiones por parte del trabajador, favorecen la aparición de

enfermedades cardiovasculares. Más tarde Siegrist (1996) también comprobó que el desequilibrio entre un alto esfuerzo desarrollado por el trabajador y los bajos niveles de recompensa obtenidos (salario, reconocimiento, promoción, seguridad, etc.) era precursor de enfermedades cardiovasculares. Estas teorías intentan dar respuestas a la aparición de los riesgos psicosociales y ayudan a identificar diferentes causas que favorecen la exposición de los trabajadores a los mismos (Boada-Grau y Ficapal-Cusí, 2012):

- Exceso de exigencias psicológicas: trabajar rápidamente o de forma irregular, esconder los propios sentimientos, callar la opinión propia y tomar decisiones difíciles y con alta responsabilidad.
- Falta de influencia y de desarrollo: no tener margen de autonomía, no tener la posibilidad de aplicar competencias y conocimientos adquiridos, dificultad a la hora de compatibilizar familia y trabajo y no poder decidir cuándo hacer un descanso.
- Falta de apoyo y calidad de liderazgo: trabajar aislado, no tener apoyo de los superiores y/o compañeros en la realización del trabajo, no tener tareas definidas.
- Compensaciones bajas: falta de respeto personal, inseguridad contractual, cambios de puesto, trato inequitativo, no reconocimiento del trabajo, insuficiente retribución fija y variable.

Apoyándonos en la definición de la OIT (1986, p.3), “*los riesgos psicosociales en el el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo*” O como señala la nota técnica 703 del Instituto Nacional de

Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (2003, p.1) *“Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición (o los factores de riesgo), la organización del trabajo el origen de ésta, y el estrés el precursor del efecto (enfermedad o trastorno de salud que pueda producirse y que debemos prevenir)”*.

Estos factores tienen consecuencias para los trabajadores y para la empresa.

Consecuencias para la salud de los trabajadores:

- Tensión y dolor cervical
- Nerviosismo
- Insomnio
- Cansancio, agotamiento
- Pérdida de concentración
- Déficit de memoria, dolor de cabeza, cuello, espalda. Depresión.
- Contracturas musculares
- Problemas gastrointestinales
- Problemas dermatológicos
- Problemas cardiovasculares
- Infartos cerebrales y de miocardio
- Suicidios

Consecuencias para la empresa:

- Empobrecimiento de las relaciones laborales y conflictos interpersonales
- Organización deficiente
- Bajas laborales
- Absentismo laboral
- Falta de motivación
- Incapacidad en la toma de decisiones
- Manejo inadecuado del tiempo

- Inhabilidad para manejar situaciones problemáticas
- Enfoque inadecuado de asuntos
- Alta accidentalidad

En el reverso del trabajo expuesto a riesgos psicosociales se encuentra el trabajo saludable.

Este tipo de trabajo presenta tres tipos de características fundamentales:

- Control sobre el propio trabajo: la oportunidad de controlar el trabajo que realizamos es importante, ya que podremos desarrollar nuestras habilidades y hacer aquello que mejor sabemos hacer. También nos ayuda adecuar el tiempo disponible en función del volumen de trabajo, y no vernos expuestos a interrupciones constantes de la tarea.
- Demandas adecuadas a las capacidades: se refiere a tener suficiente autonomía, con capacidad de decisión sobre el propio trabajo, y que las exigencias cualitativas de la tarea (emocionales y cognitivas) no superen los recursos de los trabajadores (sobre todo aquellos que trabajan en contacto con otras personas y los que realizan un trabajo intelectual).
- Apoyo social adecuado: que el trabajador disfrute de la posibilidad de relacionarse con otros compañeros de manera emocionalmente significativa, y cuando en la empresa se cuidan las relaciones sociales apoyando a trabajadores y mandos. Otro aspecto destacable es poder conciliar y la vida laboral con la familiar y social.
- Recompensas justas por el trabajo realizado: cuando obtenemos recompensas adecuadas al trabajo realizado, con un salario digno, con una estabilidad laboral, con posibilidad de promocionar de forma justa y transparente.

En conclusión, un trabajo saludable no es sólo cumplir la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, también exige fomentar que las empresas e instituciones contribuyan de manera activa a la mejora de la salud mental, al bienestar y a la calidad de vida laboral de sus trabajadores, teniendo en cuenta sus necesidades, fomentando la participación en la organización, y el diseño saludable de los lugares de trabajo (Gil-Monte, 2012).

3.2.1 Modelos que estudian los Factores de Riesgo Psicosocial

Dos son los modelos que han recibido mayor apoyo empírico: (1) El modelo de Demanda-Control (Karasek, 1979) y (2) el modelo de Desequilibrio Esfuerzo –Recompensa (Siegrist, 1996).

Modelo Demanda-Control.

Robert Karasek (1979) localizó que las dos fuentes de estrés primordiales en el trabajo tenían relación con: (1) las altas demandas psicológicas exigidas en el trabajo y sus características estructurales (dimensión de demandas psicológicas) y, (2) la baja posibilidad de tomar decisiones y el uso de las capacidades propias (dimensión control) (ver figura 1). La dimensión *demandas psicológicas* implican la cantidad o volumen de trabajo, el nivel de atención, la presión del tiempo, las interrupciones imprevistas, etc. Por su parte, la dimensión *control* modera las demandas del trabajo y se divide en dos componentes: autonomía y desarrollo de habilidades. La autonomía es la libertad que maneja el trabajador para realizar su trabajo; El desarrollo de actividades se relaciona con el grado en el que se le permite a una persona desarrollar sus propias capacidades (aprendizaje y creatividad). Ambas tratan de las oportunidades o recursos que proporciona la organización a sus empleados para moderar o tomar decisiones sobre las demandas de planificación y ejecución del trabajo.

El modelo teórico realiza dos predicciones (figura 1): (1) relacionada con la aparición de la tensión psicológica y, (2) relacionada con el aprendizaje activo. Referente a la primera,

Karasek (1979) identifica el estrés como *tensión psicológica* que regula el equilibrio entre las demandas psicológicas (cargas de trabajo, trabajo inesperado y conflictos personales) y el control (tareas y capacidades). Por lo tanto, la tensión producida en el trabajo se compone del desequilibrio entre altas demandas laborales y el escaso control. La segunda predicción del modelo, la *hipótesis del aprendizaje activo*, describe las condiciones bajo las que se produce motivación, aprendizaje y crecimiento personal (Luceño, Martín, Jaén y Díaz, 2005). A partir de ambas predicciones, el modelo genera cuatro posibles situaciones psicosociales: *activas* (alta demanda, alto control), *pasivas* (baja demanda, bajo control), *de baja tensión* (baja demanda, alto control) y *de alta tensión* (alta demanda, bajo control). La situación más negativa para la salud se caracteriza por altas exigencias psicológicas y un bajo control (alta tensión). Por el contrario, el trabajo activo favorece el aprendizaje y el desarrollo de un mayor rango de estrategias de afrontamiento y participación social.

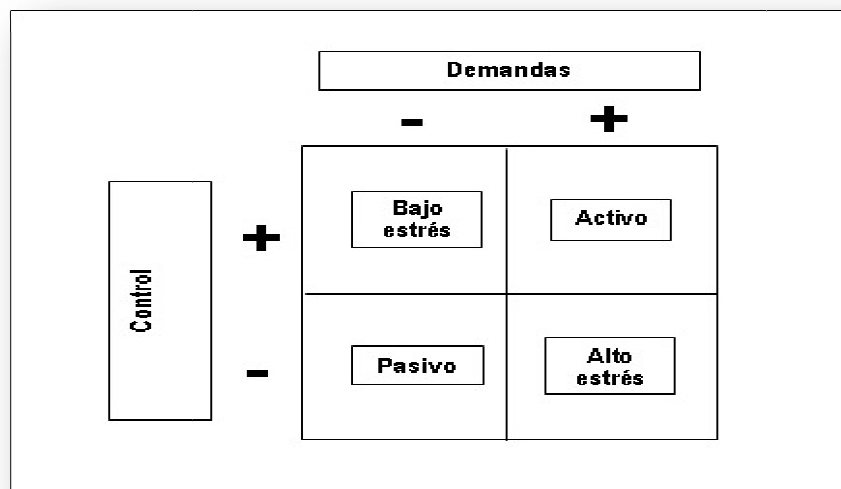


Figura 1. Modelo de Demanda- Control de Karasek (1979)

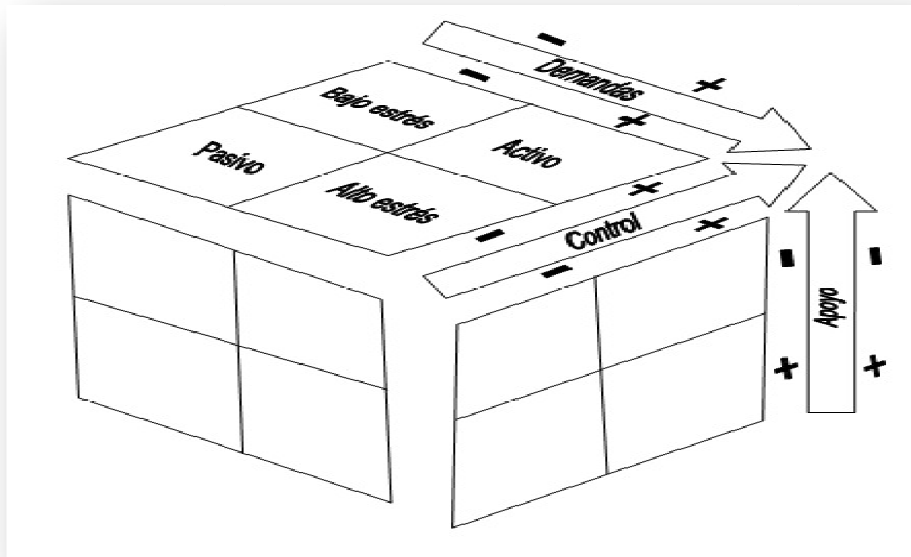


Figura 2.Modelo de Demanda-Control-Apoyo Social de Karasek y Jonhson (1986)

En la década de los 80, Johnson (1986) incorpora al modelo una nueva dimensión: el apoyo social (figura 2). Entendemos por apoyo social las interacciones que surgen en el entorno laboral, referidas al trato con los compañeros y superiores. La falta de apoyo social provoca que los trabajadores expuestos a demandas elevadas y poco control presenten un riesgo dos veces mayor de morbilidad que los que disponen de apoyo social en las mismas circunstancias (Johnson y Hall, 1994).

Modelo Desequilibrio Esfuerzo- Recompensa

Siegrist (1996) concluye que el estrés laboral, y sus consecuencias para la salud, se presentan cuando el sujeto percibe desequilibrio entre el esfuerzo realizado y las recompensas obtenidas. El modelo de desequilibrio esfuerzo- recompensa analiza las repercusiones que muestra el aumento de esfuerzo realizado por el trabajador (físico y psicológico) unido a un bajo nivel de recompensas percibidas (salario, estima, respeto, promoción, seguridad, etc.). Este desequilibrio reduce la sensación de control que experimenta el trabajador e influye en la

autorregulación del sujeto en términos de autoestima, autoeficacia y pertenencia al grupo de trabajo. La autorregulación aporta sensación de bienestar y salud a los trabajadores cuando los intercambios se producen de manera sana y eficaz. El modelo de Siegrist (1996) establece una correspondencia entre los factores de riesgo psicosocial y la salud, concretamente entre los esfuerzos que realiza el empleado y las ganancias o recompensas que obtiene.

4. JUSTICIA ORGANIZACIONAL, CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SALUD LABORAL

En los últimos años se ha venido estudiando la falta de justicia organizacional como un factor de riesgo psicosocial en el trabajo (Elovainio, Kivimäki, Vahtera, Keltikangas-Järvinen, y Virtanen, 2003), considerándolo como un predictor consistente de la salud (Elovainio, Kivimäki y Vahtera, 2002) y de la calidad de vida laboral (Gillet, Fouquereau, Bonnaud-Antignac, Mokoukolo y Colombat, 2013).

Respecto a la influencia en la salud, Weiss, Suckow y Cropanzano (1999) relacionaron la justicia en la organización con las reacciones emocionales de los trabajadores; por su parte, Kivimäki et al. (2005) la asociaron con trastornos psiquiátricos y enfermedades cardiovasculares. Otros autores encontraron que la exposición prolongada a situaciones de injusticia en la organización conlleva la aparición de reacciones fisiológicas y de comportamiento como inflamación, problemas de sueño, regulación cardiovascular y deterioro cognitivo, además de observar una fuerte relación con el estrés (Elovainio et al., 2001). En esta misma línea, Cropanzano, Goldman y Benson, (2005) y Moliner, Martínez-Tur, Peiró y Ramos (2005) apuntan que el constructo de justicia organizacional aporta un nuevo enfoque al estudio del estrés laboral, y ayuda a la comprensión tanto de resultados positivos como negativos que surgen de tales experiencias.

Este nuevo enfoque que relaciona la justicia organizacional y el estrés aparece en la literatura científica para dar respuesta a las consecuencias nocivas de las presiones del trabajo

que sobrepasan la capacidad del empleado y repercuten en la empresa (Omar, 2014). De hecho, las percepciones de injusticia generan en los trabajadores formas de comportamiento que limitan su interés a colaborar con esfuerzo, a valorar de manera negativa a los jefes y a ser vulnerables al estrés (Greenberg, 1993). Concretamente, se ha señalado que las dimensiones de la justicia procedimental e interaccional posee un gran impacto sobre los niveles de estrés de los trabajadores (Janssen, 2004; Judge y Colquitt, 2003).

Por otro lado, la justicia organizacional también aborda el estudio de comportamientos organizacionales que influyen en la calidad de vida laboral. Esto es, las percepciones de justicia sobre los procedimientos, las condiciones de trabajo, el trato recibido por parte de los jefes, se relacionan de manera crítica con aspectos de la calidad de vida laboral, tales como: el compromiso organizacional, satisfacción laboral, la motivación hacia el trabajo y el desempeño laboral, entre otros (Vanegas, 2013). Del mismo modo, DeConinck y Stilwell (2004) señalaron relaciones directas de la justicia organizacional con el bienestar subjetivo, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Asimismo, diversas investigaciones demuestran que aquellos trabajadores que perciben un trato justo por parte de la empresa, mantendrán actitudes positivas hacia el trabajo, los jefes y la propia empresa (Cropanzano, Byrne, Bobocel y Rupp, 2001). Por el contrario, si consideran que están siendo injustamente tratados, esta percepción terminará generando tensiones, sentimientos de insatisfacción y desmotivación (De Boer, Bakker, Syroit y Shaufeli, 2002) que se traducirá en una disminución en la CVL (Wayne et al., 2002).

CAPÍTULO 2

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

1. Objetivos generales y específicos

El objetivo general de la presente tesis doctoral es conocer la relación entre la justicia organizacional, la calidad de vida laboral y la salud en diferentes sectores productivos. Para alcanzar este objetivo general, se han planteado tres objetivos específicos que conforman los estudios concretos que se han abordado en la presente tesis doctoral.

- 1) Si bien la escala de Justicia Organizacional (Colquitt, 2001) ha sido objeto de diversos estudios psicométricos (p.e. Colquitt y Rodell, 2011; Fangy y Chiu, 2010; Lawson, Noblet y Rodwell, 2009; Martínez-Tur et al. 2003; Omar, 2006), todos éstos han sido realizado bajo la perspectiva psicométrica de la Teoría Clásica de los Tests. Así, no se han realizado estudios que hayan analizado esta escala bajo el enfoque de la Teoría de Respuesta al Ítems. Esta última presenta ventajas frente a la Teoría Clásica de los Tests (Embretson y Reise, 2000) que pueden ser de utilidad para profundizar en la comprensión del constructo Justicia Organizacional. Es por ello que se plantea como objetivo específico analizar la escala de Justicia Organizacional bajo la teoría psicométrica de la Teoría Respuesta al Ítem, para contrastar su funcionamiento y aportar evidencias psicométricas y conceptuales no aportadas previamente. Este objetivo específico es abordado en el primer estudio empírico de esta tesis doctoral.
- 2) Una vez analizada las características psicométricas de la escala de Justicia Organizacional se plantean los objetivos específicos 2 y 3. Ambos objetivos específicos están orientados a contextualizar el papel de la Justicia Organizacional dentro de modelos teóricos que la relacionan con otros ámbitos laborales y con la salud y calidad de vida percibida por los trabajadores. Concretamente, se plantean los siguientes objetivos específicos:
 - a. Contextualizar el papel que tiene la justicia organizacional sobre la salud de los trabajadores. Para ello, se analiza el papel que tiene este constructo en un

modelo teórico que contempla también la satisfacción laboral, el burnout y la anomia.

- b. Contextualizar el papel de la Justicia Organizacional en el funcionamiento de la organización. Para ello, se analiza un modelo teórico que contempla cómo la Justicia Organizacional se relaciona con la autoeficacia, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Además, se presenta el análisis por género.

2. Metodología

Los tres estudios realizados comparten parcialmente algunas características metodológicas. Es por ello que, a continuación, se ofrece una descripción de aquellos elementos comunes de la metodología que tienen.

2.1. Muestra

Los tres estudios realizados para dar respuesta al objetivo general y específicos proceden de una muestra compuesta por 784 participantes pertenecientes a 29 empresas diferentes. Para cada uno de los estudios, se han utilizado estratos diferentes de estas muestras, debidos principalmente a que en no todas las empresas se administraron las mismas pruebas.

En su conjunto, los 784 participantes trabajaban mayoritariamente en empresas públicas (60.3%). Los sectores productivos representados fueron la industria (12.8%), servicios (11.8%), administración pública (39.9%), sanidad (6.7%), educación (9.8%), construcción (8.1%) y financiero (10.7%). En cuanto al género, el 64.4% fueron hombres y el 35.6% mujeres y la edad media de los participantes fue de 40.9 años ($sd=9.1$). En cuanto a nivel de estudios, el 2.1% de los trabajadores no tenían estudios, el 17.7% habían finalizado los estudios primarios, el 43.4% los estudios secundarios y el 36.8% los estudios universitarios. Sobre el tipo de contrato, el 80.3% de los empleados tenían contrato laboral indefinido y el 19.6% contrato laboral temporal. La media de años trabajado mostró variaciones según el

sector productivo, estando comprendido entre los 6.02 años ($sd=5.7$) en la construcción y 21.1 años ($sd=11.6$) en la industria.

2.2. Instrumentos

Justicia Organizacional: La escala de justicia organizacional de Colquitt (2001) fue desarrollada para investigar las dimensiones propuestas por Greenberg (1987) y validar una nueva medida de justicia. Colquitt (2001) en su estudio realizó un análisis factorial confirmatorio, para comparar posteriormente diferentes modelos de uno, dos, tres y cuatro factores con el método de máxima verosimilitud en el programa EQS (Bentler, 1995). Los resultados demostraron que el modelo que mejor ajustaba, era el que incluía 4 dimensiones.

La escala está compuesta por 20 ítems distribuidos en 4 dimensiones (tabla 1): la justicia distributiva constituida por siete ítems; la justicia procedimental compuesta por cuatro ítems; la justicia interpersonal consta de cuatro ítems y la justicia informacional formada por cinco ítems.

Anomia Organizacional: La anomia es una patología social por la que el sujeto que la sufre tiene una sensación de pérdida de valores o ausencia de normas. Esta situación conlleva ausencia de referente social sólido que propicia el desarraigo del individuo de su entorno, acercándolo a conductas desviadas. Merton (1957) definió la anomia como el desajuste entre las metas culturales que la sociedad ofrece y la escasez de medios que ésta proporciona para alcanzarlos. Leo Srole (1959) desarrolló el constructo de Merton plasmándolo en una escala de cinco ítems que se refieren al grado en el que el sujeto “experimenta” anomia. En el ámbito de las organizaciones, la literatura ha asociado la anomia aquellas organizaciones carentes de valores. En este sentido, (Zoghbi, 2009) ha desarrollado un cuestionario de anomia organizacional basado en la escala de anomia sentida de Srole (1959). El autor expande esta escala con 3 ítems adicionales para así acondicionarla al entorno organizacional (tabla 12).

Para adaptarla a nuestro contexto, se añadió la expresión “mi empresa” en los ocho ítems de la escala unidimensional.

Anomia
Tal como están las cosas en mi empresa es difícil ilusionarse con el futuro
A pesar de lo que nos quieran decir, en mi empresa, en general, la gente cada vez está peor
La mayoría de los empleados de mi empresa no se interesan por los problemas de los demás
A veces pienso que no sé lo que mi empresa realmente quiere de nosotros
En mi trabajo no se sabe con quién se puede contar de verdad
Me siento muy integrado/a en mi empresa
A veces no puedo dejar de preguntarme qué hago yo en un trabajo como éste
En mi trabajo hay que vivir el hoy, en el futuro prefiero no pensar

Tabla 12. Escala de Anomia (Zogbi ,2009)

Satisfacción Laboral: La satisfacción es el sentimiento positivo que experimenta el trabajador en la realización de un trabajo que le interesa, con un ambiente adecuado, dentro de una empresa que le resulta atractiva y por el que percibe compensaciones psico-socio-económicas conforme a sus expectativas (Muñoz Adánez, 1990). La satisfacción laboral se evaluó a partir de la escala de Warr, Cook y Wall (1979). Facilita tres puntuaciones (tabla 13): una para la satisfacción laboral general y otras dos para las subescalas de satisfacción extrínseca (8 ítems) que examina aspectos relativos a la remuneración económica, las condiciones físicas del trabajo, etc., y la satisfacción intrínseca (7 ítems) que analiza el reconocimiento obtenido en el trabajo, al contenido de la tarea, a las promociones, responsabilidad, etc.

Satisfacción Laboral
Condiciones físicas del trabajo
Libertad para elegir tu propio método de trabajo
Tus compañeros de trabajo
Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho
Tu superior inmediato
Responsabilidad que se te ha asignado
Tu salario
La posibilidad de utilizar tus capacidades
Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa
Tus posibilidades de promocionar
El modo en que tu empresa es gestionada
La atención que se presta a las sugerencias que haces
Tu horario de trabajo
La variedad de tareas que realizas en tu trabajo
Tu estabilidad en el empleo

Tabla 13. Escala de Satisfacción Laboral (Warr, Cook y Wall ,1979)

Burnout: El estudio del burnout se inicia en Estados Unidos en la década de los 70. Maslach (1979) conceptualizó el término como el desgaste emocional que sufrían las personas que trabajaban en diversos sectores de servicios humanos, especialmente los que ocupaban puestos de profesores y de personal sanitario. Este síndrome describe el resultado del estrés laboral crónico combinado con variables de carácter individual, social y organizacional.

El MBI-GS (tabla 14) es el instrumento que evalúa el burnout (Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, 1996) diseñado para estimar las actitudes ante el trabajo que van desde la implicación hasta el desgaste emocional. La versión española fue adaptada por Salanova, Schaufeli, Llorens, Grau y Peiró (2000). El cuestionario consta de 3 dimensiones: agotamiento emocional compuesto por 5 ítems; cinismo formado por 4 ítems e ineficacia profesional que consta de 6 ítems. El MBI-GS es uno de los instrumentos de cribado más utilizado en el mundo.

MBI-GS
.Estoy emocionalmente agotado/a por mi trabajo
.Estoy “consumido/a” al final de un día de trabajo
Estoy cansado/a cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi puesto de trabajo
Trabajar todo el día es una tensión para mí
Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo
Estoy “quemado/a” por el trabajo
Contribuyo eficazmente a lo que hace mi organización
He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto
He perdido entusiasmo por mi trabajo
En mi opinión soy bueno/a en mi puesto
Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo
He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto
Me he vuelto más cínico/a respecto a la utilidad de mi trabajo
Dudo de la transparencia y valor de mi trabajo
En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas

Tabla 14. Escala del Burnout (Salanova et al.,2000)

Engagement: O compromiso en la organización (ver tabla 15) es el estado mental positivo que posee el individuo al hacer su trabajo (sintiéndose realizado, con niveles de energía óptimo, concentrado, etc.). En sus inicios se consideraba que el engagement se puede evaluar con la escala MBI, ya que la consideran como el estado opuesto al burnout. Una versión alternativa a esta, y más aceptada y difundida, es que el constructo tiene entidad propia.

El engagement se compone de tres dimensiones: absorción, vigor y dedicación. La absorción se relaciona con altos niveles de concentración, el vigor tiene que ver con la energía y la resistencia, y, por último, la dedicación con la implicación. La escala que mide esta variable es el UWES o escala de Utrecht de engagement en el trabajo. En un primer momento la escala constaba de 24 ítems; tras realizar ciertas depuraciones psicométricas, la versión definitiva incluye 17 ítems.

Engagement
En mi trabajo me siento lleno de energía
Mi trabajo está lleno de significado y propósito
El tiempo vuela cuando estoy trabajando
Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
Estoy entusiasmado con mi trabajo
Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí
Mi trabajo me inspira
Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo
Estoy orgulloso del trabajo que hago
Estoy inmerso en mi trabajo
Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo
Mi trabajo es retador
Me “dejo llevar” por mi trabajo
Soy muy persistente en mi trabajo
Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo
Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando

Tabla 15. Escala de compromiso laboral

Autoeficacia en el trabajo: la autoeficacia se describe como el sentimiento de confianza en las propias capacidades para manejar adecuadamente los estresores del ambiente (Bandura, 1977; 1992). Basándose en esta definición, Salanova (2004) adaptó la escala de autoeficacia generalizada (Schwarzer ,1999) al contexto laboral. La escala se forma a partir de 10 ítems que mide una única dimensión.

Autoeficacia
Seré capaz de encontrar lo que quiero en mi trabajo aunque alguien se me oponga
Seré capaz de resolver problemas difíciles en mi trabajo si lo intento
Estoy seguro de que podré alcanzar mis metas en mi trabajo
Seré capaz de manejar eficazmente acontecimientos inesperados en mi trabajo
Gracias a mis cualidades y recursos podré superar situaciones imprevistas en mi trabajo
Cuando tenga dificultades en mi trabajo, estaré tranquilo/a porque tengo las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles
Pase lo que pase en mi trabajo, seré capaz de manejarlo adecuadamente
Podré resolver la mayoría de los problemas en mi trabajo, si me esfuerzo lo necesario
Cuando me encuentre en una situación laboral difícil, confío en que se me ocurrirá qué debo hacer
Cuando tenga que hacer frente a un problema en mi trabajo, confío en que se me ocurrirá varias alternativas para resolverlo

Tabla 16. Escala de autoeficacia (Salanova, 2004)

2.3. Procedimiento

La recogida de datos se realizó a través de un procedimiento de encuestas dentro de las diferentes empresas. Las encuestas fueron diseñadas por el equipo de investigación, respondiendo a los objetivos planteados en esta tesis doctoral. Estas encuestas eran realizadas de manera anónima, siendo los técnicos de prevención de riesgos laborales de las diferentes empresas quienes facilitaban a los trabajadores los instrumentos utilizados.

Inicialmente, un miembro del equipo de investigación contactaba con el responsable de prevención de riesgos laborales de cada empresa, pidiéndole una entrevista. Durante esta, el miembro del equipo de investigación le informaba de los objetivos del estudio. A continuación, se les indicaba en qué consistiría su papel dentro de la investigación, y se les garantizaría el anonimato de todas las entrevistas.

Posteriormente, el responsable de riesgos laborales repartía las encuestas entre los trabajadores. Estas eran entregadas en un sobre cerrado sin nombres ni apellidos, y posteriormente era devueltas, también de manera anónima al responsable de riesgos laborales, quien a su vez, las entregaba a los miembros del equipo de investigación.

Se distribuyeron 1300 cuestionarios (tasa de respuesta=60.30%), con el compromiso de devolver la información más relevante a través de un breve informe.

a. Fundamentos de los principales análisis realizados

El abordaje de los objetivos específicos de este trabajo de investigación ha conllevado diferentes análisis estadísticos y psicométricos. No obstante, en comparación con estudios previos realizados en este campo, en este estudio se han aplicado análisis bajo el marco de la Teoría de Respuesta a los ítems y modelos de ecuaciones estructurales que representan un avance relativo en relación a gran parte de las investigaciones previas realizadas. En este sentido, a continuación se exponen algunas de las consideraciones teóricas de estos análisis.

2.3.1 Análisis de la Teoría de Respuesta al Ítem (TRI)

La Teoría de Respuesta al ítem (TRI) surge en los años 50 para solventar los problemas planteados en la TCT (Lord, 1952). Se sigue desarrollando en los años siguientes gracias a las aportaciones de Rasch (1960) y Birnbaum (1968), con el desarrollo de modelos logísticos que van a facilitar las estimaciones de los parámetros. En definitiva, la TRI define supuestos más fuertes y restrictivos que los de la TCT y una metodología más compleja que necesitan establecer modelos matemáticos, la estimación de sus parámetros, corroborar el ajuste de los datos al modelo, etc. Esta complejidad en la aplicación de la TRI redundará positivamente sobre la medición, de ahí que en este trabajo se haya optado por la utilización de los mismos.

Uno de los fundamentos de la TRI es que asume una relación funcional entre los valores de la variable que miden los ítems y la probabilidad de acertarlos. Esta función se denomina *Curva Característica del Ítem* (CCI) (Muñiz y Hambleton, 1992) e indica la probabilidad que tiene un sujeto de responder a un ítem. Como se puede comprobar en la figura 3, cada ítem tiene su propia curva, siendo la forma “S” invertida la más habitual como muestra la figura. La forma concreta de la CCI se determina en función de tres parámetros: a, b y c; donde a, es el índice de discriminación; b es la dificultad de ítem y c es la probabilidad que hay de acertar.

En cuanto a los ejes de coordenadas, el eje de abscisas aparecen los valores de la variable medida (θ) y se expresa en una escala que va desde $(-\infty, +\infty)$, en el ordenadas, la probabilidad de acertar el ítem. Por lo tanto, desde la CCI se puede estimar la probabilidad que tienen las personas con un determinado valor de θ para superar el ítem (Muñiz y Hambleton, 1992).

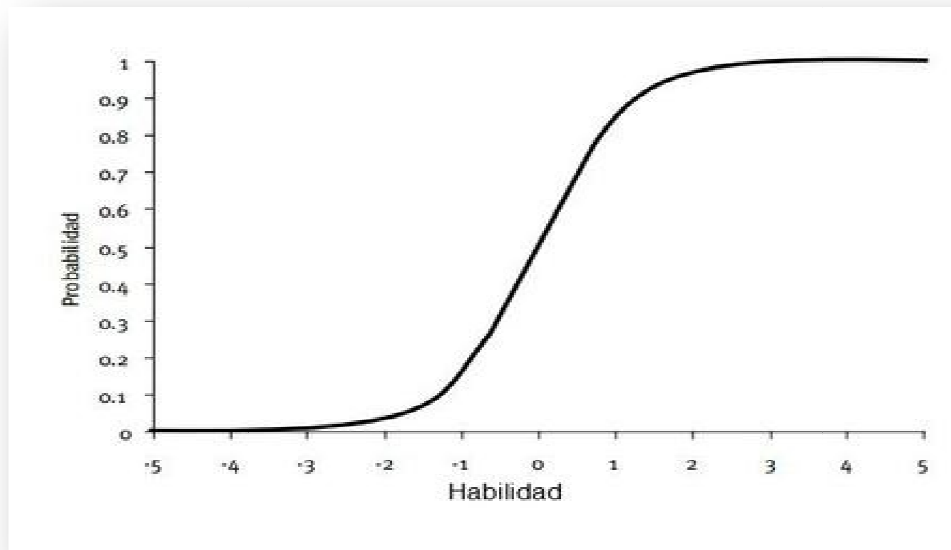


Figura 3. Curva Característica del Ítem

Uno de los supuestos de la TRI es que todos los ítems que conforman el cuestionario deben medir un único rasgo, lo que quiere decir que supone la *unidimensionalidad* de la escala. Este hecho implica una gran restricción para su uso, ya que la mayoría de los instrumentos utilizados por psicólogos son multidimensionales, aunque tal y cómo apuntan Cuesta y Muñiz (1999), los modelos siguen funcionando bien cuando los datos no son estrictamente unidimensionales porque son bastante robustos a violaciones moderadas de la *unidimensionalidad*.

Otro de los supuesto es el de la *independencia local* entre los ítems de la escala, lo que quiere decir que la respuesta que de una persona a un ítem no puede depender de las respuestas que da en los otros.

Los modelos de la TRI vinculan el nivel de rasgo que posee la persona y la probabilidad de responder entre las opciones del ítem (Attorresi, Lozzia, Abal, Galibert y Aguerri, 2009). Teóricamente, existen numerosos de modelos con diferentes funciones matemáticas, pero las funciones más utilizadas son la función de ojiva y la función logística;

ésta última tiene ventajas sobre la función de ojiva, ya que su manejo matemático es más sencillo y los resultados son similares (Muñiz, 2010). Por ello, generalmente se utilizan modelos logísticos.

De entre los modelos de TRI, es posible diferenciar, según el número de parámetros el modelo de un parámetro (Rasch) que tiene en cuenta la dificultad de los ítems; el modelo de dos parámetros que además de la dificultad de los ítems incluye el parámetro de discriminación de los ítems; y el modelo de tres parámetros que añade los dos parámetros anteriores el de probabilidad de acertar al azar.

En este trabajo se aplica el modelo de Rasch. Éste fue desarrollado por el matemático George Rasch (1960), quien desarrolló un modelo logístico que se fundamenta en dos supuestos:

- El rasgo a evaluar debe representarse en una única dimensión, donde se sitúan a las personas y a los ítems de manera conjunta.
- La probabilidad de acertar una respuesta viene determinado por la dificultad del ítem y la habilidad de la persona

La expresión matemática de este modelo es:

$$p(\theta) = \frac{e^{D(\theta s - b_i)}}{1 + e^{D(\theta s - b_i)}}$$

Donde: $p(\theta)$: Probabilidad de acertar un ítem

θs : Nivel de habilidad del sujeto

b_i : Índice de dificultad del ítem

e : Base de dificultad del ítem

D : Constante ($D=1.7$)

Como se comentó anteriormente, el modelo predice la probabilidad de responder a un ítem en función del nivel de habilidad del sujeto y la dificultad del ítem ($\theta - b$), y por ende, también se evalúa a la persona y al ítem en una misma escala. Según Prieto y delgado (2003) la escala más utilizada es la “logit” que se define:

$$\ln \left(\frac{\rho(\theta)}{1 - \rho(\theta)} \right) = \theta - b$$

Según esta fórmula se pueden obtener valores entre $(-\infty; +\infty)$, pero en la práctica normalmente se hallan valores $(-5, +5)$:

$$(\theta_s + n) - (b_i + n) = \theta_s - b_i$$

El punto 0 de la escala puede ser elegido arbitrariamente, pero en la práctica el 0 se localiza en la dificultad media de los ítems que forman el test. Por lo tanto, $\theta_s > 0$ y expresa que la probabilidad de una persona es mayor de acertar un ítem es $\frac{1}{2}$ en los ítems de dificultad media.

Siguiendo a los autores Prieto y Delgado (2003), algunas de las ventajas de los modelos de Rasch son:

- Medición conjunta: Los parámetros de las personas y de los ítems se expresan en el mismo continuo y permite analizar las interacciones entre los individuos y los ítems.
- Objetividad específica: La diferencia entre las habilidades de dos personas no depende de los ítems específicos con los que son medidos, al igual que las diferencias entre las dificultades de dos ítems no depende de los sujetos concretos que se utilizan en su estimación.

- Propiedad de intervalo: las mismas diferencias entre el sujeto y el ítem corresponden a probabilidades idénticas, esto es, las diferencias iguales en el constructo se asocian a las mismas diferencias en los puntajes.

Para concluir, el modelo de Rasch permite: 1) ponderar la cantidad de información y la cantidad de error que se encuentra en cada punto de la dimensión; y, 2) elegir los ítems que aportan más información.

2.3.2 Modelo de ecuaciones estructurales

Los modelos de ecuaciones estructurales (SEM) son un conjunto de técnicas estadísticas que manejan tanto la regresión múltiple como el análisis factorial, y que se utilizan para estimar el efecto y las relaciones entre variables. Estos modelos son una de las herramientas más potentes en el estudio de las relaciones causales y de mayor relevancia en el campo de la psicología. Tal y como apuntan Ruiz, Pardo y San Martín (2010, p.34) *“La gran ventaja de este tipo de modelos es que permiten proponer el tipo y dirección de las relaciones que se espera encontrar entre las diversas variables contenidas en él, para pasar posteriormente a estimar los parámetros que vienen especificados por las relaciones propuestas a nivel teórico”*. Por este motivo se denominan también modelos confirmatorios, ya que el interés fundamental es “confirmar” mediante el análisis de la muestra las relaciones propuestas a partir de la teoría explicativa que se haya decidido utilizar como referencia”. Además presentan dos ventajas frente a otras técnicas: 1) la capacidad de incorporar directamente el error de medida en el proceso de estimación. 2) la estimación simultánea de varias relaciones de dependencia interrelacionada. (Hair, Anderson, Tatham y Black, 1999).

Los modelos de ecuaciones estructurales incluyen dos modelos: un modelo de medida (figura 4) y un modelo estructural (figura 5). El modelo de medida se forma a partir de

variables latentes o constructos, sus indicadores observables, los errores que afectan a las mediciones y las relaciones que se esperan entre los constructos. El propósito del modelo de medida es comprobar si los indicadores son competentes en la medición de las variables latentes. El modelo estructural por su parte, es el modelo que se estima. En este modelo, nos encontramos los efectos, las variables independientes y dependientes y los errores de predicción.

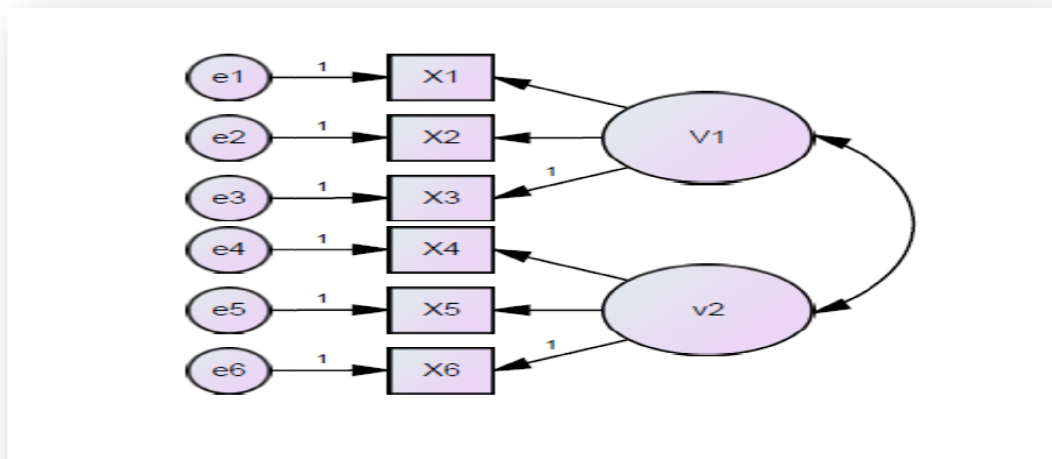


Figura 4. Modelo de medida SEM

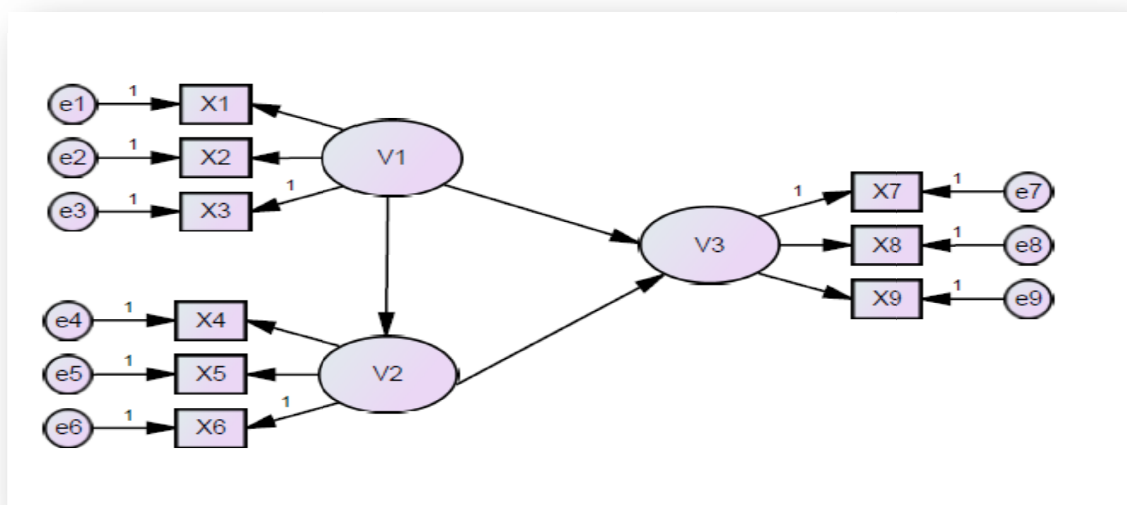


Figura 5. Modelo de estructura SEM

Dentro de los modelos de ecuaciones estructurales nos encontramos diferentes tipos de variables:

- Variables observadas: son los indicadores que evalúan los sujetos.
- Variables latentes: son aquellas características que se intentan medir a través de los indicadores observables y está libre de error de medición.
- Variables error: representan tanto los errores de mediada como aquellos errores que no se contemplan en el modelo y puede interferir a la medición observada. Estas variables también se las consideran latentes puesto que no pueden observarse directamente.
- Variables de agrupación: son variables categóricas que ayudan a identificar subpoblaciones que se desean comparar.
- Variables exógenas: son las variables independientes, aquellas que se explican a través de su efecto en las variables exógenas o dependientes. Estas variables no reciben efecto de ninguna otra.
- Variables endógenas: son aquellas variables que reciben el efecto de las variables endógenas. Estas variables siempre van asociado a un error.

Las diferentes relaciones que nos podemos encontrar en SEM son:

- Covariación: es la relación existente entre dos constructos, de tal manera que el aumento o la disminución en una de ellas supone el aumento o disminución en la otra variable.
- Causalidad: es una relación de necesidad entre variables, en el que una variable (causa) es consecuencia de la otra (efecto).

- Espuria: es la relación entre dos variables que, en un primer momento, tienen una alta correlación a causa del efecto total o parcial de una tercera variable, pero que no poseen una relación directa entre ellas.
- Relación causal directa: es la relación necesaria y suficiente entre dos variables en la que no influye otro tipo de factor.
- Relación causal indirecta: es la relación existente entre tres variables. La relación indirecta sucede cuando la relación entre dos variables está mediada o modulada por una tercera.
- Relación causal recíproca: es la relación bidireccional entre dos variables, es decir, la variable causa es el efecto de la otra variable y viceversa.

A parte de estos tipos relaciones causales que localizamos en los modelos SEM, existe un último tipo de efecto o relación que tiene que ver con la suma del efecto de las relaciones espurias y el efecto no analizado en el modelo, llamado *efectos no causales*.

Estos efectos pueden ocurrir porque el modelo deja de lado variables importantes que lo explican, o porque se asumen que estos efectos entran dentro de los términos error.

La representación del modelo se realiza mediante path-diagrams, que es el dibujo dónde se representan gráficamente las relaciones causales que se estudian. Estos diagramas también se designan como diagramas causales, diagramas de senderos, diagramas estructurales o gráficos de rutas. El objetivo de estos diagramas estructurales es verificar hipótesis basadas en la teoría.

En cuanto a la representación del modelo que se desea estudiar, es necesario manejar ciertos parámetros para su posterior especificación:

- Los rectángulos constituyen las variables observables y/o indicadores.

- Los óvalos o círculos son las variables latentes que pretendemos estudiar.
- Los errores tanto de medición o de predicción se representan sin rectángulos ni óvalos.
- Las relaciones unidireccionales y bidireccionales se realizan a través de flechas. Para las unidireccionales la flecha se encuentra en un extremo, mientras para las bidireccionales se representan como vectores curvos con una flecha en cada extremo. Aquellos constructos que no están unidos por flechas indican que no existe relación entre las variables.

Para estimar los parámetros representados en el modelo, los investigadores pueden utilizar diferentes programas estadísticos que determinan parámetros desconocidos y el error asociado. Los software específicos son: LISREL (Jóreskog & Sorbom, 1996); AMOS (Arbuckle, 2003) y EQS (Bentler, 1995). Este último es el programa estadístico utilizado en la realización de esta tesis.

Estos programas estadísticos se valen de diferentes técnicas para la estimación de los modelos. Loehlin (1987) distingue tres técnicas en los modelos de ecuaciones estructurales:

- Método de Máxima Verosimilitud (ML): El ML consiste en encontrar los valores de los parámetros que maximizan la probabilidad de obtener la muestra observada. Esta técnica es la más utilizada en el estudio de los modelos de ecuaciones estructurales, ya que suministra estimaciones *consistentes*, *eficientes* y *no sesgadas*, además de seguir una distribución normal de los datos. Las estimaciones *consistentes* se refiere a que permanece invariable a los cambios producidos en la escala; las *eficientes* que son asintóticamente de varianza mínima; y las *no sesgadas* que al incrementar el tamaño de la muestra, la media del estimador tiende a ser igual que el valor del parámetro. Este método es muy útil para muestras pequeñas.

- Método de Mínimos Cuadrados Generalizados (GLS): El GLS muestra las mismas propiedades que ML, aunque las consideraciones para la normalidad multivariante son menos estrictas. No obstante, la estimación de máxima verosimilitud es más apropiada cuando la muestra es pequeña. Asimismo, resulta esta estrategia inapropiada cuando el modelo aumenta en tamaño y complejidad.
- Método de Mínimos Cuadrados Ponderados (WLS): Esta técnica se utiliza cuando el supuesto de normalidad en la distribución de los datos no se cumple y que varían en función del tipo de escalas. Este método menos utilizado en los modelos SEM.

Sin embargo y a pesar de lo anteriormente expuesto, actualmente se utilizan estimaciones robustas tanto para el método de máxima verosimilitud como para el método de mínimos cuadrados generalizados que permiten utilizar cuando las distribuciones no son normales.

Para la evaluación de la calidad del modelo, los programas estadísticos manejan una serie de índices de bondad de ajuste, entre ellos podemos distinguir: *medidas absolutas de ajuste*, *medidas incrementales de ajuste* y *medidas de ajuste de parsimonia*.

- Medidas absolutas de ajuste: son los índices que evalúan el ajuste global y comprueban si el modelo (tanto el modelo estructural y de medida) predice la matriz de sujetos. En este grupo de estadísticos se localizan el estadístico chi-cuadrado (χ^2), el estadístico chi-cuadrado no centrado (**NCP**), la raíz cuadrada del error cuadrático medio (**RMSEA**), el índice de bondad de ajuste (**GFI**) y el índice de bondad de ajuste relativo o **RGFI**.

- ✓ El índice χ^2 es la única medida fundamentada en los modelos SEM. De hecho, Hu y Bentler (1995) consideran que test chi-cuadrado es el único aceptable de todos los índices. Según Kline (2005) y Hair et al. (2006), el modelo tiene un índice aceptable si los valores de chi-cuadrado/ grados de libertad son de 2 a 3 y con límites de hasta 5.
 - ✓ El **NCP** es una alternativa al chi-cuadrado menos afectado por la muestra. Los valores inferiores a 2 son aceptables.
 - ✓ El **RMSEA** mide en términos de población y no en términos de la muestra. Valores inferiores a 0.08 indican un buen ajuste del modelo, mientras que valores superiores a 0.1 suponen una mala aproximación. (Browne y Cudeck, 1993).
 - ✓ El **GFI** aporta información sobre la variabilidad que explica el modelo. Maiti y Mukherjee (1990) apuntan que este estadístico es una transformación monótona del estadístico χ^2 . Los valores oscilan entre 0 (mal ajuste) y 1 (ajuste perfecto). Valores a partir de 0.90 son aceptables.
 - ✓ El **RGFI** evalúa la bondad de ajuste valorando el tamaño muestral y el número de indicadores. Valores a partir de 0.90 indican buen ajuste.
- Medidas incrementales de ajuste: son medidas descriptivas basadas en la comparación de modelos. En esta comparación se busca cotejar la mejoría entre la bondad de ajuste de un modelo y un la bondad de ajuste de un modelo base. El modelo base establece que las relaciones entre las variables son inexistentes, por lo tanto, lo que se busca es comparar el modelo con un modelo de ajuste pobre. El modelo base más utilizado es el modelo nulo. Los índices más utilizados en las medidas incrementales de ajuste son: el índice de ajuste normado (**NFI**), el índice de ajuste no normado (**NNFI**) el

índice de ajuste comparativo (**CFI**), el índice de bondad de ajuste ajustado (**AGFI**) y el índice de bondad de ajuste ajustado relativo (**RAGFI**).

- ✓ El **NFI** mide la reducción proporcional en la función de ajuste cuando se pasa del modelo nulo al modelo propuesto.
 - ✓ El **NNFI** que compara los ajustes por grados de libertad del modelo nulo y el modelo propuesto. Valores por encima de 0.09 se consideran aceptables.
 - ✓ El **CFI** apunta un buen ajuste del modelo para valores próximos a 1.
 - ✓ El **AGFI** es el CFI ajustado por los grados de libertad del modelo nulo y el modelo propuesto.
 - ✓ El **RAGFI** evalúa la bondad de ajuste del modelo.
- Medidas de ajuste de parsimonia: La parsimonia es la relación entre la bondad de ajuste del modelo con el número de coeficientes estimados para conseguir dicho nivel de ajuste, asimismo sirve como criterio de selección entre los modelos alternativos. Los índices que nos encontramos son: el índice de bondad de ajuste parsimonioso (**PGFI**), el índice de ajuste normado parsimonioso (**PNFI**), el criterio de información de Akaike (**AIC**) y el criterio de consistencia (**CAIC**).
 - ✓ El **PGFI** fundamenta el ajuste del GFI basándose en la parsimonia del modelo estimado.
 - ✓ El **PNFI** compara modelos alternativos, las diferencia entre sus valores oscilan entre 0.06 y 0.09 y es parecido al índice NFI pero considerando los grados de libertad usados para alcanzar el nivel de ajuste.
 - ✓ El **AIC** ajusta el estadístico 2 para penalizar la complejidad del modelo por falta de parsimonia y compara los modelos que tienen diferentes números de variables latentes. Niveles bajos en este criterio suponen una alta parsimonia.

- ✓ El CAIC es consistente con el índice AIC y penaliza las muestras pequeñas y la complejidad del modelo.

A continuación se presentan los criterios y recomendaciones más extendidos encontrados en la literatura sobre la bondad de ajuste de los índices en SEM (tabla 17).

Medidas de ajuste	
NCP	Valores próximos a cero
RMSEA	Inferiores a 0.08 (buen ajuste 0.05)
GFI	Valores superiores a 0.9
RGFI	Valores a partir de 0.9
RMR	Por debajo de 0.6
SRMR	Por debajo de 0.5
NFI	A partir de 0.90 (buen ajuste 0.95)
NNFI	0.95 (buen ajuste 0.97)
CFI	0.95(buen ajuste 0.97)
AGFI	0.90(buen ajuste 0.95)
RAGFI	0.85(buen ajuste 0.90) próximo a GFI
PGFI	Valores mayor 0.6 indican buena parsimonia
PNFI	Valores mayor 0.6 indican buena parsimonia
AIC	AIC más pequeño en la comparación
CAIC	CAIC más pequeño en la comparación

Tabla 17. Valores de medidas de ajuste SEM

CAPÍTULO 3

APROXIMACIÓN METODOLÓGICA I: *Evidencias de fiabilidad y validez de la escala de justicia organizacional: una interpretación de las dimensiones basada en los modelos de Rasch.*

1. Introducción

La justicia organizacional es uno de los constructos que está recibiendo mayor atención en el ámbito de las relaciones laborales en los últimos años. Una revisión en la base de datos PsycInfo refleja que el 57% de los artículos sobre esta temática se ha publicado desde 2005 hasta la actualidad. Sólo un 21% de la literatura de este ámbito es anterior al año 2000.

Inicialmente, con este constructo se hacía referencia a los niveles de justicia social e interpersonal percibidos por los empleados en las organizaciones laborales (Greenberg, 1987). Desde entonces han aparecido nuevas definiciones y se han incorporado diversas dimensiones al concepto. Por ejemplo, Niehoff y Moorman (1993) definen la justicia organizacional como las percepciones de los trabajadores acerca de lo que es justo o equitativo en la organización. Moliner et al. (2003) indican que la justicia organizacional es la evaluación del nivel de equidad que el trabajador percibe en los procedimientos utilizados en la empresa para tomar decisiones, los resultados que él obtiene y el trato que recibe por parte de los supervisores. Mladinic e Isla (2002) definen la justicia organizacional como la evaluación que hacen los trabajadores de los resultados alcanzados y los procesos utilizados en la empresa.

A pesar de las diferentes definiciones del concepto, existe cierto consenso en situar su origen en la Teoría de la Equidad (Adams, 1965). A partir de dicha teoría se puede observar la evolución del concepto justicia organizacional hasta nuestros días. En un primer momento la justicia organizacional era entendida como justicia distributiva, y estaba referida a la evaluación que hacen los trabajadores de su salario en relación al que perciben otros compañeros. Esta comparación se realiza tanto en función del dinero percibido como del esfuerzo personal desarrollado en la organización. Adams (1965) concluye que la ruptura de la equidad en la distribución de recompensas puede generar conflictos dentro de la organización. En esta misma línea, Thibaut y Walker (1975) señalaron que la percepción de justicia no queda limitada a la valoración de las recompensas sino que también valora los

medios utilizados para alcanzarlas. Así, autores como Leventhal (1976) y Folger y Konovsky (1989), indicaron que los trabajadores valoran que un procedimiento es justo cuando tienen la oportunidad de opinar e influir sobre el mismo. Estas aportaciones terminaron consolidando una segunda dimensión de la justicia organizacional denominada justicia procedimental.

Más tarde se incorporó al concepto de justicia organizacional la valoración del trato recibido y las explicaciones facilitadas a los trabajadores en la implantación de los procedimientos (Bies y Moag, 1986). Ambos aspectos constituyen la justicia interaccional, así denominada para distinguirla de los aspectos estructurales de la justicia procedimental. Moorman, (1991), Ambrose y Cropanzano (2000) y Elovainio, Kivimäki y Helkama (2001) han apuntado que la justicia interaccional es una tercera dimensión independiente de la justicia organizacional. Autores como Cropanzano y Greenberg (1997) entienden que en la justicia interaccional es posible diferenciar dos dimensiones: la justicia informacional y la justicia interpersonal. La justicia interpersonal hace referencia a la dignidad y respeto con el que los trabajadores perciben ser tratados por parte de los responsables de la empresa. Por su parte, la justicia informacional alude a la información que recibe el trabajador para seguir los procedimientos utilizados en la organización. Según Colquitt (2001), estas cuatro dimensiones de la justicia organizacional tienen efectos específicos sobre diferentes procesos organizacionales. Así, la justicia distributiva se relaciona con la satisfacción con los resultados, la justicia procedimental se relaciona con la implicación con las normas, la interpersonal con la evaluación del supervisor y la justicia informativa con el grado en el que las personas evalúan su pertenencia a la empresa.

La importancia de este constructo dentro del ámbito de las organizaciones ha sido puesto de manifiesto por diferentes autores. Por ejemplo, Elanain (2010) y Li, Liang y Crant (2010) señalan que la justicia organizacional tiene un importante efecto sobre los resultados que obtienen las empresas. Nili, Hendajani y Shekarchizadeh (2012) encontraron que la justicia

percibida por los empleados influye en el grado de compromiso que mantienen con la empresa. Moliner et al. (2003) encontraron que la justicia distributiva se asocia con la satisfacción con el salario, mientras que la justicia procedimental predice el nivel de implicación con la organización. Loi, Hang-yue y Foley (2006) corroboran la relevancia de la justicia procedimental en la relación empleado-organización, y afirman también que la justicia distributiva es un recurso importante en el intercambio de la vida social entre los empleados y sus organizaciones. Por su parte, Omar (2006) concluye que la justicia procedimental está relacionada con las actitudes hacia la organización como un todo y resulta decisiva para los niveles de satisfacción laboral de los empleados. Otros autores han puesto de manifiesto que la percepción de un clima organizacional injusto se relaciona con un incremento del absentismo de los empleados (Elovaino et al., 2010), y predice la salud de los trabajadores (Greenberg, 2010; Heponiemi, Kuusio, Sinervo y Elovainio, 2011; Kivimäki et al., 2004).

El constructo de justicia organizacional ha sido medido con diferentes instrumentos. Por ejemplo, Jordan y Turner (2008) sugieren que utilizar una medida con un único ítem muestra una validez concurrente comparable a la versión abreviada del Índice de Justicia Organizacional (OJI). El OJI fue desarrollado por Rahim, Magner y Shapiro (2000), y se utilizó para medir las tres dimensiones de la justicia organizacional (distributiva, procedimental e interaccional). Moorman, Niehoff y Organ (1993) utilizaron una escala de 10 ítems para evaluar la justicia procedimental, ya que consideran que esta dimensión tiene una mayor relación con el compromiso organizacional y la satisfacción en el trabajo que la justicia distributiva. Mcfarlin y Sweeney (1992) proponen dos dimensiones para valorar la justicia organizacional: evalúan la justicia distributiva con 5 de los 6 ítems que desarrollaron Prince y Muelers (1986), al mismo tiempo que miden la justicia procedimental mediante 4 ítems de elaboración propia. Greenberg (1993), Niehoff y Moorman (1993), y Paterson, Green y Cary (2002) coinciden en medir tres dimensiones del constructo (distributiva, procedimental e

interaccional). Por su parte Colquitt (2001) propone la inclusión de las cuatro dimensiones: justicia distributiva, procedimental, interpersonal e informacional. Esta última escala ha sido ampliamente utilizada (Colquitt y Rodell, 2011; Fang & Chiu, 2010; Lawson et al., 2009; Martínez-Tur et al. 2003; Omar, 2006) y ha sido adaptada a diferentes idiomas como el japonés (Shibaoka et al., 2010), el alemán (Streicher, Maier, Frey, Woscheé y Wabmer, 2008) o el brasileño (Omar et al., 2007). Recientemente, los autores Díaz-Gracia, Barbaranelli y Moreno-Jiménez (2014) han realizado una validación de la escala al castellano.

En esta misma línea, el objetivo del primer estudio es analizar las propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional desde la Teoría de Respuesta al Ítem (TRI), concretamente a partir de los modelos de Rasch.

2. Método

2.1 Diseño

Se realizó un estudio transversal con empleados de empresas de diversos sectores productivos de Huelva (España).

2.2 Participantes

La validación de la escala se realizó con una muestra de 784 personas pertenecientes a 29 empresas. La titularidad de las empresas fue pública en el 60.3% de los casos y privadas en el 39.7%. Los sectores productivos representados fueron la industria (12.8%), servicios (11.8%), administración pública (39.9%), sanidad (6.7%), educación (9.8%), construcción (8.1%) y financiero (10.7%). En cuanto al género, el 64.4% fueron hombres y el 35.6% mujeres y la edad media de los participantes fue de 40.9 años ($sd=9.1$). En cuanto a nivel de estudios, el 2.1% de los trabajadores no tenían estudios, el 17.7% habían finalizado los estudios primarios, el 43.4% los estudios secundarios y el 36.8% los estudios universitarios. Sobre el tipo de contrato, el 80.3% de los empleados tenían contrato laboral indefinido y el 19.6% contrato laboral temporal. La media de años trabajado mostró variaciones según el sector productivo,

estando comprendido entre los 6.02 años ($sd=5.7$) en la construcción y 21.1 años ($sd=11.6$) en la industria.

2.3 Adaptación de la escala de justicia organizacional al español

Se utilizó la escala de justicia organizacional (Colquitt, 2001) que consta de 20 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: (1) justicia distributiva compuesta por cuatro ítems, (2) justicia procedimental medida por siete ítems, (3) justicia interpersonal que incluye cuatro ítems, y (4) justicia informacional formada por cinco ítems.

Para el proceso de adaptación del instrumento se siguieron las recomendaciones de la Comisión Internacional de Test (ITC, 2010).

En primer lugar se evaluó la aplicabilidad del constructo y los ítems al contexto español. Seguidamente, se solicitó la colaboración de dos traductores independientes que realizaron el proceso de traducción /re-traducción. La versión resultante fue corregida a un español “más coloquial” para la mejor comprensión de la escala y se optó por utilizar un formato de respuesta tipo likert de cinco alternativas (desde (1) nunca a (5) siempre) tal y como ocurre en la versión original realizada por Colquitt (2001). A continuación, se realizó un pilotaje a un grupo de 15 trabajadores. Tras comprobar que los ítems eran correctamente comprendidos, se administró la escala a la muestra de este estudio. Desde el punto de vista de la Teoría Clásica de los Test, la escala presentó una buena consistencia interna; la dimensión de justicia procedimental obtuvo un α de cronbach de 0.85 y de 0.93 para la justicia distributiva, interpersonal y la informacional.

2.4 Procedimiento

En primer lugar, se contactó con los técnicos de prevención de riesgos laborales de diferentes empresas, para solicitar su colaboración en un estudio de riesgos psicosociales. Tras informarles sobre los objetivos del estudio, se les garantizó el anonimato de las respuestas de los trabajadores y la confidencialidad de todo el proceso de recogida y análisis

de los datos. Con la finalidad de preservar este anonimato no se incluyeron en el cuestionario algunas variables (departamento o puesto de trabajo) que pudieran identificar a determinados trabajadores. Tras solicitar el consentimiento de los participantes, se les proporcionó el cuestionario y un sobre para que incluyeran el cuestionario tras su cumplimentación.

Se distribuyeron 1300 cuestionarios (tasa de respuesta=60.30%), con el compromiso de devolver la información más relevante a través de un breve informe.

3. Análisis

Para el análisis psicométrico se utilizó el modelo de escalas de clasificación (MEC), una variante de los modelos de Rasch para ítems politómicos (Rating Scale Model- RSM). Para este caso concreto de justicia organizacional global, la elección que una persona hace de un ítem es una función logística de la diferencia entre el nivel de justicia percibido por la persona y el nivel de justicia que expresa el ítem. Las puntuaciones de ítems y personas se expresan en una escala logística, que es una transformación logarítmica de las puntuaciones observadas.

Para analizar el ajuste de los datos al modelo se tuvieron en cuenta los estadísticos de residuos medios cuadráticos (Mnsq) y los residuos estandarizados (Zstd), además de los índices Infit y Outfit para cada uno de ellos. El Infit es un estadístico de ajuste con información ponderada que se enfoca al comportamiento general de un ítem o persona; Se calcula con el promedio ponderado de las desviaciones cuadráticas estandarizadas entre la percepción de justicia observada y la que se espera obtener. Asimismo, detecta los desajustes en las desviaciones cerca de la medición del ítem. Por su parte, el Outfit es un estadístico de ajuste sensible a los casos atípicos y permite determinar situaciones anómalas que ocurren de manera inesperada. Éste detecta los desajustes en las desviaciones lejos de la zona de medición del ítem y se determina por el promedio de las desviaciones cuadráticas estandarizadas entre las percepciones de justicia observadas y esperadas.

En el MEC, los datos ajustan cuando el Mnsq se sitúa entre 0.6 y 1.4 logits. Valores por encima de 1.4 indica desajuste del modelo. Por otro lado, valores inferiores a 1.0 muestran resultados demasiados predecibles. Para el Zstd, los datos ajustan al modelo cuando los valores se encuentran dentro del rango -2 a +2 (Wright y Linacre, 1994).

Para contrastar las evidencias de validez en la estructura interna se realizó un análisis factorial confirmatorio siguiendo el modelo de cuatro factores relacionados entre sí. Por último, se aportaron evidencias de validez basadas en la relación con otras variables contrastando las puntuaciones obtenidas en la escala de justicia organizacional global y la satisfacción laboral.

El análisis del modelo de escala de calificación (MEC) se realizó con el programa Winsteps 3.64.2 (Linacre, 2000). Para el resto de los análisis se utilizó el programa Stata 12.1.

4. Resultados

4.1 Análisis del ajuste

Los indicadores de ajuste global presentan valores de ajustes aceptables para las personas e ítems (Tabla 18). El análisis específico de ajuste de ítems indica que 17 de los 20 reactivos obtienen valores infit y outfit adecuados. Los ítems PJ3 y PJ6 muestran ajustes inadecuados en tres de los cuatro indicadores estudiados. Finalmente, el ítem JINT4 presenta un valor inadecuado en los residuos cuadráticos del outfit.

El 69,7% de las personas presentaron los cuatro índices de ajuste adecuados.

4.2 Curvas características de las Categorías de Respuesta

En la figura 6 aparecen representadas las curvas características de respuesta. Como puede observarse, de las cinco opciones de respuestas, sólo las categorías 1,3 y 5 generan regiones de respuesta probables. En contraposición, las categorías 2 y 4 no son opciones de respuestas probables.

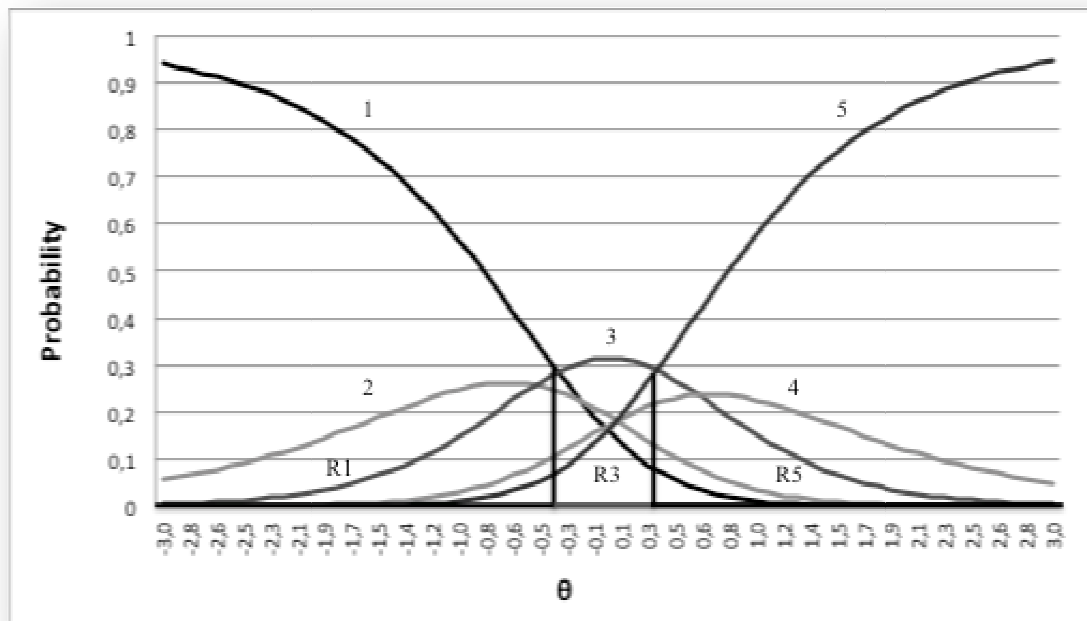


Figura 6. Probabilidad de la categoría de la curva de los ítems de justicia organizacional

				INFIT		OUTFIT		
		Medida	S.E.	MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD	
Personas	Media	0,40	0,25	1,03	-0,1	1,10	0,0	
	S.D.	0,86	0,09	0,62	1,0	1,06	1,0	
	Max.	3,36	0,96	5,11	4,4	9,90	5,1	
	Min.	-3,45	0,2	0,14	-3,0	0,15	-2,7	
Items	Media	0,0	0,04	1,02	0,0	1,11	0,2	
	S.D.	0,65	0,01	0,18	1,0	0,43	1,0	
	Max.	1,30	0,04	1,38	2,3	2,14	2,6	
	Min.	-1,18	0,03	0,84	-1,1	0,69	-0,7	
				INFIT		OUTFIT		
Estadísticos	N	Measure	S.E.	MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD	r _{bp}
PJ1	774	0,27	0,03	1,05	0,4	1,10	0,3	0,59
PJ2	770	1,30	0,04	1,23	1,2	1,40	1,1	0,54
PJ3	767	0,37	0,03	1,38	2,3	1,95	2,5	0,47
PJ4	765	0,38	0,03	1,04	0,3	1,01	0,0	0,65
PJ5	761	0,09	0,03	0,92	-0,6	0,93	-0,2	0,64
PJ6	727	0,96	0,04	1,38	2,1	2,14	2,6	0,50
PJ7	764	0,35	0,03	0,97	-0,2	1,04	0,2	0,63
DJ8	772	0,21	0,03	0,96	-0,2	1,07	0,2	0,62
DJ9	772	0,36	0,03	0,89	-0,8	0,95	-0,2	0,65
DJ10	770	0,44	0,03	0,84	-1,1	0,90	-0,3	0,66
DJ11	769	0,35	0,03	0,90	-0,7	0,95	-0,2	0,65
INTJ12	772	-0,96	0,04	0,98	-0,1	0,84	-0,3	0,58
INTJ13	774	-1,08	0,05	0,91	-0,4	0,69	-0,6	0,60
INTJ14	769	-1,18	0,05	0,94	-0,2	0,69	-0,7	0,59
INTJ15	758	-0,88	0,04	1,36	1,6	1,98	1,6	0,48
INFJ16	762	-0,52	0,04	0,85	-0,9	0,76	-0,6	0,64
INFJ17	771	-0,16	0,03	0,94	-0,4	0,85	-0,5	0,65
INFJ18	768	-0,11	0,03	0,84	-1,1	0,79	-0,7	0,67
INFJ19	771	-0,19	0,03	0,92	-0,5	0,91	-0,3	0,63
INFJ20	771	-0,22	0,03	0,89	-0,6	0,88	-0,4	0,66

Tabla 18. Modelo e ítems estadísticos escala justicia organizacional (Colquitt, 2001)

4.3 Mapa de personas e ítems

La figura 7 muestra las puntuaciones de las personas y calibración de los ítems en el continuo de justicia organizacional, junto con los valores medios (M), una desviación típica (S) y dos desviaciones típicas (T). La sección izquierda del mapa representa las posiciones de los participantes; cada “#” simboliza la agrupación de seis personas, mientras que la derecha muestra la posición de los ítems en el continuo.

De manera general, se aprecia que la distribución de las personas con respecto a los ítems se organiza de manera adecuada. La media de los sujetos se encuentra próxima a una desviación típica por encima de la media de los ítems y la primera desviación de los sujetos se aproxima en el continuo con la segunda desviación típica en la medida de los ítems. Además también se encuentran sujetos cuyas puntuaciones están por encima de la puntuación de los ítems.

Por otro lado, se observan agrupaciones de los ítems en función a la dimensión a la que pertenecen. Los ítems correspondientes a la dimensión de justicia interpersonal se sitúan al final del continuo registrando un menor valor, seguidamente de la justicia informacional. Por encima del valor medio de los ítems se encuentran los de justicia distributiva y procedimental, dos de los ítems de esta última dimensión presentaron un mayor valor de escala.

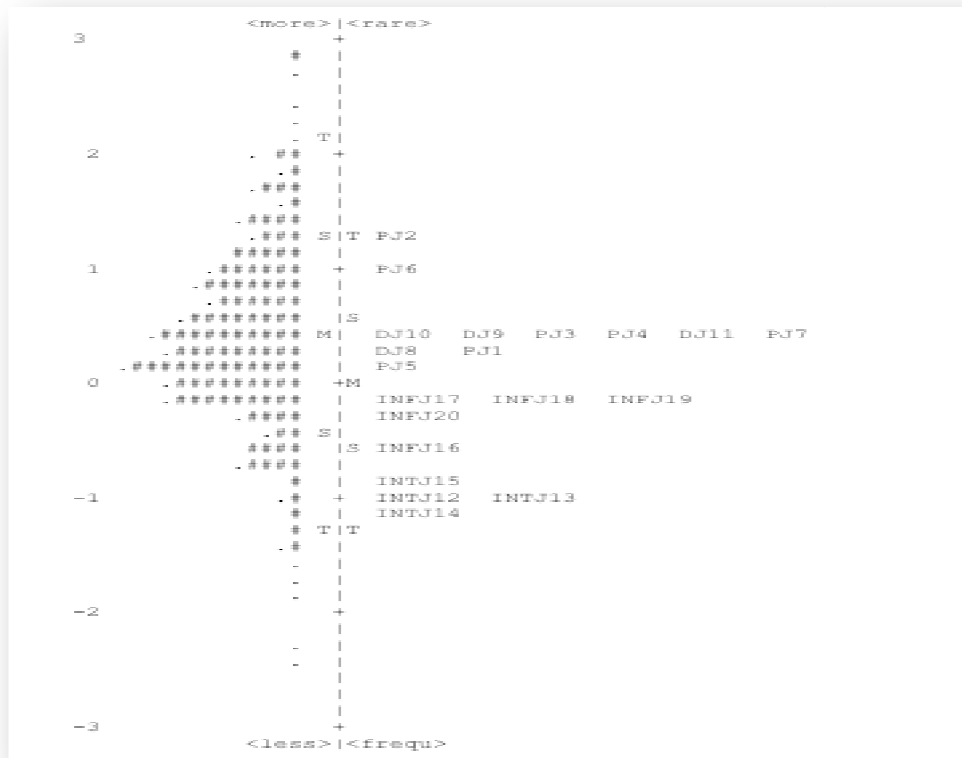


Figura 7. Mapa Persona-Item

4.4 Función de información e invarianza de los parámetros

A través de la función de información se aprecia que las personas ubicadas en el área central del continuo se miden con mayor precisión que otras localizadas en otro lugar (figura 3). En términos de puntuaciones, el 72.97% de la muestra se encuentra en el intervalo -1.0 y 1 logits.

El índice de separación para los sujetos fue 3.14, lo que indica que el instrumento es sensible en la discriminación de altas y bajas percepciones de justicia. En cuanto al índice de separación para los ítems fue de 17.78, lo que implica que la muestra empleada es suficiente para confirmar la jerarquía de dificultad entre los ítems.

Por último se confirmó la invarianza de los parámetros de los ítems dividiendo aleatoriamente la muestra en dos grupos de similar tamaño y se estimaron los parámetros de

dificultad para cada grupo. Seguidamente se realizó un análisis de regresión simple entre los valores obtenidos. Los parámetros de los grupos mostraron un coeficiente de correlación $r=0.996$, de intercepción $\beta_0=0.000$ y pendiente de la recta $\beta_1=0.964$.

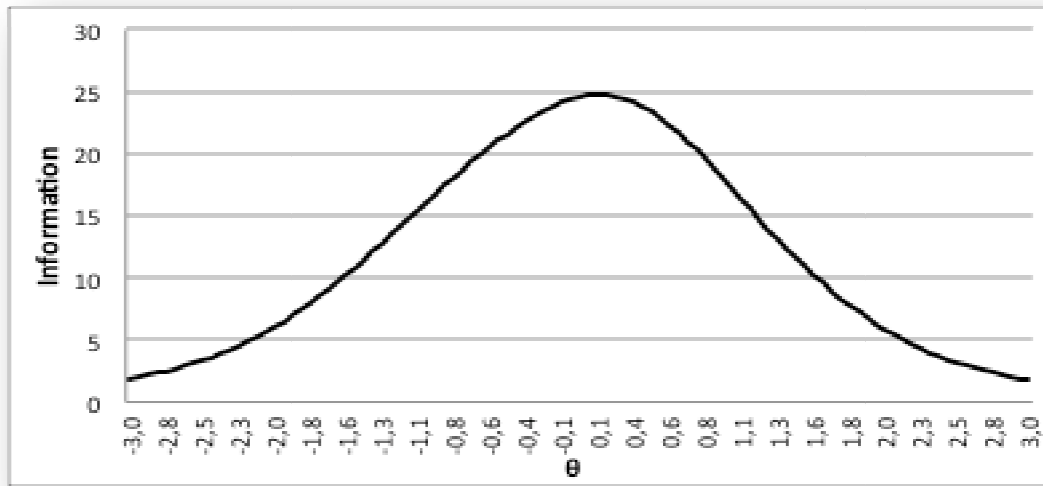


Figura8. Test de la función de información

4.5 Evidencias de validez basadas en la estructura interna: análisis factorial confirmatorio

Siguiendo estudios previos (Colquitt, 2001; Shibaoka et al., 2010) se testaron cuatro modelos de justicia organizacional formados por uno, dos, tres y cuatro factores. Los resultados indicaron que el modelo que mejor ajusta es el compuesto por cuatro factores ($CFI=0.928$; $NNFI=0.917$ y $RMSEA=0.08$). A continuación, se utilizó el test multiplicador de Lagrange para comprobar si era necesario la liberación de alguna restricción. Los resultados revelaron que los errores de los ítems PJ1 y PJ2 de la dimensión de justicia procedimental y el JD2 y JD3 de la justicia distributiva correlacionan. Con este análisis post-hoc se obtuvieron los siguientes resultados: $CFI=0.967$, $NNFI=0.0961$ y $RMSEA= 0.056$

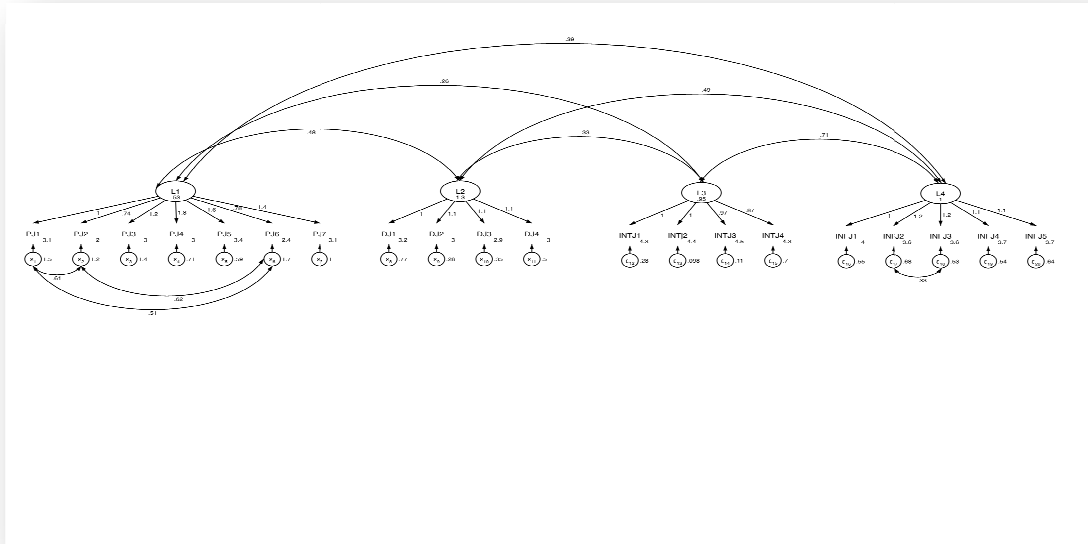


Figura 9. Modelo de cuatro factores justicia organizacional (Colquitt, 2001)

4.6 Evidencias de validez basadas en las relaciones con otras variables

Las puntuaciones de justicia organizacional mostraron una relación negativa con la edad ($r = -0.184$; $p < 0.05$), de tal forma que las personas con más edad son las que perciben una menor justicia en la organización. Asimismo, se encontraron diferencias significativas con el género ($F_{1,775} = 22.874$; $p < 0.05$), siendo las mujeres las que perciben una mayor justicia en el trabajo ($\bar{X} = 0.646$; $sd = 0.99$) que los hombres ($\bar{X} = 0.307$; $sd = 0.92$). En referencia a la titularidad de los centros de trabajo también se encontraron diferencias significativas ($F_{1,782} = 6.722$; $p < 0.05$); aquellos que trabajan en organizaciones privadas ($\bar{X} = 0.54$; $sd = 1.02$) perciben mayor justicia que los que trabajan en el sector público ($\bar{X} = 0.359$; $sd = 0.91$).

Por otro lado, las relaciones entre las puntuaciones de justicia y satisfacción laboral fueron: con la satisfacción general $r = 0.681$ ($p < 0.05$), con la satisfacción intrínseca $r = 0.667$ ($p < 0.05$), y de $r = 0.624$ ($p < 0.05$) con la satisfacción extrínseca. Lo que nos demuestra que una alta percepción de justicia organizacional conlleva una alta satisfacción laboral.

5. Discusión

El propósito de esta primera aproximación metodológica ha sido mostrar las propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional (Colquitt, 2001). Para ello, a diferencia de otros estudios psicométricos realizados con esta escala (Díaz-Gracia, Barbaranelli, 2014; Judge y Colquitt, 2004 ;Shibaoka et al., 2010), se consideró realizar el análisis psicométrico a partir de la teoría de respuesta al ítem (TRI). En concreto, se decidió utilizar el modelo de escala de calificación (MEC), una variante de los modelos de Rasch para ítems politómicos. La aplicación del modelo viene determinada por las ventajas que presentan los modelos TRI frente a la TCT, entre las que se encuentran la invarianza de los parámetros en personas e ítems, la medida en escala de intervalos y la adquisición de un error de medida independiente para cada ítem y cada individuo (Embretson y Reise, 2000). Además de permitir un estudio más detallado de las propiedades psicométricas de la escala.

Tras una exhaustiva revisión de la literatura, no se ha encontrado ningún trabajo que realice la validación de la escala de justicia organizacional mediante la TRI. Por lo tanto, se trata del primer estudio de estas características realizado con una muestra de trabajadores en España.

Las ventajas de los modelos de Rasch sólo son aplicables cuando los datos se ajustan al modelo. En este sentido, el presente estudio ha comprobado que existe un adecuado ajuste global de los datos al modelo, tanto para las personas como para ítems. Sólo tres de los veinte ítems han mostrado valores inapropiados, lo que es indicador de que los ítems se organizan coherentemente en el constructo. Los ítems PJ3 y PJ6 muestran todos los indicadores fuera del rango aceptable, lo que sugiere que los patrones de respuesta son difíciles de predecir (Linacre, 2002). El ítem JINT4 presenta desajustes en el indicador Mnsq- outfit. Este resultado hizo inspeccionar el contenido del ítem y se planteó la posibilidad de que su redacción fuese difícil de entender.

Otra de las propiedades psicométricas analizadas han sido las Curvas Características de las Categorías de Respuestas. Como se ha comprobado, las cinco categorías de respuesta propuestas muestran un comportamiento anómalo, siendo las categorías 1, 3 y 5 las opciones de respuestas más probables en el continuo de justicia organizacional. Esto incrementa la complejidad en la interpretación de los patrones de respuesta de los entrevistados, ya que los números ordinales no representan su significado sustantivo (Linacre, 2002).

En cuanto a la precisión de las medidas, la función de información demostró que las puntuaciones centrales en el continuo obtienen mayor precisión. El error de estimación de los ítems es bajo y el tamaño de muestra es suficiente para confirmar la jerarquía de dificultad del instrumento. Además, y de acuerdo con las ventajas de TRI mencionadas anteriormente, se han aportado evidencias de que los parámetros de los ítems permanecen estables cuando se calculan en dos grupos aleatorios, demostrando claramente que los parámetros de los ítems son invariantes en relación con la muestra utilizada.

Una de las contribuciones de mayor interés en este estudio ha sido el análisis del mapa de personas e ítems. En primer lugar, conviene destacar la falta de equivalencia entre la posición de las personas y de los ítems en el continuo. Concretamente, se observa que la media de las personas se encuentra 0.4 logits por encima de la media de los ítems (centrada en 0.0 logits). Así, la primera desviación típica de las personas coincide con el valor de la segunda desviación típica de los ítems. Consecuentemente y de manera general se puede afirmar que el grado medio de justicia organizacional expresado por las personas de la muestra supera los valores medios de los ítems empleados para medir la justicia organizacional. Por otro lado, la posición de los ítems en el continuo demuestra la importancia relativa que tiene cada dimensión sobre la percepción de justicia global. Los ítems referidos a la justicia interpersonal se posicionan en la parte inferior del continuo, esto puede significar que los empleados dan menos importancia al trato frente a la distribución de

los resultados o la percepción sobre los procedimientos utilizados por la organización e incluso la información reportada por los supervisores. Por el contrario, los ítems pertenecientes a las dimensiones de justicia procedimental y distributiva se sitúan en la parte superior del continuo, luego estas dimensiones parecen más determinantes a la hora de percibir una organización como justa. En concreto, los ítems que se ubican en la parte más alta del continuo son el PJ2 y PJ6.

Los resultados reportados por el análisis de Rasch proponen que el mejor predictor para evaluar la justicia en las organizaciones es la justicia procedimental. Estos resultados coinciden con lo encontrado en trabajos previos, que subrayan que la dimensión de justicia procedimental es la que mejor predice la justicia global en la organización (Bies y Moag, 1986; Erdogan ,2002; y Leung, Chiu y Au, 1993). En esta misma línea, Thibaut y Walker (1975) señalaron que la importancia de la justicia procedimental para generar una percepción global de equidad en la empresa, tiene que ver con el sentimiento de control que aporta a los trabajadores en el desarrollo de sus funciones. Otros autores, indican que los procedimientos justos son los más deseables para los trabajadores porque hacen que se sientan cuidados por la empresa (Lind y Tyler, 1988). Del mismo modo, Folger y Konovsky (1989) afirmaron que la percepción de los procedimientos explica una mayor varianza en el compromiso organizacional, y, Materson, Lewis, Goldman y Taylor (2000) manifestaron que la justicia procedimental es mejor predictor de la satisfacción en el trabajo frente a la justicia interpersonal.

En relación a las evidencias de validez, se han aportado evidencias basadas en la estructura interna y en la relación con otras variables. Con respecto a las evidencias basadas en la estructura interna, se contrastaron cuatro modelos de una, dos, tres y cuatro dimensiones, tal y como se ha recogido en la literatura (McFarlin y Sweeney, 1992; Moorman, Niehoff, y Organ ,1993; Rashim, Magner, y Shapiro, 2000), Colquitt, 2001; y Shibaoka et al., 2010). El

modelo que mejor ajustó fue el de cuatro dimensiones. Sin embargo, se encontró que el modelo excedía ligeramente en el ajuste de los índices (Hooper, Coughlan y Mullen, 2008). Por esta razón, se realizó un análisis post-hoc en el que se establecieron correlaciones entre los errores de los ítems PJ1 y PJ2 y entre los ítems JD2 y JD3; en este último caso, las relaciones entre los errores de JD2 y JD3 pueden justificarse ya que poseen gran similitud en su significado. En cuanto a JP1 y PJ2 no se puede explicar de la misma manera. Por último, los resultados de validez basados en la relación con otras variables mostraron que la justicia organizacional es un buen predictor de la satisfacción laboral; (Colquitt, 2001; Colquitt et al., 2001; Jordan y Turner, 2008).

A modo de conclusión, se considera que la presente aproximación metodológica ha aportado evidencias sobre las garantías métricas de la escala de justicia organizacional para su aplicación. Al mismo tiempo, se han aportado evidencias sobre el constructo de justicia organizacional no estudiadas previamente y que permiten una mayor comprensión del mismo. Los resultados también ha proporcionado evidencias sobre el constructo y la contribución de cada una de las dimensiones (distributiva, procedimental, interpersonal e informacional) a la percepción de las personas sobre la justicia en el lugar de trabajo. El principal hallazgo de este estudio es que la percepción global de justicia en la organización se fundamenta principalmente en la gestión de los procedimientos.

6. Limitaciones

La limitación principal de este estudio reside en que la muestra no es aleatoria. Esta limitación se corrigió administrando la prueba a un número elevado de participantes, así como utilizando muestras heterogéneas de diferentes entornos de trabajo. Además, algunos autores (Glas, 1989; Wright & Stone, 1979) han señalado que la estimación de parámetros realizada por los modelos de Rasch es consistente en muestras no aleatorias.

CAPÍTULO 4

APROXIMACIÓN METODOLÓGICA II: *Influencia de la Justicia Organizacional y la Anomia Organizacional sobre el burnout. El papel mediador de la satisfacción laboral*

1. Introducción

Tradicionalmente la organización empresarial se basaba en modelos productivos rígidos y con falta de valores humanos, apoyados en la falsa premisa de que una relación fluida con los trabajadores no aportaba ninguna mejora en la productividad. En los últimos años, los directivos de RRHH han tomado conciencia que el éxito empresarial está ligado a factores que van más allá del propio control estructural de la organización. Siguiendo a Chiavenato (2006, p.2): “El mundo en que vivimos es una sociedad institucionalizada y compuesta por organizaciones. Todas las actividades relacionadas con la producción de bienes (productos) o con la prestación de servicios (actividades especializadas) las planean, coordinan, dirigen y controlan las organizaciones. La vida de las personas depende íntimamente de las organizaciones y estas dependen del trabajo de las primeras. En la sociedad moderna, las personas nacen, crecen, aprenden, viven, trabajan, se divierten, se relacionan y mueren dentro de las organizaciones.” Desde esta perspectiva surge la necesidad de implementar un sistema normativo o clima ético.

El clima ético es un tipo de clima organizacional relacionado con las consecuencias morales de las políticas que se desarrollan en el lugar de trabajo (Cullen, Parboteeah y Victor, 2003). Según Ferrato y Coutinho de Arruda (2005), la condición básica para que exista un clima ético en las organizaciones es que los sistemas normativos estén bien establecidos, para ello, los empleados deben percibir los estándares normativos de la organización con un grado aceptable de consenso. Sin embargo, este tipo de clima no sólo define comportamientos que resultan normativos, además funciona como mecanismo de control psicológico para establecer los criterios morales que deben ser utilizados para resolver diferentes situaciones en la empresa (Cullen, Victor and Stephens, 1989). La ausencia de clima ético en las organizaciones favorece la aparición de estrés y la disminución de la satisfacción de los trabajadores (Jaramillo, Mulki, y Solomon, 2006; Mulki, Jaramillo y Locander, 2008). En

este sentido, Martin y Cullen (2006) encontraron que mejorar las percepciones del clima ético en la empresa favorece el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y el bienestar psicológico entre los empleados.

Los niveles de justicia que perciben los trabajadores en los procedimientos, la distribución de recompensas y el trato que les dispensan sus supervisores contribuyen a configurar un determinado clima ético en la empresa (Peterson, 2004; Treviño & Weaner, 2001). También la percepción de que los procedimientos normativos no pueden ser respetados para alcanzar los objetivos que se persiguen en la empresa (anomia organizacional) es un aspecto decisivo en la configuración del clima ético (Cohen, 1993; Tsahuridu, 2006).

El papel de la Justicia y la Anomia Organizacional en el lugar de trabajo

Como ya se ha explicado, la justicia organizacional hace referencia a las percepciones de los trabajadores sobre diferentes aspectos de la organización relacionados con la distribución de recompensas, los procedimientos utilizados en el lugar de trabajo, la interacción con sus supervisores y la información que éstos les facilitan. Estas características contribuyen a la percepción de un entorno de trabajo justo.

Por su parte, la anomia organizacional refleja la contradicción entre objetivos y normas de la empresa. De modo que una organización anómica es aquella que, aunque indica claramente los procedimientos normativos para conseguir los objetivos, al mismo tiempo en la práctica tolera la violación de dichas normas (Tsahuridu, 2006). Según diversos autores (Martin et al., 2009; Passas, 1999; Saini y Krush, 2008; Tsahuridu, 2006), la anomia en las organizaciones es consecuencia de la presión ejercida sobre los trabajadores para lograr objetivos que resultan inalcanzables y que, en muchas ocasiones, provocan que las personas recurran a medios ilegales para lograrlos. Así, Hodson (1999) apunta que las organizaciones anómicas son aquellas que no respetan las normas que ellas mismas han establecido.

En esta segunda aproximación metodológica se plantea que la percepción de justicia en el lugar de trabajo y la anomia organizacional, aspectos fundamentales del clima ético, influyen de manera decisiva en la satisfacción laboral y el burnout de los trabajadores. Se considera que la anomia influye directamente en el burnout porque afecta al desempeño del rol. En este sentido Mansfield (2004) propone que la anomia contribuye a la ambigüedad de rol, estrés y relaciones inciertas en el contexto de trabajo. Por lo tanto, en una organización anómica el trabajador tiene que afrontar el dilema de seguir los procedimientos normativos para alcanzar con dificultad sus objetivos, o, por el contrario elegir procedimientos no normativos que le facilitan alcanzar los mismos.

Mediación de las variables

Las variables mediadoras son aquellas terceras variables que influyen en la relación entre la variable independiente y la dependiente, aumentando o disminuyendo los efectos de una sobre la otra. Tal y como apuntaron Baron y Kenny (1986), las variables mediadoras son aquellas que exponen cómo un acontecimiento o estímulo externo se interioriza e influye en la respuesta del organismo. Siguiendo a estos autores, una mediación tiene lugar cuando: (1) la variable independiente y la mediadora están relacionadas; (2) la variable independiente influye en la dependiente en ausencia de la mediadora; (3) la variable mediadora tiene una influencia única y significativa en la dependiente; y (4) la adición de la variable mediadora en el modelo disminuye el efecto de la variable independiente en la dependiente. Por todo lo anterior, el análisis de mediación explica cómo o por qué ciertos procesos o mecanismos producen un determinado efecto entre la variable independiente y dependiente. Este tipo de análisis es importante porque permite buscar explicaciones teóricas que ayuden a entender los procesos que operan en la realidad.

En el presente estudio, consideramos que la satisfacción laboral ejerce un rol mediador entre las variables de justicia y anomia organizacional y la aparición de burnout.

A continuación, se muestra el modelo de ecuaciones estructurales (MEE) que pone a prueba las hipótesis para esta aproximación metodológica II.

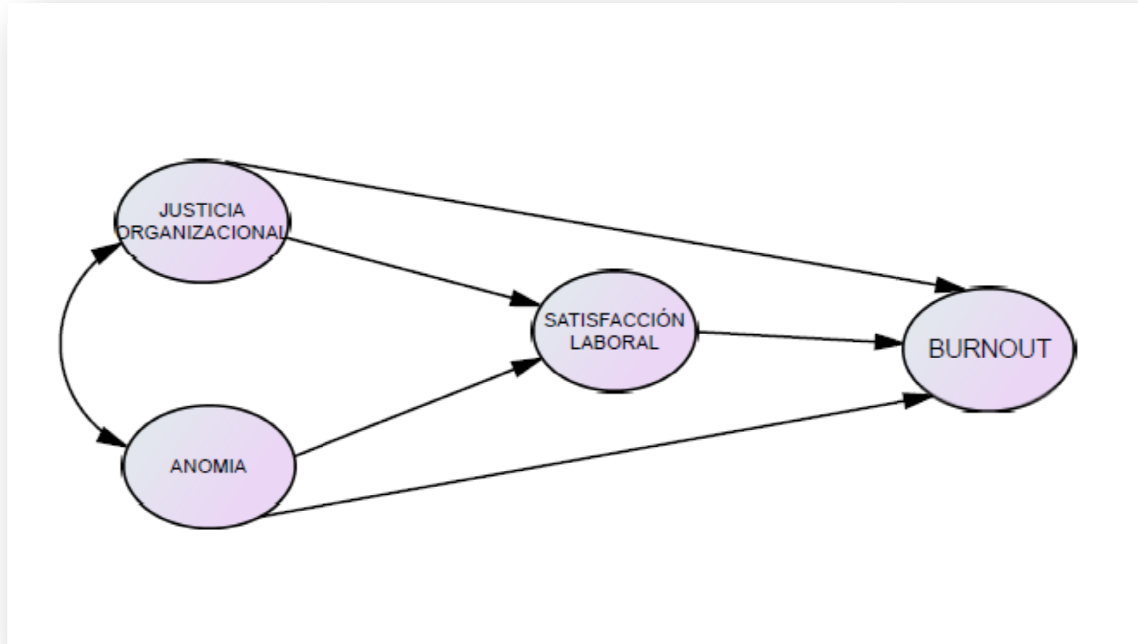


Figura 9. Diagrama de flujo teórico aproximación II

2. Método

2.1 Participantes

La muestra estuvo compuesta por 652 sujetos (63,5% hombres y el 36,5% mujeres), de los cuales el 50,3% pertenecían a la empresa pública y el 43,7% a la empresa privada.

La edad media de los participantes fue de 40.11 años ($sd=9.08$). Un 1.5% de los trabajadores no tenían estudios, un 16.7% habían finalizado los estudios primarios, un 42.6% los estudios secundarios y un 38.5% los estudios universitarios.

2.2 Procedimiento

En cuanto al procedimiento, se realizó de manera similar a la primera aproximación. Se contactó con los técnicos de prevención de las empresas pertinentes, se les facilitó la información de los objetivos del estudio y se les garantizó el anonimato. Tras solicitar el

consentimiento de los participantes, se entregó el cuestionario y un sobre para incluirlo tras su cumplimentación. Finalmente se devolvió la información más relevante en un breve informe.

2.3 Medidas e instrumentos

Para la elaboración del modelo se utilizó la siguiente batería de cuestionarios (tablas 6, 13,14 y 15):

Justicia organizacional: explorada mediante la Escala de Justicia Organizacional (Colquitt, 2001), compuesta por 20 ítems dispuestos en 4 dimensiones: justicia distributiva (4 ítems), justicia procedimental (7 ítems), justicia interpersonal (4 ítems) y justicia informacional (5 ítems) con un formato tipo likert de 5 puntos. La escala alcanzó en nuestra muestra un valor alpha de 0.933.

Anomia organizacional: evaluada a través de la escala utilizada por Zoghbi (2009), compuesta por una dimensión de 8 ítems con formato likert de 7 puntos. La escala obtuvo una fiabilidad de ($\alpha=.84$).

Satisfacción laboral: se midió con la escala de Warr et al (1979). Esta escala contiene dos subescalas que examinan los factores extrínsecos (8 ítems) e intrínsecos (7 ítems) de las condiciones de trabajo dispuestos en un formato tipo liket con 7 opciones de respuesta. Esta escala mostró un alpha de ($\alpha=0.91$).

Burnout: se estudió mediante la escala "Maslach Burnout Inventory-General Survey" (Maslach, Jackson y Leiter, 1997) que consta de 3 dimensiones con un formato de respuesta tipo likert de 7 puntos: agotamiento emocional (5 ítems), cinismo (4 ítems) e ineficacia profesional (6 ítems). En nuestro estudio la escala alcanzó un alpha de ($\alpha=0.88$).

3. Estrategia analítica

Para el análisis de datos se utilizó la matriz de casos completos ($N = 652$). En primer lugar se especificaron los constructos teóricos a través de indicadores observables (ítems o

combinaciones ítems). En el caso de la justicia organizacional se emplearon como indicadores observables los promedios en cada una de las cuatro escalas (justicia distributiva, justicia procedimental, justicia interpersonal y justicia informacional); para representar la posibilidad de que las dos últimas formasen parte de una única dimensión (Luo, 2007; Martínez-Tur et al., 2005; Masterson et al., 2000; Moorman, 1991; Skarlicki y Folger, 1997) se liberaron la covarianza entre los errores de medida de ambas escalas.

La escala de anomia organizacional, con estructura unidimensional, se especificó a través de cuatro indicadores constituidos cada uno por la suma de dos de los ítems (Little, Cunningham, Shahar, & Widaman 2002; Wong, Wei, & Tjosvold, 2011). Para la selección de los pares de ítems a sumar se realizaron un análisis factorial exploratorio con el método de factorización de ejes principales: se seleccionaron como primer par a los dos ítems con mayor y menor saturación en el único factor; el siguiente par lo constituían los dos ítems con saturaciones más extremas restantes, etcétera. De esta manera se obtuvieron los indicadores con saturación más equilibrada en un único factor (Little, et al., 2002).

La satisfacción laboral y el burnout se concretaron a través de sus respectivas sub-escalas. En el caso del burnout se invirtió la sub-escala de eficacia profesional para que presentara una saturación positiva en el factor latente.

Los modelos de ecuaciones estructurales se calcularon a través del programa EQS 6.0 (Bentler, 1992). Se estimó la matriz de covarianzas mediante el método de Máxima Verosimilitud. La evaluación del ajuste general del modelo se efectuó siguiendo las recomendaciones de Hu y Bentler(1999). Para el análisis de los efectos mediados se utilizó el procedimiento de Holmbeck (1997). Este procedimiento se basaba tres etapas: (a) Se comprobó el ajuste de los efectos directos. El clima ético medido a través de la justicia y anomia organizacional debía tener un efecto directo sobre la aparición del burnout. Asumido el ajuste adecuado del efecto directo, (b) se procedió a verificar el ajuste del efecto indirecto.

El clima ético debía tener un efecto sobre la satisfacción laboral, y ésta a su vez debía tener un efecto sobre el burnout. (c) Un paso final para la evaluación de la mediación fue comprobar el ajuste del modelo global bajo 2 condiciones: (1) Cuando la relación entre clima ético y burnout estaba restringida a cero, y (2) cuando la relación no estaba restringida a cero. Se examinó si el segundo modelo proporcionaba mejor ajuste que el primer modelo mediante una prueba de significación sobre la base de la diferencia de chi cuadrado en ambos modelos.

4. Resultados

4.1 Análisis de correlación y análisis descriptivos

Se realizó un análisis de correlación exploratorio entre las variables que se presenta en la tabla 19. Los resultados indicaron relaciones entre las dimensiones de justicia organizacional, anomia organizacional, satisfacción laboral y burnout. Todas las variables se consideraron en el modelo de ecuaciones estructurales.

	$\bar{X}$	sd	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.JP	3,85	1,23	1	,61**	,38**	,50**	-,35**	-,39**	,27**	-,46**	,61**	,59**
2.JD	4,06	1,54		1	,34**	,45**	-,33**	-,39**	,30**	-,47**	,64**	,61**
3.JINT	5,79	1,29			1	,75**	-,31**	-,30**	,24**	-,35**	,47**	,49**
4.JINF	4,93	1,52				1	-,32**	-,34**	,23**	-,42**	,59**	,61**
5.AGOTAM	1,99	1,40					1	,67**	-,27**	-,49**	-,44**	-,40**
6.CINISMO	1,74	1,48						1	-,39**	,54**	-,50**	-,45**
7.EFP	4,56	0,89							1	-,31**	,39**	,33**
8.ANOMIA	3,99	1,26								1	-,57**	-,61**
9.SLI	4,45	1,21									1	,82**
10.SLE	4,63	1,11										1

Tabla 19. Matriz correlaciones y estadísticos descriptivos aproximación II

****p<0.01. La correlación es significativa al nivel 0.01**

4.2 Modelo de efectos directos

Con respecto al primer requisito de Holmbeck (1997), se calculó un modelo de efectos directos para comprobar si la justicia y anomia organizacional se relacionaba de manera directa y significativa con la aparición de burnout. El modelo directo ajustó bien a los datos: $\chi^2 (40, 652) = 134.68$, CFI = 0,96, IFI = 0,96, NNFI = 0,95, y RMSEA = 0,06. Este modelo explicó el 52,1% de varianza en la aparición de burnout. El modelo estimado se presenta en la Figura 10 con los coeficientes β estandarizados y su probabilidad asociada. En este modelo podemos afirmar que las relaciones establecidas entre clima ético formado por la justicia organizacional y anomia organizacional; y burnout, indican por un lado, una relación negativa entre la justicia organizacional y burnout ($\beta = -0,27$, $p > 0,05$), y, por otro lado, una relación positiva entre la anomia organizacional y el burnout ($\beta = 0,50$, $p > 0,05$).

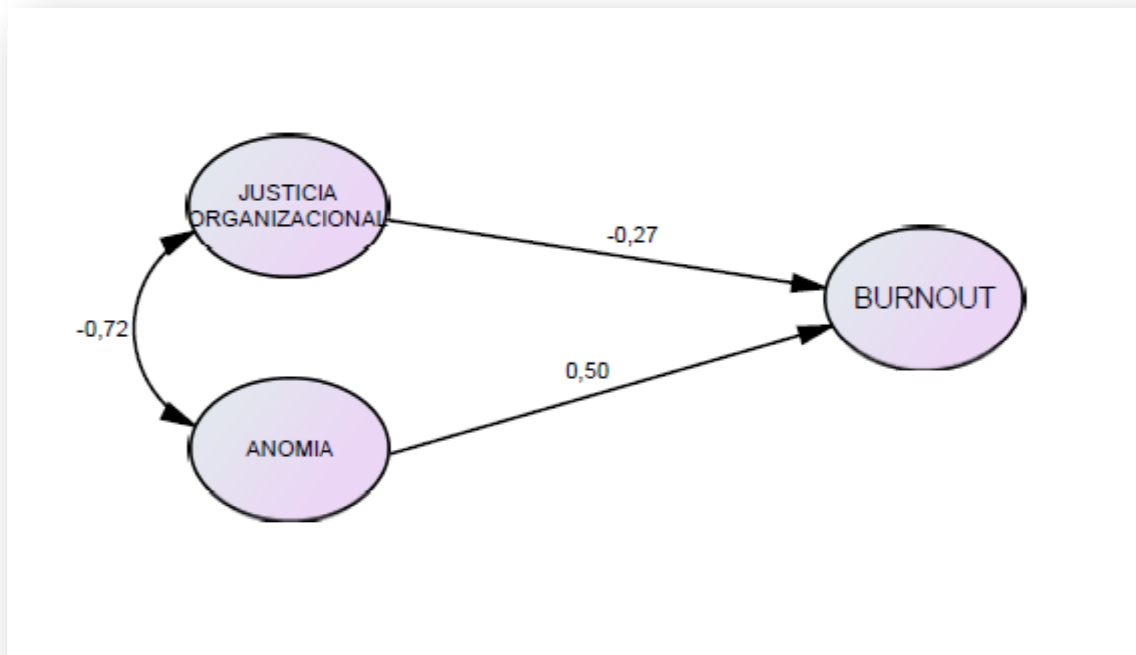


Figura 10. Modelo de efectos directos

4.3 Modelo de efectos indirectos

En cuanto al segundo requisito de Holmbeck, se realizó un nuevo modelo en el que se incluía las relaciones con la satisfacción laboral y se restringían a cero las relaciones directas entre justicia organizacional y anomia organizacional con respecto al burnout. El modelo indirecto también ajustó bien a los datos: $\chi^2(40, 652) = 196.08$, CFI = 0,96, IFI = 0,96, NNFI = 0,95, y RMSEA = 0,06. Este modelo explicó el 52,1% de varianza del burnout. En cuanto a los indicadores específicos de ajuste del modelo, podemos afirmar que las relaciones establecidas en el modelo como influencia de la justicia organizacional y la anomia organizacional sobre la satisfacción laboral han resultado estadísticamente significativas. Asimismo, la relación expresada como influencia de la satisfacción sobre el burnout resultó igualmente significativa ($\beta = -0,24$, $p < 0,05$).

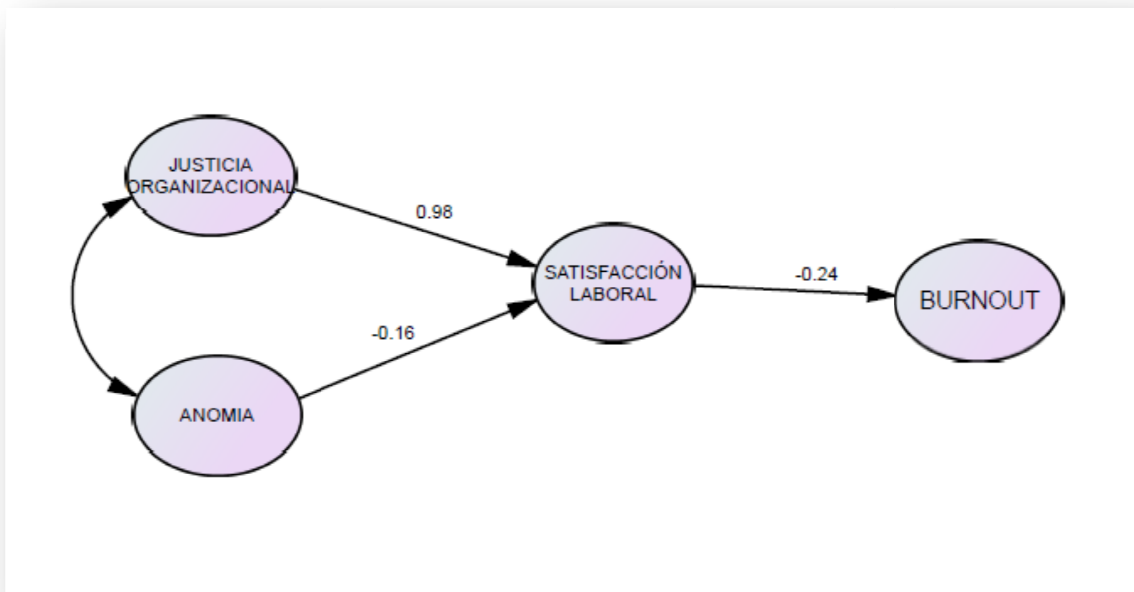


Figura 11. Modelo de efectos indirectos

4.4 Modelo de efectos mediadores

Finalmente, se calculó un modelo global bajo dos condiciones: (1) se restringió a cero las relaciones entre la justicia organizacional, anomia organizacional y burnout (2) se incluyeron todas las relaciones expresadas en los modelos anteriores, excepto la relación directa entre la justicia organizacional y burnout por no haberse obtenido significativa, tal y como indica el principio de parsimonia (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1999). Se comprobó la existencia de la mediación mediante una prueba de significación sobre la base de la diferencia chi-cuadrado de ambas condiciones. Para ello, se empleó el programa SBDIFF (Crawford y Henry, 2003), obteniéndose una diferencia escalada de 1,9505 con 1 grado de libertad, asociado a una probabilidad de 0,1625. Por lo tanto, no existe evidencia estadística de diferencias entre ambos resultados de ajuste (Satorra y Bentler, 2001). El resultado es congruente con el que se obtiene de comparar los valores de CFI, en ambos casos iguales a 0,964 (en la estimación robusta) y 0,966 (en la estimación no robusta).

Se puede concluir con los datos obtenidos que existe un modelo de mediación ya que no se encontraron diferencias entre ambas condiciones (figura 12).

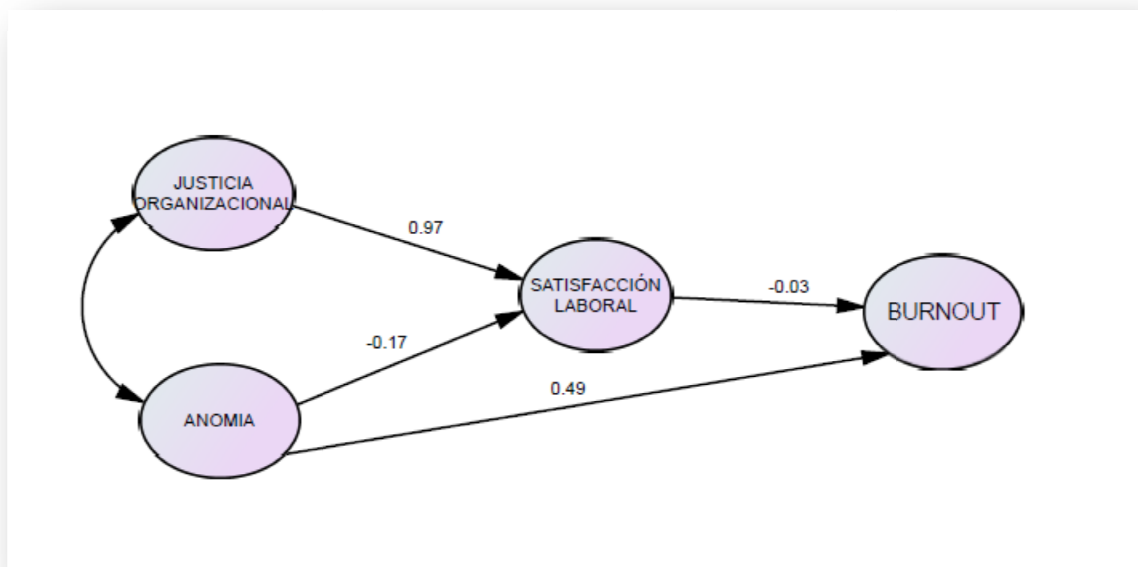


Figura 12. Modelo de mediación

5. Discusión

El objetivo de esta segunda aproximación metodológica fue analizar el efecto mediador de la satisfacción laboral en la relación entre clima ético, medido a través de la justicia y la anomia organizacional y el estrés. Los resultados apoyaron la idea del papel mediador de la satisfacción laboral, y sugieren que la falta de cumplimiento de normas posee una relación directa con la aparición de burnout en el trabajo.

En primer lugar, los resultados del estudio han confirmado que las percepciones de justicia y la falta de cumplimiento de normas en las organizaciones afectan la calidad de vida en los trabajadores. A la vista de los resultados, encontramos que las percepciones de justicia organizacional y anomia, tal y como se preveía, se relacionan de manera negativa. Esta relación apoya la idea de que la percepción de una organización injusta se constituye en una situación generadora de anomia y que a su vez, genera una baja percepción de justicia organizativa en los empleados (Zoghbi, 2009). Por un lado, nuestros resultados indicaron que existe una relación positiva y fuerte entre los constructos justicia organizacional y la satisfacción laboral, resultados que van en la misma línea de otras investigaciones que apuntan que los empleados más propensos a sentirse satisfechos son aquellos que perciben justicia organizacional en sus empresas (Choi, 2010; Jordan and Turner, 2008; Shibaoka et al., 2010). Por el contrario, se encontró una relación negativa y de menor peso de la anomia organizacional sobre la satisfacción laboral (Hodson, 1999; Martin et al., 2009). Lo que refleja que cuando los empleados perciben ausencias de normas en su empresa empiezan a surgir sentimientos de insatisfacción laboral.

En cuanto a la aparición burnout, nuestros resultados señalaron un efecto de mediación de la satisfacción laboral entre el burnout y las variables de justicia organizacional y anomia organizacional. A su vez, también se encontró una relación directa entre la anomia organizacional y el burnout, lo que sugiere la existencia de una mediación total de la

satisfacción con respecto a la justicia organizacional y una mediación parcial de la satisfacción laboral entre la anomia organizacional y el burnout. Hay que destacar el efecto encontrado entre la anomia organizacional y el burnout, ya que en la literatura revisada no se ha encontrado ninguna investigación que estudie la relación directa entre estas dos variables. Este hallazgo va en la misma línea de lo propuesto por Mansfield (2004) y Tsahuridu (2006) que aseguraban que la anomia organizacional puede contribuir a la aparición de estrés.

En conclusión, se desea subrayar la importancia del modelo propuesto, ya que nunca antes se había publicado un trabajo que se ocupase de las cuatro variables presentadas; especialmente se considera destacable la relación encontrada entre las variables anomia organizacional y burnout. En definitiva, lo que se pretendía con este artículo era señalar que tanto el estudio de las percepciones de los empleados sobre el nivel de equidad en sus empresas, como la supervisión de la empresa sobre el funcionamiento de los procedimientos y las normas que regulan el funcionamiento de la organización, mejoran la satisfacción laboral en los empleados y ayudan a prevenir la aparición de estrés.

6. Limitaciones

Una de las limitaciones del estudio es su diseño transversal. Debido a ello todas las medidas son concomitantes, por lo que no se pudo establecer con ellas la dirección de una relación causal. Si bien la naturaleza de las variables (referidas algunas a la organización – justicia y anomia- mientras otras -satisfacción laboral y burnout- se refieren al individuo) hizo plausible la dirección de la relación que se reflejaron en el modelo. Sería deseable un estudio longitudinal que permitiese establecer válidamente una secuencia de la influencia entre variables y por lo tanto el establecimiento de predicciones basadas en la relación.

CAPÍTULO 5

APROXIMACIÓN METODOLÓGICA III: *Influencia de la justicia organizacional sobre la autoeficacia, satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Un análisis multigrupo según el género.*

1. Introducción

La incorporación de la mujer al mundo laboral en la segunda mitad del siglo XX ha supuesto un importante cambio en las políticas sobre igualdad de las sociedades democráticas contemporáneas. Estas políticas de igualdad se definen como el conjunto de medidas adoptadas por las instituciones públicas para mejorar la situación laboral de la mujer (Bustelo y Lombardo, 2015). Aunque la generación de políticas es fundamental en la igualdad de género, ésta no resulta suficiente. Según las conclusiones del Consejo Europeo sobre igualdad entre mujeres y hombres (2016), existen brechas en el acceso al empleo y en los salarios según el género, incluso a pesar de que hay un mayor porcentaje de mujeres con estudios universitarios.

En España, la tasa de actividad laboral femenina es más baja que en el resto de países europeos. Sin embargo, ésta ha sufrido cambios significativos en los últimos 25 años, pasando de un 32,4% en 1987 al 53,75% en el año 2014. Tal y como apunta Maruani, (2000, p.17-18) “ la feminización del colectivo asalariado, iniciada a principios de los sesenta, prosigue de manera inexorable, pero sin que vaya acompañada de una auténtica ruptura con los procesos que generan las desigualdades de sexo. Existen, en efecto, pocos ámbitos en los que haya tenido lugar una mutación social de tanta amplitud sobre un telón de fondo de desigualdades tan tenaces. En este sentido, nos encontramos en un momento significativo de la historia del empleo femenino: un periodo de contrastes y paradojas, de avances evidentes y retrocesos impertinentes, de movimientos e impulsos de sentidos contrapuestos cuyo desenlace final resulta difícil de evaluar”.

¿Influye el género en las variables organizacionales?

Las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral se traduce en segregación ocupacional, menor nivel retributivo y de oportunidades de promoción profesional (Gamero, 2004); lo que lleva a pensar en la posible existencia de diferencias de género en cuanto a la satisfacción en el trabajo, el compromiso con la organización y en la percepción de autoeficacia. Sin embargo, diversos estudios han afirmado que las mujeres presentan mayores niveles de satisfacción laboral que los hombres (Scandura y Lankau, 1997). Del mismo modo, ocurre con la percepción de autoeficacia (Blanco, Ornelas, Aguirre y Guedea, 2012; Ferrer y Morales, 2009) y el compromiso en la organización (Pacheco, Durán y Rey, 2007; Pena, Rey y Extremera, 2012). Este hecho podría deberse, tal y como apunta Clark (1997), a que las mujeres tienen menores expectativas laborales.

En cuanto a la percepción de justicia organizacional según el género, algunos autores han encontrado diferencias entre hombres y mujeres (Anderson y Shoney, 2003; Craid, 1994; Osca y López-Araujo, 2009). Concretamente, Omar y Uribe-Delgado (2011) y Sweeney y Mcfarlin (1997), indicaron que las mujeres poseen mayor percepción de justicia interpersonal e informacional, frente a los hombres que puntúan más alto en justicia distributiva y procedimental. Por su parte, Nowakowski y Conlon (2005), señalaron que el género puede actuar como moderador entre las percepciones de justicia y los resultados organizacionales.

Esta tercera aproximación propone que la percepción de justicia de los trabajadores interviene en su percepción de autoeficacia, satisfacción laboral y engagement. De hecho, se considera que la percepción de justicia organizacional- favorece la satisfacción laboral (Jordan y Turner; 2008; Shibaoka et al., 2010) y la autoeficacia (Ruder, 2003); y que ambas influyen en el compromiso que el trabajador tiene en la organización (Fajardo, Bortolotto, Talavela y Mirón, 2013). En este sentido, Cropanzano, Bowen y Gilliland (2007) señala que la justicia organizacional genera beneficios en las organizaciones y en los empleados.

A continuación, se presenta el modelo de ecuaciones estructurales (MEE) que pone a prueba las hipótesis de esta aproximación metodológica III.

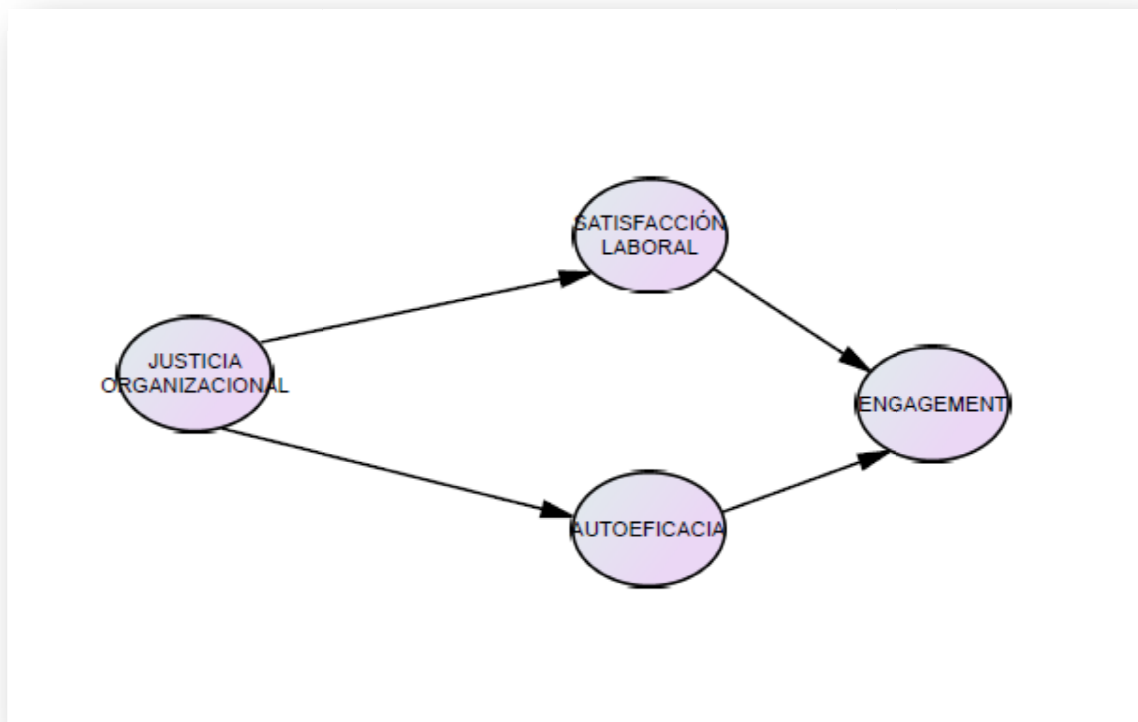


Figura 13. Diagrama de flujo teórico en la aproximación III

2. Método

2.1 Participantes

La muestra estuvo compuesta por 292 sujetos (32,5% hombres, 67,5% mujeres), de los cuales el 35,6% trabajaban en empresas públicas y el 64,4% a la empresa privada.

La edad media de los sujetos fue de 42.29 años ($sd=8.62$). En cuanto al nivel de estudios, el 1.4% de los trabajadores no poseían estudios, el 29.1% con estudios primarios, un 32.5% con estudios secundarios y un 37.0% los estudios universitarios.

2.2 Procedimiento

De igual manera que en las aproximaciones anteriores, se contactó con los técnicos de prevención de las diferentes empresas colaboradoras con el estudio, facilitándoles la información de los objetivos del estudio y asegurándoles la garantía de anonimato. Tras solicitar el consentimiento de los trabajadores, se les facilitó el cuestionario y un sobre para incluirlo tras su cumplimentación. Finalmente se devolvió la información más relevante a través de un pequeño informe.

2.3 Medidas e Instrumentos

Se utilizaron los siguientes instrumentos (tablas 6, 14, 16 y 17):

Justicia Organizacional: Escala de Justicia Organizacional (Colquitt, 2001) compuesta por 20 ítems organizados en 4 dimensiones con un formato tipo likert de 5 puntos (Justicia Procedimental, Distributiva, Interpersonal e Informacional). La escala presentó una fiabilidad de ($\alpha = 0.925$).

Satisfacción laboral: escala de Warr et al. (1979). Esta escala contiene dos subescalas con formato tipo likert de 7 puntos que examinan los factores extrínsecos (8 ítems) e intrínsecos (7 ítems) de las condiciones de trabajo. La escala posee un alpha de ($\alpha = 0.918$).

Engagement-Compromiso organizacional: se estudió a partir del cuestionario work engagement de Shaufeli y Barker (2003), que consta de tres dimensiones dispuestas en formato tipo likert de 7 puntos: dedicación (5 ítems), absorción (6 ítems) y vigor (6 ítems). La escala obtuvo una fiabilidad de ($\alpha = .94$).

Autoeficacia: se evaluó mediante la Escala General de Autoeficacia de Schwarzer y Baessler (1996) formada por 10 ítems y adaptada al castellano por el equipo de la universidad Jaume I (2000). Esta escala se dispone en un formato tipo likert de 7 puntos y presentó un alpha de ($\alpha = 0.934$).

3. Estrategia analítica

Se empleó la matriz de casos completos (N=292) para el estudio de las variables. En primer lugar, se comprobó la unidimensionalidad de las escalas Autoeficacia y GHQ12. Para ello, se realizó un análisis factorial exploratorio con el método de ejes principales en ambas escalas. La escala de Autoeficacia presentó un primer factor con un autovalor de 6.442, resultando todas las saturaciones en el primer factor superiores a .500. Por lo tanto, se formaron parejas de ítem. En concreto se especificaron 5 indicadores constituidos cada uno por la suma de los ítems (Little, Cunningham, Shahar, & Widaman 2002; Wong, Wei, & Tjosvold, 2011). El primer par de ítems se obtuvo a partir de la suma de los ítems con mayor y menor saturación en el factor único. El segundo par lo constituyeron el siguiente par con mayor y menor saturación y así sucesivamente, consiguiendo así indicadores de saturaciones más equilibradas en un único factor (Little, et al., 2002).

En segundo lugar, se procedió a detectar los valores anómalos con el método de distancia de Mahalanobis, que es la distancia entre un valor del conjunto de datos y el centroide del espacio multivariado (media general). Se consideraron valores anómalos aquellos datos con un valor p de distancia de Mahalanobis inferior a 0.001. De esta manera se obtuvo la matriz de datos (N=292). Estos análisis fueron efectuados con el programa estadístico Spss 20.0.

El modelo de ecuaciones estructurales se verificó a través del programa EQS 6.1 (Bentler, 1995). La evaluación de la matriz de covarianzas se llevó a cabo mediante el método de Máxima Verosimilitud Robusto que asume los supuestos de normalidad en las variables y realiza las correcciones necesarias en los casos que no se cumple (Bentler, 1995). Respecto al ajuste del modelo se aplicaron los índices de ajuste recomendados en la literatura (Hu & Bentler, 1999). Concretamente, los índices utilizados fueron: el estadístico χ^2/gl , puesto que el índice χ^2 es muy sensible al tamaño muestral (Jöreskog y Sörbom, 1993); CFI

(Comparative Fit Index), IFI (Incremental Fit Index), NNFI (Nonnormed Fit Index) y RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation). Hu y Bentler (1999) apuntan que valores superiores a .95 para CFI, IFI y NNFI junto a valores inferiores a .06 para RMSEA indican un buen ajuste del modelo. Por último se realizó un análisis multigrupo con el programa estadístico Amos 24.0 para comprobar si existía invarianza del modelo según el género.

4. Resultados

4.1 Análisis de correlación y análisis descriptivos

La tabla 20 presenta la media y desviación típica, así como la correlación entre las variables. En otra tabla (21) se presentan estos mismos estadísticos en las submuestras de hombres y mujeres por separado. Los valores por encima de la diagonal corresponden a las correlaciones bivariadas en la submuestra de mujeres.

Los resultados señalan las correlaciones significativas al nivel 0.01, excepto en las dimensiones de justicia procedimental e interpersonal con respecto a la satisfacción laboral, del mismo modo ocurre en la muestra femenina con las dimensiones de justicia procedimental, distributiva e interpersonal. La muestra masculina presenta correlaciones no significativas en las dimensiones de satisfacción laboral y las demás variables, excepto en la satisfacción laboral extrínseca que correlaciona al 0,01 con la autoeficacia y las dimensiones de engagement.

	$\bar{X}$	sd	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.JP	4,11	1,18	1	,55**	,42**	,53**	,42**	,40**	,33**	,37**	-,01	-,02
2.JD	4,44	1,63		1	,30**	,50**	,42**	,46**	,38**	,43**	,15*	,14*
3.JINT	6,15	1,07			1	,67**	,30**	,31**	,24**	,29**	,06	,09
4.JINF	5,50	1,48				1	,37**	,42**	,30**	,35**	,14*	,21**
5.AEF	5,68	1,00					1	,82**	,42**	,59**	,20**	,27**
6.DEDIC	5,56	1,20						1	,82**	,85**	,22**	,27**
7.ABS	5,01	0,58							1	,80**	,15**	,20**
8.VIGOR	5,57	1,14								1	,15**	,24**
9.SLI	4,53	1,27									1	,81**
10.SLE	4,88	1,22										1

Tabla 20. Correlaciones , media y desviación típica muestra general.

**p<.01

		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
1.	1.JP	1	,61**	,43**	,58**	,49**	,48**	,38**	,44**	,06	,05
2.	JD	,43**	1	,38**	,53**	,47**	,49**	,40**	,45**	,13	,10
3.	JINT	,41**	,07	1	,74**	,34**	,33**	,30**	,38**	,13	,15*
4.	JINF	,44**	,42**	,51**	1	,44**	,45**	,36**	,38**	,23**	,26**
5.	AEF	,26*	,28**	,18	,23*	1	,54**	,46**	,61**	,22**	,26**
6.	DEDIC	,27**	,36**	,25*	,32**	,50**	1	,84**	,85**	,21**	,22**
7.	ABS	,26*	,31**	,09	,14	,29**	,75**	1	,81**	,13	,16*
8.	VIGOR	,22**	,34**	,18	,23*	,53**	,85**	,78**	1	,15*	,21**
9.	SLI	-,16	,17	-,14	-,12	,14	,19	,14	,10	1	,82**
10.	SLE	-,08	,20	-,04	,027	,29**	,32**	,20	,24*	,77**	1
	$\bar{X}$ Mujer	4,07	4,54	6,17	5,63	5,72	5,66	5,12	5,66	4,68	5,08
	δ Mujer	1,21	1,73	1,11	1,49	1,04	1,18	1,14	1,05	1,31	1,20
	$\bar{X}$ Hombre	4,21	4,25	6,12	5,25	5,63	5,36	4,77	5,40	4,22	4,50
	δ Hombre	1,12	1,40	1,	1,45	0,91	1,24	1,11	0,93	1,14	1,16

Tabla 21. Correlaciones y estadísticos descriptivos según el género

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

4.2 Modelo de ecuaciones estructurales

El modelo de ecuaciones estructurales se estimó mediante el programa EQS 6.1 (Bentler, 1995) e incluyó cuatro factores: (1) justicia organizacional medida a través de cuatro indicadores (justicia distributiva, procedimental, interpersonal e informacional): (2) la satisfacción laboral formada por dos dimensiones; (3) autoeficacia evaluada a través de paquetes de datos estadísticos, y un último factor (4) engagement compuesto por tres dimensiones: absorción, vigor y dedicación. Con el objetivo de determinar la bondad de ajuste del modelo y la significación estadística se utilizaron coeficientes robustos que asumen la ausencia de normalidad en los datos (Bentler, 1995). El modelo ajustó bien a los datos: S-B $\chi^2(72, 292) = 140.4089$, $p=0.0000$; CFI=.966 ,NNFI=.957 y RMSEA=.057 .El modelo explica el 35,4 % de la varianza del compromiso laboral.

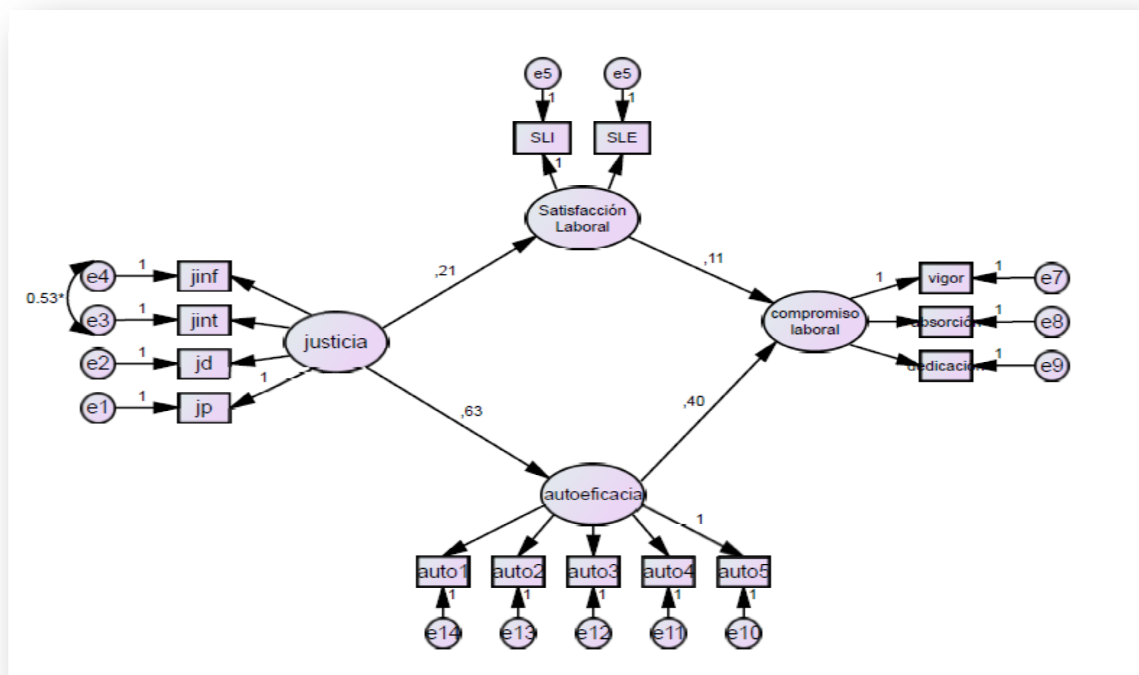


Figura 14. Parámetros estandarizados de la aproximación III

La figura 14 muestra el modelo final con los coeficientes estandarizados y su probabilidad asociada. Como se puede observar, el modelo apunta la existencia de un efecto directo y positivo entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral ($\beta = 0.21$, $p < 0.05$), al igual que sucede entre la justicia organizacional y la autoeficacia percibida ($\beta = 0.63$, $p < 0.05$). Del mismo modo se encontraron relaciones positivas y directas entre la satisfacción laboral y engagement ($\beta = 0.11$, $p < 0.05$), y la autoeficacia y el engagement ($\beta = 0.40$, $p < 0.00$). Todas las relaciones resultaron significativas.

4.3 Análisis Multigrupo

Finalmente, se llevo a cabo un análisis multigrupo para comprobar la invarianza estructural del modelo (Bentler y Wu, 2002) en función del género. Para efectuar este análisis se estimaron cuatro modelos: un primer modelo sin restricciones que asume que no existen diferencias de género (modelo base) y tres modelos en los que se añaden restricciones sucesivas en los pesos factoriales, los coeficientes de regresión y las covarianzas entre los errores (Byrne, 2001) para imponer la igualdad entre grupos. La comparación estadística de los modelos mediante el estadístico χ^2 nos indica si existen diferencias significativas en ambos modelos.

Los resultados indicaron que los cuatro modelos presentan buenos índices de ajuste (tabla x). Por otro lado, las diferencias entre la χ^2 del modelo no restringido (modelo base) y los modelos con restricciones no fue significativa, lo que revela la existencia de invarianza del modelo en ambos sexos. Además las diferencias en el CFI de los respectivos modelos fueron inferiores a 0.1, criterio establecido por Cheung y Rensvold (2002) para considerar un modelo invariante.

Modelos	χ^2	gl	χ^2/gl	$\Delta \chi^2$	Δgl	CFI	ΔCFI	RMSEA
Modelo1	280.26	172	1.63	---	---	0.964	---	0.047
Modelo2	316.214	186	1.70	0.07	14	0.957	0.007	0.049
Modelo3	316.230	187	1.69	0.06	15	0.957	0.007	0.049
Modelo4	316.660	190	1.67	0.04	18	0.958	0.006	0.039

Tabla 22. Análisis de invarianza según el género

5. Discusión

El objetivo principal de esta aproximación metodológica fue analizar la influencia que poseen las percepciones de justicia organizacional sobre la satisfacción laboral, la autoeficacia percibida y el compromiso laboral, para después comprobar si existían diferencias entre hombres y mujeres en dicho modelo.

De los resultados se deduce que las percepciones de justicia organizacional influyen de manera directa y positiva en la satisfacción laboral. Este hallazgo coincide con lo encontrado en trabajos anteriores que afirman que la justicia organizacional tiene impacto sobre la satisfacción laboral (Choi, 2011; Jordan y Turner; 2008; Littlewood, 2007; Shibaoka, Takada, Watanabe, Kojima, Kakinuma, Tanaka y Kawakami, 2010; Solano, 2011). Asimismo, también se observó una relación directa y positiva entre la justicia organizacional y la autoeficacia percibida. Esto es, la percepción de justicia organizacional potencia la autoeficacia del trabajador, es un feedback entre el binomio trabajador- empresa. Existen pocas evidencias sobre esta relación, por este motivo sería de gran interés analizar en posteriores trabajos la relación encontrada aquí entre estas dos variables.

Los resultados también reflejaron relaciones significativas entre satisfacción laboral y engagement. A su vez, también se encontró una relación fuerte entre autoeficacia y engagement. Estudios previos apoyan esta relación argumentando que las percepciones de autoeficacia actúan como desencadenante del compromiso laboral (García-Renedo, Llorens, Cifre y Salanova, 2006; Salanova, Martínez y Llorens, 2014). Llorens, Schaufeli, Bakker, y

Salanova (2007) indican que la relación entre compromiso y autoeficacia es un espiral positiva en la que los altos niveles de autoeficacia consolidan los niveles de compromiso.

Por último, el análisis multigrupo mostró que el modelo explicativo entre las percepciones de justicia organizacional, satisfacción laboral, autoeficacia y compromiso en la organización era invariante en función del género, lo que determina que las relaciones que conforman en el modelo son aplicables en hombres y mujeres.

En conclusión, el modelo propuesto subraya el papel determinante de las percepciones de justicia en el contexto organizacional, ya que el modo en el que perciben los trabajadores la justicia en su organización repercute en la autoeficacia, en la satisfacción laboral y el engagement. A pesar de las limitaciones del estudio, el diseño transversal y el tamaño de la muestra, los resultados obtenidos ayudan a la comprensión del concepto de justicia, su impacto y sus repercusiones en la empresa. Esto es, las personas que perciben justicia en la distribución de recursos, los procedimientos utilizados y el trato recibido, crearán un vínculo fuerte con la empresa, que reportarán a la misma con compromiso, autoeficacia y sentimientos de satisfacción.

6. Limitaciones

La principal limitación de este estudio es su diseño transversal y el tamaño de la muestra ($n=292$). A pesar de esto, la naturaleza de las variables justicia organizacional, satisfacción laboral, autoeficacia y engagement se relacionaron de manera congruente con el modelo. Sería necesario un estudio longitudinal para establecer de manera válida las predicciones del modelo.

CAPÍTULO 6

CONCLUSIONES FINALES

La presente tesis doctoral tuvo como objetivo general conocer la influencia de la justicia organizacional en la calidad de vida laboral y la salud de los trabajadores. Para alcanzar este objetivo se plantearon tres investigaciones empíricas con objetivos específicos en cada caso.

El objetivo de la primera aproximación fue validar la escala de justicia organizacional (Colquitt, 2001) bajo la perspectiva de la Teoría de Respuesta al Ítem (TRI) para contrastar su funcionamiento frente a la Teoría Clásica de los test (TCT), y aportar evidencias psicométricas y conceptuales no aportadas previamente. El objetivo de las aproximaciones dos y tres fue estudiar la influencia de la justicia organizacional en la calidad de vida laboral de los trabajadores. Concretamente, el objetivo de la segunda aproximación consistió en analizar la influencia de la justicia organizacional en el estrés de los trabajadores. El modelo planteaba que la satisfacción laboral mediaba la relación entre el clima ético, formado por la percepción de justicia y anomia organizacional, en la aparición de burnout en los trabajadores. Por su parte, el objetivo de la tercera aproximación fue analizar la influencia de la justicia organizacional en la autoeficacia, la satisfacción laboral y el engagement. También se analizó la invarianza de género del modelo propuesto.

Tras los resultados de las diferentes aproximaciones se llegó a las siguientes conclusiones:

Primera aproximación

Primera. Los resultados de los análisis psicométricos realizados aportaron evidencias sobre las garantías métricas de la escala de justicia organizacional para su aplicación

Segunda. Se encontraron evidencias de validez de la estructura interna de la escala.

El modelo que mejor ajustó fue el de cuatro dimensiones propuesto por el autor, sólo se localizó una correlación de errores entre dos ítems que no pudo justificarse. Por último, los

resultados de validez basados en la relación con otras variables mostraron que la justicia organizacional es un buen predictor de satisfacción laboral.

Tercera. Los resultados de la aplicación del modelo de Rasch en el proceso de validación de la escala permiten indicar que la justicia procedimental es el mejor predictor para evaluar la justicia en las organizaciones. Este hallazgo es compatible con lo señalado previamente en la literatura, no obstante deseamos subrayar que aquí se deduce del análisis psicométrico de cada una de las dimensiones del constructo, no desde el tamaño del efecto que dichas dimensiones tienen sobre el constructo global.

Segunda aproximación

Primera. La percepción de una organización injusta se constituye en una situación generadora de anomia, por otro lado una organización anómica contribuye a reducir los niveles de justicia organizacional.

Segunda. La baja percepción de justicia organizacional y la falta de cumplimiento de normas en las organizaciones incrementan el burnout de los trabajadores.

Tercera. La justicia organizacional incrementa los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores. Por el contrario, la anomia organizacional disminuye la satisfacción laboral, aunque este efecto es menos intenso que el de la justicia sobre la satisfacción.

Cuarta. La satisfacción laboral media la influencia de la justicia organizacional en el burnout de los trabajadores.

Quinta. La falta de cumplimiento de las normas (anomia organizacional) tiene un efecto directo en el burnout de los trabajadores.

Tercera aproximación

Primera. La justicia organizacional influye de manera directa y positiva en la satisfacción laboral y la autoeficacia percibida de los trabajadores.

Segunda. La satisfacción laboral aumenta el nivel de engagement de los trabajadores.

Tercera. La percepción de autoeficacia, influida por la justicia organizacional, incrementa claramente los niveles de engagement con el trabajo.

Cuarta. La influencia de la justicia organizacional en la satisfacción laboral y la autoeficacia. Y los efectos de estas dos últimas variables en el engagement en el trabajo son similares en hombres y mujeres.

Aportaciones

Primera aproximación

Se presentan evidencias sobre el constructo de justicia organizacional no estudiadas previamente, que permiten una mayor comprensión del mismo. Los resultados también ha proporcionado evidencias sobre la contribución de cada una de las dimensiones (distributiva, procedimental, interpersonal e informacional) a la percepción de las personas sobre la justicia en el lugar de trabajo. El principal hallazgo este estudio es que la percepción global de justicia en la organización se fundamenta principalmente en la gestión de los procedimientos.

Segunda aproximación

La mejora de la justicia en la organización no asegura la reducción del burnout en los trabajadores si estos perciben que el cumplimiento de las normas no es contingente a los refuerzos que reciben. Por este motivo, las prácticas gerenciales deben perseguir el doble objetivo de mejorar los niveles de justicia organizacional y apoyar el cumplimiento de las normas por parte de todas las personas implicadas en la organización.

Tercera aproximación

La gestión de las organizaciones influye en la percepción del trabajador sobre su empresa. La buena praxis en los procedimientos, un canal de información óptimo, el reparto equitativo de distribuciones y el buen trato recibido incrementa la percepción de justicia sobre la organización. Esta percepción justa sobre la empresa conlleva beneficios para el trabajador en términos de satisfacción y autoeficacia, y para la empresa dado que favorece el engagement de los trabajadores.

Sugerencias para la investigación futura

Respecto a los instrumentos de medida.

Para poder incluir en la evaluación de riesgos psicosociales una medida de justicia organizacional sería conveniente poder disponer de una medida más corta de justicia que la propuesta por Colquitt (2001). Con este objetivo, en investigaciones futuras podrían utilizarse conjuntamente una medida de justicia global y la escala de justicia organizacional utilizada en nuestro trabajo. Esta estrategia permitiría estudiar la relación entre las cuatro dimensiones de la justicia organizacional y dicha medida global. Por otro se podría comprobar si las relaciones de ambas medidas con otras variables dependientes (satisfacción laboral, empowerment, autoeficacia, etc.) son análogas o, por el contrario, presentan diferencias.

Por su parte, la anomia organizacional es, empíricamente, una variable fuertemente correlacionada con la justicia organizacional. A nivel de constructo, ambas miden procesos organizacionales análogos. En cambio, y según los resultados mostrados en esta tesis, tienen efectos diferenciados sobre algunas variables resultado (ver efecto directo de la anomia sobre la satisfacción laboral versus efecto indirecto de la justicia sobre la satisfacción). Se sugiere incluir la variable anomia organizacional para completar el estudio del clima ético en aquellos

trabajos que tengan como objetivo analizar esta importante dimensión del clima organizacional.

Respecto al diseño de la investigación

Se sugieren estudios longitudinales en los que se mida la justicia organizacional (tiempo 1) y las variables dependientes sobre las que, hipotéticamente, ésta tiene efecto (tiempo 2). Con estos diseños se podría constatar la relación causa-efecto entre ambas variables. Un paso más avanzado en esta línea sería poder medir si la mejora de la justicia en una empresa (lograda mediante una intervención con tal fin) mejora también variables como la satisfacción laboral o el empowerment, y reduce variables como el estrés, por ejemplo.

Respecto a la estrategia analítica

Se considera incluir análisis multigrupo en el análisis de los datos, para estudiar las posibles diferencias de las relaciones de la justicia organizacional con otras variables (satisfacción laboral, estrés, salud, empowerment, etc.) en función de la empresa, el género, el nivel jerárquico o la antigüedad laboral.

CAPÍTULO 7

REFERENCIAS

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology*, 2, 267-299.
- Agencia europea para la seguridad y la salud en el trabajo (2010). Promoción de la salud en el trabajo para los trabajadores (Internet). *Bilbao: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*
- Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2009). Assessing roadblocks to justice: A model of fair behavior in organizations. In *Research in personnel and human resources management* (pp. 219-263). Emerald Group Publishing Limited.
- An, J. Y., Yom, Y. H., & Ruggiero, J. S. (2011). Organizational culture, quality of work life, and organizational effectiveness in Korean university hospitals. *Journal of Transcultural Nursing*, 22(1), 22-30.
- Anderson, D. M., & Shinen, K. J. (2003). Gender equity in the context of organizational justice: A closer look at a reoccurring issue in the field. *Journal of Leisure Research*, 35(2), 228.
- Arbuckle, J. (2003). *Amos 5.0 update to the Amos user's guide*. Marketing Department, SPSS Incorporated.
- Armstrong-Stassen, M. (1998). The effect of gender and organizational level on how survivors appraise and cope with organizational downsizing. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 34(2), 125-142.
- Artazcoz, L. (2002). La salud laboral ante los retos de la nueva economía. *Gaceta Sanitaria*, 16(6), 459-461.
- Assmar, E. M. L., & Ferreira, M. C. (2004). Estereótipos e preconceitos de gênero, liderança e justiça organizacional: controvérsias e sugestões para uma agenda de pesquisa. *Estereótipos, preconceitos e discriminação*, 89-116.
- Attorresi, H. F., Lozzia, G. S., Abal, F. J. P., Galibert, M. S., & Aguerri, M. E. (2009). Teoría de Respuesta al Ítem. Conceptos básicos y aplicaciones para la medición de constructos psicológicos. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 18(2).

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1992). Exercise of personal agency through the self-efficacy mechanism. En R. Schwarzer (Ed.), *Self-efficacy: Thought control of action* (pp.:3-38). Washinton, DC: Hemisphere.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Benavides, F. G., Frutos, C. R., & García, A. M. G. (2000). *Salud Laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Masson.
- Bentler, P. M. (1992). On the fit of models to covariances and methodology to the Bulletin.. *Psychological bulletin*, 112(3), 400.
- Bentler, P. M. (1995). *EQS structural equations program manual*. Multivariate Software.
- Bentler, P. y Wu, E. (2002). *EQS 6 for windows user's guide*. Encino, CA: Multivariate Software.
- Bies, R. J., & Moag, J. F. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman (Eds.), *Research on negotiations in organizations* (Vol. 1, pp. 43-55). Greenwich, CT: JAI Press.
- Birnbaum, A. (1968). Some latent train models and their use in inferring an examinee's ability. *Statistical theories of mental test scores*, 395-479.
- Blanco Vega, H., Ornelas Contreras, M., Aguirre Chávez, J. F., & Guedea Delgado, J. C. (2012). Autoeficacia percibida en conductas académicas: diferencias entre hombres y mujeres. *Revista mexicana de investigación educativa*, 17(53), 557-571.
- Boada-Grau, J. y Ficapal-Cusí, P. (2012). *Salud y Trabajo. Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. Barcelona: Editorial UOC.
- Brockner, J., & Adsit, L. (1986). The moderating impact of sex on the equity–satisfaction relationship: A field study. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 585.

- Brockner, J., Konovsky, M., Cooper-Schneider, R., Folger, R., Martin, C., & Bies, R. J. (1994). Interactive effects of procedural justice and outcome negativity on victims and survivors of job loss. *Academy of management Journal*, 37(2), 397-409.
- Brockner, J., Tyler, T. R., & Cooper-Schneider, R. (1992). The influence of prior commitment to an institution on reactions to perceived unfairness: The higher they are, the harder they fall. *Administrative Science Quarterly*, 241-261.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. *Sage focus editions*, 154, 136-136.
- Bustelo, M., & Lombardo, E. (2007). ¿Qué hay debajo de la alfombra de las políticas de igualdad? Un análisis de 'marcos interpretativos' en España y en Europa. *Políticas de igualdad en España y en Europa*, 11-35.
- Byrne, D. J. (2001). *Manual de MARC: cómo interpretar y usar registros MARC* (No. 025.3 BYR).
- Camacaro, P. (2010). Aproximación a la calidad de vida en el trabajo en la organización castrense venezolana. *Edición electrónica. Acosta, C.(2004) Cuatro preguntas para iniciarse en cambio organizacional. Revista Colombiana de Psicología*, 11, 9-24.
- Camacho, R. H., & Higuaita, D. (2013). Teleworking with work life quality and productivity. An approach to a model in an energy sector company. *Pensamiento & Gestión*, (35), 87-118.
- Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S., & Cañas, J. J. (2002). Validación de la escala Q-Labors para evaluar la calidad de vida laboral en hospitales. *Administración Sanitaria*, 6(23), 161-182.
- Chan, K. W., & Wyatt, T. A. (2007). Quality of work life: A study of employees in Shanghai, China. *Asia Pacific Business Review*, 13(4), 501-517.
- Cheung, G.W., y Rensvold, R.B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 9, 233-255
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill. México DF MX.
- Choi, S. (2011). Organizational justice and employee work attitudes: The federal case. *The American Review of Public Administration*, 41(2), 185-204.

- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?. *Labour economics*, 4(4), 341-372.
- Cohen, D. V. (1993). Creating and maintaining ethical work climates: Anomie in the workplace and implications for managing change. *Business Ethics Quarterly*, 343-358.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), 386.
- Colquitt, J. A., & Rodell, J. B. (2011). Justice, trust, and trustworthiness: A longitudinal analysis integrating three theoretical perspectives. *Academy of Management Journal*, 54(6), 1183-1206.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research.
- Conclusiones del Consejo «Igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la adopción de decisiones» (14327/15)
- Crawford, J. R., & Henry, J. D. (2004). The Positive and Negative Affect Schedule (PANAS): Construct validity, measurement properties and normative data in a large non-clinical sample. *British Journal of Clinical Psychology*, 43(3), 245-265.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. *International review of industrial and organizational psychology*, 12, 317-372.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives* 21 (4): 34-48.
- Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R., & Rupp, D. E. (2001). Self-enhancement biases, laboratory experiments, George Wilhelm Friedrich Hegel, and the increasingly crowded world of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58(2), 260-272.
- Cropanzano, R., Goldman, B. M., & Benson, L. (2005). Organizational justice. *Handbook of work stress*, 63-87.

- Cuesta, M., & Muñiz, J. (1999). Efectos de la multidimensionalidad en la estimación de pará. *Psicothema*, 65-86.
- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P., & Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 127-141.
- Cullen, J. B., Victor, B., & Stephens, C. (1989). An ethical weather report: Assessing the organization's ethical climate. *Organizational dynamics*, 18(2), 50-62.
- De Boer, E. M., Bakker, A. B., Syroit, J. E., & Schaufeli, W. B. (2002). Unfairness at work as a predictor of absenteeism. *Journal of organizational behavior*, 23(2), 181-197.
- De la Poza, J. (1998). Satisfacción, clima y calidad de vida laboral. In *Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones* (pp. 259-272). Ediciones Pirámide.
- DeConinck, J. B., & Stilwell, C. D. (2004). Incorporating organizational justice, role states, pay satisfaction and supervisor satisfaction in a model of turnover intentions. *Journal of Business Research*, 57(3), 225-231.
- Delamotte, Y., & Takezawa, S. I. (1984). Quality of work life in International Labour Office.
- Díaz-Gracia, L., Barbaranelli, C., & Moreno-Jiménez, B. (2014). Versión española de la escala de justicia organizacional de colquitt. *Psicothema*, 26(4), 538-544.
- Donovan, M. A., Drasgow, F., & Munson, L. J. (1998). The Perceptions of Fair Interpersonal Treatment Scale: development and validation of a measure of interpersonal treatment in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, 83(5), 683.
- Durán, M. M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de administración*, 1(1), 71-84.
- Elanain, H. M. (2010). Testing the direct and indirect relationship between organizational justice and work outcomes in a non-Western context of the UAE. *Journal of Management Development*, 29(1), 5-27.
- Elovainio, M., Kivimäki, M., & Helkama, K. (2001). Organizational justice evaluations, job control, and occupational strain. *Journal of applied psychology*, 86(3), 418.

- Elovainio, M., Kivimäki, M., & Vahtera, J. (2002). Organizational justice: evidence of a new psychosocial predictor of health. *American journal of public health*, 92(1), 105-108.
- Elovainio, M., Kivimäki, M., Vahtera, J., Keltikangas-Järvinen, L., & Virtanen, M. (2003). Sleeping problems and health behaviors as mediators between organizational justice and health. *Health Psychology*, 22(3), 287.
- Embretson, S. E., & Reise, S. P. (2000). *Item Response Theory for Psychologists*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Emery, F. (1959). *Characteristics of Socio - Technical Systems*. London: Tavistock Institute Document.
- Erdogan, B. (2002). Antecedents and consequences of justice perceptions in performance appraisals. *Human Resource Management Review*, 12, 555-578
- Fajardo, M., Bortolotto, M., López, D., & Mirón, S. (2013). Relación entre engagement y las creencias de autoeficacia en los trabajadores.
- Fang, Y. H., & Chiu, C. M. (2010). In justice we trust: Exploring knowledge-sharing continuance intentions in virtual communities of practice. *Computers in Human Behavior*, 26(2), 235-246.
- Fernández Ríos, M. (1999). *Diccionario de RRHH. Organización y dirección*. Madrid: Díaz de Santos.
- Fernández, M. y Giménez, L. (1988). «Criterios para definir la CVL». En Libro de Simposios. 1º Congreso Iberoamericano y 3º Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, pp. 477-484. Madrid: COP.
- Fernandez-Palma, M. (2009). La evaluación de desempeño, la percepción de justicia y las reacciones de los empleados. *Contabilidad y Negocios: Revista del Departamento Académico de Ciencias Administrativas*, 4(8), 42-48.
- Ferrato, E., & De Arruda, M. C. C. (2005). Clima ético corporativo: Una aplicación del modelo de Victor y Cullen en las empresas del estado de São Paulo. *Cuadernos de Difusión*, 10.
- Ferrer, C., & Jiménez, J. (2009). Autoeficacia emprendedora en jóvenes mexicanos.:¿ Cómo afecta la satisfacción vital y la inteligencia emocional percibida?. *Interamerican Journal of Psychology*, 43(2), 268-278.

- Flanagan, J. C. (1937). A proposed procedure for increasing the efficiency of objective tests. *Journal of Educational Psychology*, 28(1), 17.
- Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management journal*, 32(1), 115-130.
- Galíndez, L., & Rodríguez, Y. (2007). Riesgos Laborales de los Trabajadores de la Salud. *Salud de los Trabajadores*, 15(2), 67-69.
- Gamero, C. B. (2004). Satisfacción laboral de los asalariados en España. Especial referencia a las diferencias de género. *Cuadernos de economía*, 27(74), 109-145.
- García-Renedo, M., Llorens, S., Cifre, E., & Salanova, M. (2006). Antecedentes afectivos de la auto-eficacia docente: un modelo de relaciones estructurales. *Revista de educación*, 339, 387-400.
- Gershon, R. R., Stone, P. W., Zeltser, M., Faucett, J., Macdavitt, K., & Shin-Shang, C. H. O. U. (2007). Organizational climate and nurse health outcomes in the United States: a systematic review. *Industrial health*, 45(5), 622-636.
- Gillet, N., Fouquereau, E., Bonnaud-Antignac, A., Mokoukolo, R., & Colombat, P. (2013). The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: A cross-sectional questionnaire survey. *International journal of nursing studies*, 50(10), 1359-1367.
- Gilliland, S. W., & Chan, D. (2001). Methods, and Applications. *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology: Volume 2: Organizational Psychology*, 143.
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29(2), 237-241.
- Glas, C.A.W. (1989). *Contributions to estimating and testing Rasch models*. Unpublished doctoral dissertation, University of Twente, The Netherlands.
- González, P., Peiró, J. M., & Bravo, M. J. (1996). Calidad de vida laboral. *Tratado de psicología del trabajo*, 2, 161-186.
- González-Baltazar, R., Hidalgo-Santacruz, G., Salazar, J. G., & Preciado-Serrano, M. L. (2010). Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo" cvt-gohisalo". *Ciencia & Trabajo*, 12(36).

- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management review*, 12(1), 9-22.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of management*, 16(2), 399-432.
- Greenberg, J. (1993). Justice and organizational citizenship: A commentary on the state of the science. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3), 249-256.
- Greenberg, J. (2010). Organizational injustice as an occupational health risk. *Academy of management annals*, 4(1), 205-243.
- Guttman, L. (1945). A basis for analyzing test-retest reliability. *Psychometrika*, 10(4), 255-282.
- Hair Jr, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1999). Análisis Multivariante. 5ta Edición Prentice Hall. *Links*, 469-488.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). Multivariate data analysis 6th Edition. *Pearson Prentice Hall. New Jersey. humans: Critique and reformulation. Journal of Abnormal Psychology*, 87, 49-74.
- Hansen, A. M., Byrne, Z. S., & Kiersch, C. E. (2013). Development and validation of an abridged measure of organizational justice. *The Journal of psychology*, 147(3), 217-244.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. (2002). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*, 2, 205-224.
- Hemingway, M. A., & Smith, C. S. (1999). Organizational climate and occupational stressors as predictors of withdrawal behaviours and injuries in nurses. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(3), 285-299.
- Heponiemi, T., Kuusio, H., Sinervo, T., & Elovainio, M. (2011). Job attitudes and well-being among public vs. private physicians: organizational justice and job control as mediators. *The European Journal of Public Health*, 21(4), 520-525.
- Heskett, J. L., & Schlesinger, L. A. (1994). Putting the service-profit chain to work. *Harvard business review*, 72(2), 164-174.
- Hodson, R. (1999). Organizational anomie and worker consent. *Work and occupations*, 26(3), 292-323.

- Holmbeck, G. N. (1997). Toward terminological, conceptual, and statistical clarity in the study of mediators and moderators: examples from the child-clinical and pediatric psychology literatures. *Journal of consulting and clinical psychology*, 65(4), 599.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural Equation Modelling: guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1995). Evaluating model fit.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- INSHT, I. (2003). Manual *para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en PYME*. INSHT, IBV.
- International Test Commission-ITC.(2010). International Test Commission Guidelines for Translating and Adapting Tests.Retrieved from <http://www.intestcom.org/>.
- Janssen, O. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 201-215.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Solomon, P. (2006). The role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 26(3), 271-282.
- Johnson, J. V. (1986). *The impact of workplace social support, job demands and work control upon cardiovascular disease in Sweden* (Doctoral dissertation, ProQuest Information & Learning).
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1994). Social support in the work environment and cardiovascular disease. In *Social support and cardiovascular disease* (pp. 145-166). Springer US.
- Jordan, J.S.,& Turner, B.A. (2008).The feasibility of single-item measures for organizational justice.*Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 12, 237-257.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1996). *LISREL 8: User's reference guide*. Scientific Software International.

- Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: the mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308.
- Katzell, R. A., Yankelovich, D., Fein, M., Ornati, O. A., & Nash, A. (1975). Improving productivity and job satisfaction. *Organizational Dynamics*, 4(1), 69-80.
- Kernan, M. C., & Hanges, P. J. (2002). Survivor reactions to reorganization: antecedents and consequences of procedural, interpersonal, and informational justice. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 916.
- Kivimäki, M., Ferrie, J. E., Brunner, E., Head, J., Shipley, M. J., Vahtera, J., & Marmot, M. G. (2005). Justice at work and reduced risk of coronary heart disease among employees: the Whitehall II Study. *Archives of internal medicine*, 165(19), 2245-2251.
- Kivimäki, M., Ferrie, J. E., Head, J., Shipley, M. J., Vahtera, J., & Marmot, M. G. (2004). Organisational justice and change in justice as predictors of employee health: the Whitehall II study. *Journal of epidemiology and community health*, 58(11), 931-937.
- Kline, T. (2005). *Psychological testing: A practical approach to design and evaluation*. Sage.
- Kuder, G. F., & Richardson, M. W. (1937). The theory of the estimation of test reliability. *Psychometrika*, 2(3), 151-160.
- Landy, F., & Conte, J. (2005). Psicología Industrial: Estrés y salud en el trabajo, teorías sobre el estrés, reducción y manejo del estrés.
- Lares, A. (1998). Calidad de vida en el trabajo. *Consultores Asociados BL Servicios Editorial*. Caracas
- Lau, R.S.M. (2000). «Quality of work life and performance. An ad hoc investigation of two elements in the service profit chain model». In *International Journal of Service Industry Management*, 11(5); 422-437.
- Lawson, K. J., Noblet, A. J., & Rodwell, J. J. (2009). Promoting employee wellbeing: the relevance of work characteristics and organizational justice. *Health Promotion International*, 24(3), 223-233.

- Leck, J. D., Saunders, D. M., & Charbonneau, M. (1996). Affirmative action programs: An organizational justice perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 79-89.
- Lee, C., & Farh, J. L. (1999). The effects of gender in organizational justice perception. *Journal of organizational behavior*, 133-143.
- Lee, C., Pillutla, M., & Law, K. S. (2000). Power-distance, gender and organizational justice. *Journal of Management*, 26(4), 685-704.
- Leung, K., Chiu, W., & Au, Y. (1993). Sympathy and support for industrial actions: A justice analysis. *Journal of Applied Psychology*, 78, 781-787.
- Leventhal, G. S. (1976). The distribution of rewards and resources in groups and organizations. *Advances in experimental social psychology*, 9, 91-131.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory?. In *Social exchange* (pp. 27-55). Springer US.
- Li, N., Liang, J., & Crant, J. M. (2010). The role of proactive personality in job satisfaction and organizational citizenship behavior: a relational perspective. *Journal of applied psychology*, 95(2), 395.
- Linacre, J.M. (2000). *Winsteps (computer program and manual)*. Chicago: MESA Press.
- Linacre, J.M. (2002). What do infit and outfit, mean-square and standardized mean? *Rasch Measurement Transaction*, 16, 878.
- Lind, E. A., Huo, Y. J., & Tyler, T. R. (1994). ... And justice for all: Ethnicity, gender, and preferences for dispute resolution procedures. *Law and Human Behavior*, 18(3), 269.
- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum Publishing Corporation.
- Little, T. D., Cunningham, W. A., Shahar, G., & Widaman, K. F. (2002). To parcel or not to parcel: Exploring the question, weighing the merits. *Structural equation modeling*, 9(2), 151-173.
- Littlewood, H.F. (2007). Cuatro aristas de la evitación del trabajo: Un análisis factorial confirmatorio. XI Congreso Internacional de ACACIA. Guadalajara, Jal.
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist?. *Computers in human behavior*, 23(1), 825-841.

- Loehlin, J. C. (1987). Heredity, environment, and the structure of the California Psychological Inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 22(2), 137-148.
- Loi, R., Hang-Yue, N., & Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 101-120.
- Lord, F. (1952). A theory of test scores. *Psychometric monographs*.
- Luceño Moreno, L., Martín García, J., Miguel Tobal, J. J., & Jaen Díaz, M. (2005). El cuestionario multidimensional decore: un instrumento para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *Ansiedad y estrés*, 11.
- Luo, Y. (2007). The independent and interactive roles of procedural, distributive, and interactional justice in strategic alliances. *Academy of Management Journal*, 50(3), 644-664.
- Maiti, S. S., & Mukherjee, B. N. (1990). A note on distributional properties of the Jöreskog-Sörbom fit indices. *Psychometrika*, 55(4), 721-726.
- Mansfield, P. (2004). Anomie and disaster in corporate culture: the impact of mergers and acquisitions on the ethical climate of marketing organizations. *Marketing Management Journal*, 14(2).
- Martel, J. P., & Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social indicators research*, 77(2), 333-368.
- Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 175-194.
- Martin, K. D., Johnson, J. L., & Cullen, J. B. (2009). Organizational change, normative control deinstitutionalization, and corruption. *Business Ethics Quarterly*, 19(01), 105-130.
- Martínez-Tur V., Cantos, C. M., & Carbonell, S. (2003). ¿ Cuántas dimensiones tiene la justicia organizacional?. *Revista de psicología social aplicada*, 13(3), 91-106.
- Martínez-Tur, V., Ramos, J., Peiró, J. M., & García-Buades, E. (2001). Relationships among perceived justice, customers' satisfaction, and behavioral intentions: The moderating role of gender. *Psychological Reports*, 88(3), 805-811.
- Maruani, M. (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo* (Vol. 156). Icaria Editorial.

- Maslach, C. (1979). The burn-out syndrome and patient care. *Stress and survival: The emotional realities of life-threatening illness*, 111-120.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). Maslach burnout inventory. *Evaluating stress: A book of resources*, 3, 191-218.
- Masterson, S. S. (2001). A trickle-down model of organizational justice: relating employees' and customers' perceptions of and reactions to fairness. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 594.
- Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M., & Taylor, M. S. (2000). Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *Academy of Management journal*, 43(4), 738-748.
- McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). Research notes. Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of management Journal*, 35(3), 626-637.
- Merton, R. K. (1957). Social theory and social structure, Rev.
- Mladinic, A., & Isla, P. (2011). Justicia organizacional: entendiendo la equidad en las organizaciones. *Psykhé*, 11(2).
- Moliner, C., Martínez-Tur, V., Peiró, J. M., & Ramos, J. (2005). Linking organizational justice to burnout: are men and women different?. *Psychological Reports*, 96(3), 805-816.
- Mondy, W., & Noe, R. (2005). Administración de los recursos humanos. México: Editorial Pearson Educación.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of applied psychology*, 76(6), 845.
- Moorman, R. H., Niehoff, B. P., & Organ, D. W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee responsibilities and rights journal*, 6(3), 209-225.

- Morales, J. F., & Jiménez, S. Y. (1999). *El grupo y sus conflictos* (Vol. 29). Univ de Castilla La Mancha.
- Mulki, J. P., Jaramillo, J. F., & Locander, W. B. (2008). Effect of ethical climate on turnover intention: Linking attitudinal-and stress theory. *Journal of Business Ethics*, 78(4), 559-574.
- Munduate, L. (1993). «Aportaciones de la perspectiva de la CVL a las relaciones laborales». En Munduate, L. y Barón, M. (Comp.) *Gestión de Recursos Humanos y CVL*. Madrid: Eudema.
- Muñiz, J. (2010). Las teorías de los tests: teoría clásica y teoría de respuesta a los ítems. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 57-66.
- Muñiz, J., & Hambleton, R. K. (1992). Medio siglo de Teoria de Respuesta a 10s Ítems. *Anuario de Psicología*.
- Muñoz, A. A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo* (Doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid).
- Nadler, D. A., & Lawler, E. E. (1983). Quality of work life: perspectives and directions. *Organizational dynamics*, 11(3), 20-30.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management journal*, 36(3), 527-556.
- Nili, M., Hendijani, M., & Shekarchizadeh, A. (2012). Measuring the impact of perceived justice on organizational construct in Isfahan municipality. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Behavior*, 4(5), 857-869.
- Nowakowski, J. M., & Conlon, D. E. (2005). Organizational justice: Looking back, looking forward. *International Journal of Conflict Management*, 16(1), 4-29.
- Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo, colectivismo y estrés laboral. *Psicología y Salud*, 16(2), 207-217.
- Omar, A. (2011, November). Cuando los buenos empleados hacen cosas malas. In *III Congreso Internacional de Investigación de la Facultad de Psicología (La Plata, 2011)*.
- Omar, A. (2014). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y salud*, 16(2), 207-217.

- Omar, A., Paris, L., Uribe Delgado, H., Silva, S. H. D., & Souza, M. D. (2011). An explanatory model of resilience in youth and adolescents. *Psicologia em Estudo*, 16(2), 269-277.
- Omar, A., Uribe, H., Ferreira, C., Assmar, E., Terrones, A., & Galaz, M. (2007). Colectivismo, justicia y ciudadanía organizacional en empresas argentinas, mexicanas y brasileiras. *Revista Mexicana de Psicología*, 24, 101-116.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in organizational behavior*, 12(1), 43-72.
- Organización Internacional del Trabajo (1986). *Factores psicosociales en el trabajo:reconocimiento y control*. Ginebra
- Osca, A., & López-Araújo, B. (2009). ¿ La justicia en selección predice las intenciones de los candidatos?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(3), 219-229.
- Pacheco, N., Durán, A., & Rey, L. (2007). Inteligencia emocional y su relación con los niveles de burnout, engagement y estrés en estudiantes universitarios. *Revista de educación*, 342, 239-256.
- Parker, C. P., Baltes, B. B., & Christiansen, N. D. (1997). Support for affirmative action, justice perceptions, and work attitudes: A study of gender and racial-ethnic group differences. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 376.
- Passas, N.(1999) "Continuities in the Anomie Tradition" In Laufer W. S. and Merton R. K. (eds.), *The Legacy of Anomie Theory*, 91-112. New Brunswick: Transaction Publishers,
- Paterson, J. M., Green, A., & Cary, J. (2002). The measurement of organizational justice in organizational change programmes: A reliability, validity and context-sensitivity assessment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4), 393-408.
- Patlán, J. P. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. Editorial El Manual Moderno.
- Pena, M., Rey, L., & Extremera, N. (2012). Life Satisfaction and Engagement in Elementary and Primary Educators: Differences in Emotional Intelligence and Gender//Bienestar personal y laboral en el profesorado de Infantil y Primaria: diferencias en función de su inteligencia emocional y del géne. *Journal of Psychodidactics*, 17(2).

- Peterson, T. (2004). So you are thinking of trying problem based learning? Three critical success factors for implementation. *Journal of Management Education*, 28 (5), 630 – 648.
- Poza de la, J. (1998). «Satisfacción, clima y calidad de vida laboral». En Rodríguez, A. (Coord.) *Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Madrid: Pirámide.
- Prieto, G., & Delgado, A. R. (2003). Análisis de un test mediante el modelo de Rasch. *Psicothema*, 15(1), 94-100.
- Prince, J., & Mueller, C. (1986). Absenteeism and turnover among hospital employees. JAI, Greenwich, CT.
- Rahim, M., Magner, N. R., & Shapiro, D. L. (2000). Do justice perceptions influence styles of handling conflict with supervisors?: What justice perceptions, precisely?. *International Journal of Conflict Management*, 11(1), 9-31.
- Rahim, M., Magner, N. R., & Shapiro, D. L. (2000). Do justice perceptions influence styles of handling conflict with supervisors?: What justice perceptions, precisely?. *International Journal of Conflict Management*, 11(1), 9-31.
- Ramos, M. A., Barbera, E., & Sarrió, M. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género.
- Rasch, G. (1960). Probabilistic models for some intelligence and achievement tests. *Copenhagen: Danish Institute for Educational Research*.
- Ríos, L. F., & Fernández, M. G. (1999). Psicología preventiva y calidad de vida. In *Manual de psicología de la salud: fundamentos, metodología y aplicaciones* (pp. 133-145).
- Robbins, S. (1989). *Organizational behavior: concepts, controversies and applications*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Rose, R. C., Beh, L., Uli, J., & Idris, K. (2006). Quality of work life: implications of career dimensions. *Journal of Social Sciences*, 2(2), 61-67.
- Rubiano, M. G., & Aponte, C. F. (2014). Cambio organizacional y percepción de la justicia organizacional en una entidad de la ciudad de Bogotá-Colombia. *Diversitas*, 10(2), 293-305.
- Ruder, M., & Bless, H. (2003). Mood and the reliance on the ease of retrieval heuristic. *Journal of personality and social psychology*, 85(1), 20.

- Ruiz, M., Pardo, A., & San Martín, R. (2010). Modelos de ecuaciones estructurales. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 34-45.
- Rulon, P. J. (1939). A simplified procedure for determining the reliability of a test by split-halves. *Harvard Educational Review*, 9(1), 99-103.
- Saini, A., & Krush, M. (2008). Anomie and the marketing function: The role of control mechanisms. *Journal of Business Ethics*, 83(4), 845-862.
- Salanova, M., Martínez, I. M., & Llorens, S. (2014). Una mirada más "positiva" a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación WoNT. *Papeles del psicólogo*, 35(1), 22-30.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J., & Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "Engagement". *Una nueva perspectiva*, 117-34.
- Satorra, A., & Bentler, P. M. (2001). A scaled difference chi-square test statistic for moment structure analysis. *Psychometrika*, 66(4), 507-514.
- Scandura, T. A., & Lankau, M. J. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of organizational Behavior*, 377-391.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Utrecht work engagement scale: Preliminary manual. *Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht*.
- Schminke, M., Ambrose, M. L., & Cropanzano, R. S. (2000). The effect of organizational structure on perceptions of procedural fairness. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 294.
- Schwarzer, R. (1999). General perceived self-efficacy in 14 cultures.
- Schwarzer, R., & Baessler, J. (1996). Evaluación de la autoeficacia: Adaptación española de la escala de Autoeficacia General. *Ansiedad y estrés*, 2(1), 1-8.
- Segurado, A., & Agulló T. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14 (4).
- Shibaoka, M., Takada, M., Watanabe, M., Kojima, R., Kakinuma, M., Tanaka, K., & Kawakami, N. (2010). Development and validity of the Japanese version of the Organizational Justice Scale. *Industrial health*, 48(1), 66-73.

- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27.
- Silva, N., & da Rosa Tolfo, S. (1999). Qualidade de vida no trabalho e cultura organizacional: um estudo no ramo hoteleiro de Florianópolis. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, (20).
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social indicators research*, 55(3), 241-302.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of applied Psychology*, 82(3), 434.
- Solano, S. D. Una revisión del concepto de Justicia Organizacional: Desarrollo teórico e implicancias en la coyuntura política y para el sector público.
- Soria, M. S. (2004). *Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia* (Vol. 8). Publicacions de la Universitat Jaume I.
- Spearman, C. (1904). "General Intelligence," Objectively Determined and Measured. *The American Journal of Psychology*, 15(2), 201-292.
- Spearman, C. (1907). Demonstration of formulae for true measurement of correlation. *The American Journal of Psychology*, 161-169.
- Spearman, C. (1913). Correlations of sums or differences. *British Journal of Psychology*, 5(4), 417-426.
- Srole L. (1956) Social integration and certain and certain corollaries: an exploratory study, *American Social Review*, 21, 709-716.
- Streicher, B., Jonas, E., Maier, G. W., Frey, D., Woschée, R., & Waßmer, B. (2008). Test of the construct and criteria validity of a German measure of organizational justice. *European Journal of Psychological Assessment*, 24(2), 131-139.
- Sun, B. (1988). Quality of working life programs: an empirical assessment of desings and outcomes. UMI Dissertation Services. University of Georgia.

- Suttle, J. L. (1977). Improving life at work. *ch, 1*, 1-29.
- Sweeney, P. D., & McFarlin, D. B. (1997). Process and outcome: Gender differences in the assessment of justice. *Journal of Organizational Behavior*, 83-98.
- Tata, J. (2000). Influence of role and gender on the use of distributive versus procedural justice principles. *The Journal of Psychology*, 134(3), 261-268.
- Tata, J., & Bowes-Sperry, L., (1996).Emphasis on distributive, procedural and interactional justice:differential perceptions of men and women. *Psychological Reports*, 79, 1327-1330.
- Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. L. Erlbaum Associates.
- Treviño, L. K., & Weaver, G. R. (2001). Organizational Justice and Ethics Program Tollow-Through': Influences on Employees' Harmful and Helpful Behavior. *Business Ethics Quarterly*, 11(04), 651-671.
- Trist, E. L. (1978). On socio-technical systems. *Sociotechnical systems: A sourcebook*, 43-57.
- Tsahuridu, E. E. (2011). An exploration of factors affecting work anomia. *Journal of Business Ethics*, 99(2), 297-305.
- Turcotte, M. (1986). Time spent with family during a typical workday, 1986 to 2005. *Statistics*, 1992, 1998.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and social psychology review*, 7(4), 349-361.
- Van Der Vegt, G. S., Van De Vliert, E., & Oosterhof, A. (2003). Informational dissimilarity and organizational citizenship behavior: The role of intrateam interdependence and team identification. *Academy of Management Journal*, 46(6), 715-727.
- Vanegas, M. G. *Psicología organizacional: Perspectivas y avances*. Ecoe Ediciones.
- Vardi, Y., y Weitz, E. (2004). *Misbehavior in organization: theory, research, and management*. Estados Unidos: Lawrence Elbaum Associates.
- Walker, L., Lind, E. A., & Thibaut, J. (1979). The relation between procedural and distributive justice. *Virginia Law Review*, 1401-1420.

- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it?. *Sloan management review*, 15(1), 11.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of occupational Psychology*, 52(2), 129-148.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, W. H., & Tetrick, L. E. (2002). The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange. *Journal of applied psychology*, 87(3), 590.
- Weiss, H. M., Suckow, K., & Cropanzano, R. (1999). Effects of justice conditions on discrete emotions. *Journal of Applied Psychology*, 84(5), 786.
- Witt, L. A., Kacmar, K. M., & Andrews, M. C. (2001). The interactive effects of procedural justice and exchange ideology on supervisor-rated commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 505-515.
- Wright, B. D., & Linacre, J. M. (1994). Reasonable mean-square fit values. *Rasch Measurement Transactions*, 8, 370.
- Wright, B.D., & Stone, M.H. (1979). *Best test design*. Chicago: MESA
- Zoghbi, P.M (2009). La Anomia como Moderador de la Relación entre Percepciones de Justicia Organizativa y el Uso Negligente de Internet en el Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(2), 99-112.

ANEXO
