



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE PSICOLOGÍA
DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES

**“PROPUESTA DE INSTRUMENTO DE
MEDICIÓN SOBRE JUSTICIA ORGANIZACIONAL
EN EL DISTRITO FEDERAL”**

T E S I N A

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A:
NAYELI VALLEJO VEGA

DIRECTOR DE LA TESINA:
LIC. RICARDO ALBERTO LOZADA VÁZQUEZ



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

Antes que nada quiero agradecer a **DIOS**, porque al conocerlo y reconocer que solo Él es mi único y suficiente Salvador cambio mi vida por completo.

Gracias **DIOS**, por permitirme llegar hasta este momento de mi vida, culminar mi carrera, ya que me diste la oportunidad de ingresar a la Universidad Nacional Autónoma de México UNAM.

Por cada uno de mis seres queridos, porque sé tus promesas son hechas en mi vida y en la vida de cada uno de mis seres amados.

Por esta hermosa oportunidad, por darme las fuerzas necesarias para seguir luchando y esforzándome para llegar hasta donde estoy.

Por bendecirme de tal manera que me has dado una madre, un padre y un buen hermano que ha estado conmigo siempre.

Y GRACIAS **DIOS** POR DARME LA HERMOSA BENDICIÓN DE TENER UNA ESPOSO Y UN BEBÉ, PORQUE ELLOS SON MI MOTOR DE VIDA PARA SEGUIR ADELANTE.

MUCHAS GRACIAS...

***Porque dice la palabra de Dios. Dando siempre gracias por todo al Dios y Padre,
en el nombre de nuestro Señor Jesucristo.***

Efesios 5:20

DEDICATORIAS

Quiero dedicar esta tesina a mi padre **Cecilio Clemente Vallejo Sosa**, porque el tiempo que DIOS permitió que estuviera conmigo me amo incondicionalmente, sé que mi padre estaría muy orgulloso de ver que su hija haya terminado la licenciatura. Papito te AMO y siempre estarás dentro de mi corazón, nunca te olvidare.

A mi madre **Gloria Vega Ubaldo**, por ser una gran mujer y una gran madre, por el apoyo que incondicionalmente me has dado y darme el amor para seguir luchando a pesar de todas las adversidades de nuestra vida, tu siempre me has dado lo mejor de ti, y he aprendido muchas cosas buenas con tu ejemplo ya que saliste adelante y te esforzaste para darme a mí y a mi hermano una carrera, y lo más importante una familia. Gracias mamá, nunca te fallaré y sabes que te AMO mucho y siempre le daré gracias a DIOS porque me dio la bendición de tenerte como mi MAMÁ.

A mi hermano **Misael** y mi cuñada **Evelyn**, gracias por su apoyo, porque siempre están al pendiente, gracias porque de alguna u otra manera siempre han estado ahí para lo que se necesita. Hermano sé que puedo contar contigo siempre al igual que tú siempre contarás conmigo, te AMO aunque casi no te lo diga y quiero que siempre estés orgulloso de mi.

A mi Esposo **Gamaliel Villalva Martínez**, gracias mi vida porque en todo momento desde que te conocí siempre me diste tu apoyo y estuviste conmigo cuando más te necesite, gracias por formar parte importante de mi vida sabes que te AMO con todo mi corazón, gracias por compartir estos momentos conmigo, por ayudarme y alentarme a terminar este trabajo. Gracias amor, porque me diste el tesoro más grande que puede tener una mujer un HIJO. Muchas gracias por esforzarte y siempre darnos lo mejor, te admiro mucho ¡Dios te bendiga!

A mi hijo **Hector Jaasiel Villalva Vallejo**, te dedico hijo mío este trabajo, tú me has dado el deseo de seguir adelante, eres el motor de mi vida, le agradezco a DIOS porque me mando a este hermoso angelito (tú), y por ti me seguiré esforzando día a día, para darte lo mejor de mí, quiero que sepas que este es un logro muy importante y deseo que algún día tu también lo

logres, recuerda que tu papi y tu mami siempre estarán contigo y te apoyaran en todo, pero también recuerda que DIOS es lo más importante. Te AMO hijo ¡Dios te bendiga siempre!

A mis abuelitos **Juan Vega** y **Soledad Ubaldo**, gracias por todo su amor y por su apoyo porque siempre han creído en mí, que DIOS los bendiga mucho y me permita tenerlos muchos años más conmigo.

A mis suegros **Héctor Villalva** y **Amparo Martínez** y hermanos en Cristo, así como mis cuñados, **Enrique**, **Brenda** y **Natanael**, por su ánimo y cariño en todo momento y lo más importante por llevarme siempre en sus oraciones. ¡Gracias!

A mi **Universidad Nacional Autónoma de México** y a la **Facultad de Psicología** por haberme ofrecido lo necesario para formarme profesionalmente y por regalarme el orgullo de ser universitaria.

A mis **Sinodales**, quienes revisaron con paciencia y contribuyeron con sus observaciones a este proyecto ¡Gracias!

Al Lic. **Ricardo A. Lozada Vázquez**, por brindarme todo su apoyo y experiencia para la elaboración de esta tesina, gracias por su tiempo y por creer siempre en mí. De todo corazón muchas gracias.

ÍNDICE

Resumen	7
Introducción	8
Capítulo 1. Justicia Organizacional	10
1.1 Introducción	11
1.2 Definición de organización.....	11
1.3 Clasificación de organización	13
1.4 Antecedentes y definición de Justicia Organizacional	15
1.5 Teoría de la equidad.....	17
1.6 Factores de la Justicia Organizacional	20
1.6.1 Justicia Distributiva.....	21
1.6.2 Justicia del Procedimiento.....	22
1.6.3 Justicia Interaccional	23
1.7 Investigaciones de Justicia Organizacional	24
Capítulo 2. Redes Semánticas	32
2.1 Introducción	33
2.2 Visión general de redes semánticas	33
2.3 Antecedentes de redes semánticas.....	34
2.3.1 Modelos de redes semánticas.....	35
2.3.2 Redes Semánticas Naturales.....	37
2.4 Procedimiento para la elaboración de redes semánticas.	42
Capítulo 3. Construcción de Pruebas Psicológicas	44
3.1 Introducción	45

3.2 Medición	45
3.3 Concepto de Prueba Psicológica.....	46
3.4 Pasos para la elaboración de una prueba psicológica.....	48
Método.....	58
Objetivo General.....	58
Justificación	58
Variables.....	59
Aplicación de Redes Semánticas	60
Procedimiento Redes Semánticas Naturales	60
Propuesta de Instrumento.	63
Conclusión.....	75
Sugerencias y limitaciones.	78
Referencias	80

Resumen

En la actualidad la percepción de justicia organizacional (JO) de los trabajadores, tiene importantes efectos en su satisfacción laboral, compromiso organizacional, confianza, comportamiento, e inclusive en su salud psicológica, así como diferencias transculturales. Dichas percepciones sobre la justicia en los procedimientos y decisiones dentro de la organización, puede ocasionar efectos negativos hacia la empresa donde laboran, tema importante para que las organizaciones lo detecten y se pueda generar acciones que contrarresten dichos efectos.

Al observar que para medir justicia organizacional, se utilizan en muchas ocasiones adaptaciones de instrumentos, es importante contar con uno dirigido a población mexicana, y que sea de una mirada más precisa al fenómeno organizacional de México, ya que existen diferencias culturales de país a país.

Este estudio tuvo por objetivo construir un instrumento psicométrico que detectará y evaluará justicia organizacional en trabajadores de organizaciones en México. Para dicha construcción, se aplicaron redes semánticas naturales (RS) a una muestra de trabajadores de la Ciudad de México de una empresa de gobierno, con la intención de obtener definitorias del concepto de justicia organizacional con sus tres factores: (justicia distributiva *JD*, justicia de procedimiento *JP* y justicia interaccional *JI*).

El resultado fue un instrumento psicométrico de 50 reactivos, con escala tipo Likert de cinco alternativas de respuesta, que incluye las opciones de “totalmente de acuerdo” hasta “totalmente en desacuerdo”. El factor justicia distributiva y justicia de procedimiento se conforma de 18 reactivos cada uno, mientras que justicia interaccional tiene 14 reactivos, esto debido a que se reporto una menor cantidad de definitorias para este último factor, concluyendo así que para los trabajadores se complico entender los factores de justicia organizacional, debido a la poca información sobre este tema dentro del área de trabajo.

INTRODUCCIÓN

La organización es la célula creadora de riqueza de que dispone la sociedad para impulsar el desarrollo económico y el consiguiente acceso a la seguridad, la educación y todos los demás elementos que proporcionan calidad de vida. Para que un organismo pueda remontar la cima de su crecimiento y alcanzar su desarrollo se requiere de una estructura organizacional clara y bien definida.

El principal recurso activo de la mayor parte de las empresas actuales son las personas, mismas que planifican, establecen y cumplen procesos para alcanzar los objetivos que ellos establecen. Cada individuo espera satisfacer en todo o en parte con su puesto de trabajo, determinadas necesidades, intereses y motivaciones.

Se habla de justicia organizacional, cuando las personas contrastan su trabajo; es decir, sus entradas (esfuerzo, experiencia, educación y competencias) y los resultados que obtienen (remuneración, aumentos y reconocimiento) en comparación con los de otras personas, lo que hacen es analizar sus resultados en relación a lo que invierten (Chiavenato, 2009).

Dicha percepción de justicia influye en la ciudadanía organizacional, y provoca que las personas estén más satisfechas y dispuestas a colaborar en acciones voluntarias y actuar en forma positiva o negativa.

Este trabajo tiene como objetivo central construir, mediante el método de Redes Semánticas Naturales, un instrumento psicológico apto para detectar y evaluar la percepción de justicia organizacional en trabajadores mexicanos.

El trabajo se estructura en tres capítulos, cuyo contenido se describe a continuación.

En el primer capítulo se hace una revisión del tema de organización y justicia organizacional, antecedentes y los factores que se desprenden, así como investigaciones sobre la medición de justicia organizacional.

El siguiente capítulo describe la técnica de redes semánticas naturales, utilizada para estudiar el significado psicológico que las personas le dan a un término y con esto conocer que sucede en nuestro contexto (aspectos culturales).

El tercer capítulo está orientado a la construcción de instrumentos, se describe que es medición, prueba psicológica y los pasos adecuados para la construcción de una prueba psicológica.

Por último, se describen el procedimiento utilizado para la elaboración de redes semánticas, así como los resultados de dichas redes y se detalla los reactivos elaborados de acuerdo a las redes semánticas, obteniendo de esta manera conclusiones y el planteamiento de sugerencias y limitaciones, para el desarrollo de futuras investigaciones.

Capítulo 1.

JUSTICIA ORGANIZACIONAL

“Todo arte se caracteriza por un cierto modo de organización alrededor de un vacío”

Jacques Lacan

“Donde hay una empresa de éxito, alguien tomó alguna vez una decisión valiente”

Peter Drucker

“Si a cada cual se le diese su merecido, ¿qué hombre podría escapar del látigo?”

William Shakespeare

“Se justo con los que conmigo son justos es completamente natural, pero ser justo con los que son injustos conmigo es sin duda un signo de superioridad”

Lin Yutang

1.1 Introducción

En este capítulo se abordará la definición de organización y su clasificación, el concepto de justicia y posteriormente en conjunto el término justicia organizacional, con la finalidad de brindar un panorama comprensible acerca de este importante tema.

El ser humano como tal no puede vivir aislado, requiere de una constante interacción con sus semejantes; es decir, los individuos se consideran entes sociales, los cuales al utilizar sus conocimientos y restricciones personales, son capaces de construir organizaciones, dentro de las cuales alcanzan ciertos objetivos. Hoy por hoy, la sociedad está compuesta por un sin fin de organizaciones, y constituyen la forma de institución dominante, ya que es una muestra de crecimiento.

1.2 Definición de organización

Las organizaciones son sistemas sociales diseñados para lograr metas u objetivos por medio de los recursos humanos o de la gestión del talento humano y de otro tipo y son el objeto de estudio de la ciencia de la administración y de algunas áreas de estudio de otras disciplinas como la sociología, economía y psicología.

Las organizaciones pueden dedicarse a producir bienes o productos como a la prestación de servicios es por ello que pueden existir organizaciones; industriales, económicas, comerciales, religiosas, militares, educativas, sociales, políticas entre otras.

Dentro de la literatura existen extensas definiciones y conceptos de organización, sin embargo se hará mención de las más precisas en cuanto al tema. Schein (1969) alude que la organización es una coordinación racional de actividades de un conjunto de personas, que alcanza objetivos y fines comunes, definidos explícitamente, mediante la división de trabajo, funciones, jerarquía de autoridad y responsabilidad (Dorsch, 1985).

Chiavenato (2000) sostiene que es “un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para su existencia. Una organización sólo existe cuando hay personas

capaces de comunicarse, están dispuestas a actuar conjuntamente y obtener un objetivo común” (pág. 11).

Por su parte Daft (2005) las define como “entidades sociales, dirigidas a metas, diseñadas con una estructura deliberada y con sistema de actividad coordinados y vinculadas con el ambiente externo” (pág.11). En su definición recalca que una organización existe cuando la gente interactúa para desempeñar funciones esenciales que la ayude a alcanzar metas.

Y la definición actual que describe el diccionario de la Real Academia Española, dice que es: la “asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines” (Real Academia Española, 2001) (pág. 61).

Desde el año 1969 con Schein hasta el año 2001 por el Diccionario Real Academia Española, se puede observar que en las distintas definiciones, se refieren de alguna u otra manera al hecho de que una organización es una asociación de personas, con actividades coordinadas, para alcanzar un fin común.

Los elementos del ambiente de una organización son las personas, los recursos físicos y el clima, las condiciones económicas y mercantiles, las actitudes y las leyes; todos estos elementos que componen el ambiente de las organizaciones las afectan en una u otra forma (Hicks, 1986).

Dichas definiciones han ofrecido un valioso complemento para así comprender el concepto de organización en el que se basa este trabajo. Entonces una organización es: la coordinación de actividades de todos los individuos que integran una empresa con el propósito de obtener el máximo de aprovechamiento posible de los elementos materiales, técnicos y humanos, en la realización de los fines que la propia empresa persigue” (Stephen, 2007).

La intención de una organización es ayudar a lograr que los objetivos tengan significado y contribuyan a la eficiencia organizacional, de forma que cada una de las actividades desarrolladas en cada departamento, aporte su mayor esfuerzo para alcanzarlo. Dentro de la organización habrá de operar un grupo social, mediante la

determinación de jerarquías y la agrupación de actividades, con el fin de aprovechar los recursos.

1.3 Clasificación de organización

Las organizaciones pueden ser clasificadas de acuerdo a los siguientes criterios: 1) por su estructura (formales e informales), 2) por su tamaño (pequeña, mediana, grande), 3) por su finalidad (con fin de lucro, y sin fin de lucro), 4) por su actividad (comercial, industrial y de servicio), 5) por su localización (multinacional, nacional, regional), 6) por su tipo de producción (bienes o servicios) y 7) por el tipo de propiedad (pública, privada o mixta) (Stephen, 2007).

1) Estructura

a) *Formales*: Se basa en una división de trabajo racional, tiene una estructura bien definida que puede describir sus relaciones de autoridad, razón y responsabilidad, define los canales a través de los cuales circula la comunicación, los puestos son claramente especificados para cada miembro. Por otro lado, la jerarquía de sus objetivos esta enunciada explícitamente, el status, prestigio, sueldo, rango y otras obvenciones están bien ordenados y controlados, de igual manera son durables y están planeadas.

b) *Informales*: Comprenden el conjunto de relaciones que de forma natural o espontánea se entrelazan entre los miembros de la empresa. Surgen a partir de las relaciones de amistad o de antagonistas entre las personas y grupos informales que no figuran en los organigramas, ni en otro documento formal de la organización (Chiavenato, 2000).

ψ 2) Tamaño

a) *Pequeña*: Son entidades independientes, creadas para ser rentables, que no predominan en la industria a la que pertenecen, cuya venta anual en valores no excede un determinado tope y el número de personas que las conforman no excede un determinado límite.

b) *Mediana*: En este tipo de empresas intervienen varios cientos de personas y en algunos casos hasta miles, generalmente tienen sindicato, hay áreas bien definidas con responsabilidades y funciones, tienen sistemas y procedimientos automatizados.

c) *Grande*: Se caracterizan por manejar capitales y financiamientos grandes, por lo general tienen instalaciones propias, sus ventas son de varios millones de dólares, tienen miles de empleados de confianza y sindicalizados, cuentan con un sistema de administración y operación muy avanzado y pueden obtener líneas de crédito y préstamos importantes con instituciones financieras nacionales e internacionales.

ψ **3) Finalidad**

a) *Con fin de lucro*: La organización busca obtener una ventaja económica a partir de su fundación; es decir, el enriquecimiento de sus miembros. No importa si luego posteriormente la tiene, o si va a la quiebra; lo importante es el "ánimo" de lucrar, el deseo de ganar en patrimonio, por ejemplo: sociedades comerciales en todas sus formas.

b) *Sin fines de lucro*: Este tipo de organización no tiene ningún tipo de fin económico, sino que está destinada a un aporte no monetario o beneficencia. Si bien sus miembros pueden vivir de ella, no consta entre sus fines directos el enriquecimiento, no poseen accionistas, ni cotizan en bolsa. Su capital está destinado a producir para fines no económicos, por ejemplo una fundación o asociación.

ψ **4) Actividad**

a) *Comercial*: Son intermediarios entre productor y consumidor, su función primordial es la compra-venta de productos terminados.

b) *Industrial*: La actividad primordial de este tipo de empresas es la producción de bienes mediante la transformación y/o extracción de materias primas

c) *De servicio*: Como su nombre lo indica, son aquellos que brindan un servicio a la comunidad y pueden tener o no fines lucrativos.

ψ **5) Localización**

a) *Nacional*: Son aquellas que operan prácticamente en todo el territorio de un país o nación.

b) *Local o regional*: Son aquellas que operan en un pueblo, ciudad o municipio.

c) *Internacional*: Son aquellas que se extienden a varios países y el destino de su recursos puede ser.

ψ **6) Tipo de producción**

a) *Bienes*: Se define como productos que son fruto de una esfuerzo productivo, como los bienes de consumo final, son aquellos que son comprados directamente por el consumidor final y bienes industriales, se refiere a los que son adquiridos como materia prima para nuevos procesos de transformación.

b) *Servicios*: Son productos que no se obtienen de un proceso de fabricación y que representan un bien intangible para la sociedad.

ψ **7) Tipo de propiedad**

a) *Pública*: Su capital proviene del estado de gobierno.

b) *Privada*: Son aquellas que el capital proviene de particulares.

c) *Mixta*: El capital proviene de una parte del estado.

1.4 Antecedentes y definición de Justicia Organizacional

Dentro de una organización existe el factor humano, las personas dentro del ámbito organizacional son sumamente importantes ya que operan por medio de las personas, quienes la forman, deciden y actúan en su nombre, dentro de las organizaciones existen diversos tipos de conductas generadas o percibidas tanto por los trabajadores como los altos directivos, de ello se desprende el término de justicia organizacional.

La psicología organizacional, en particular, ha validado la idea de que la justicia es importante en todos los ambientes organizacionales al observar como ella impacta

sobre diferentes aspectos de una organización, ya sea en productividad o en conductas negativas de parte de los trabajadores hacia la empresa (Mladinic, 2002).

Definición de justicia

El término de *justicia* ha sido usado para predecir una amplia gama de conductas y actitudes que inciden en el éxito de las organizaciones, como por ejemplo; desempeño, producción, satisfacción laboral, rotación de personal etc.

El diccionario de la Real Academia Española define *justicia* como una de las cuatro virtudes cardinales, que inclina a dar, a cada uno, lo que le corresponde o pertenece (Real Academia Española, 2001).

Rawls (1971) ha propuesto una teoría de justicia, y la expone como la base de una sociedad bien ordenada, como un balance apropiado entre diferentes reclamos por parte de los individuos y mediante unos principios que asignan derechos y obligaciones. Menciona que la justicia es la primera virtud de las instituciones sociales.

La idea aristotélica de la justicia consiste en dar un tratamiento igual a los iguales, y tratamiento desigual a los desiguales. Reconoce que en todos los hombres hay una igualdad esencial, por lo que, por justicia, todos los seres humanos tendrían iguales derechos; sin embargo aún no es así. Pero admite que existen múltiples elementos que distinguen a unos hombres de otros, y desde este punto de vista, corresponde a que existen tratamientos desiguales (García, 1986).

Los tratamientos desiguales se aplican a las organizaciones en el sentido de los niveles dentro de la estructura organizacional; es decir, los niveles de mando, además de los diferentes departamentos dentro de la organización, pues la demanda de cada departamento puede variar (García, 1986).

El solo hecho de que las personas trabajen por un salario sugiere que las organizaciones son instancias donde el concepto de justicia es relevante, se respalda por muchas evidencias que indicarían que las percepciones de equidad estarían ligadas con una serie de acciones organizacionales.

La satisfacción laboral y el compromiso se han relacionado con las percepciones de un trato justo por parte de los directivos y gran parte de las conductas de ciudadanía organizacional o de los comportamientos negativos como la negligencia, o la intención de cambiar de empresa están sustancialmente relacionadas con las percepciones de justicia (Palaci, 2005).

La literatura menciona que, más allá de un salario justo, los trabajadores esperan recibir de un estricto cumplimiento de sus obligaciones laborales, desde el momento en que el trabajador puede valorar sus recompensas (derivadas de su aportación a la organización) como justas y equitativas (Lim, 2002).

Adams (1965), comprobó como una falta de equidad conduce al empleado a reducir sus esfuerzos de trabajo; Greenberg (1987) encontró que los trabajadores que sufrían recortes salariales percibidos como injustos reaccionaban mediante robos; y por último Skarlicki y Folger (1997), descubrieron que los empleados que sentían un trato injusto de la organización presentaban conductas vengativas contra ésta (citado en Lim, 2002).

El concepto justicia dentro de las organizaciones, hace referencia a las reglas y normas sociales que rigen en la manera en que los resultados deben ser distribuidos, (premios y castigos) así como los procedimientos utilizados para tomar las decisiones de dicha distribución y el trato de las personas, es decir; son las percepciones de los individuos y su evaluación de los resultados o de procesos (Cropanzano, 1997).

Justicia por tanto es entendida subjetivamente (lo que el sujeto percibe), la gente va a percibir distintas dimensiones de justicia, según su forma de ver las situaciones justas o no justas. (Colquitt, 2001).

1.5 Teoría de la equidad

Los primeros estudios, en las organizaciones, se encuentran en los trabajos de Adams en la década de los 60's, refiriéndose al impacto de las percepciones de equidad sobre los miembros de una organización.

Apoyándose en los principios de comparación social, Adams formuló lo que llamó teoría de equidad, la cual plantea que las personas establecen una ecuación entre los resultados percibidos de su trabajo (ej. salario, beneficios) y la percepción de sus aportes (ej. educación, experiencia) el resultado de dicha ecuación lo comparan con las ecuaciones de los demás (ej. compañeros de trabajo) (Mladinic, 2002).

Si los resultados de las ecuaciones son iguales, los sujetos se sentirán satisfechos. Por el contrario si el resultado del individuo es diferente al de los otros esa situación representaría "inequidad". (Mladinic, 2002).

Es decir; los empleados comparan sus esfuerzos y recompensas con los demás en situaciones laborales similares y parte de la premisa de que los individuos los motiva el deseo de que los traten en forma equitativa. (Ivancevich, 2006)

Esta teoría, plantea que dichas inequidades generan tensión y el individuo se esforzará por eliminar este estado, incrementando el esfuerzo, si es que se siente sobre-recompensado, o en un menor esfuerzo, si se siente sub-recompensado.

La teoría de la equidad explica la influencia que ejercen las percepciones sobre el trato justo que reciben las personas en los intercambios sociales en el trabajo (por ejemplo, la cantidad de aumento anual de sueldo, el trato de su supervisor, etc.) de acuerdo a su motivación.

Ivancevich (2006) menciona cuatro aspectos importantes de la teoría de equidad:

1. *Persona*. El individuo que percibe equidad o inequidad.
2. *Comparación con los demás*. Cualquier grupo o personas que utiliza el individuo como referente respecto de la proporción entre insumos y resultados.
3. *Insumos*. Las características individuales que aporta la persona la persona al trabajo, estas pueden lograrse (p.ej., habilidades experiencia, aprendizaje) o adscribirse (p. ej., edad, sexo, raza).
4. *Resultados*. Lo que la persona recibió por su trabajo (p.ej., reconocimiento, prestaciones, sueldo).

La mayor parte de las investigaciones sobre esta teoría se centran en el sueldo como resultado básico, y pese a sus limitaciones, constituye un modelo relativamente ilustrativo para explicar y predecir las actitudes de los empleados en relación con el sueldo y subraya la importancia de comparar la situación laboral.

Una aproximación diferente es expuesta por Leventhal (1976), su teoría es llamada Justicia del Veredicto, plantea una visión más proactiva, el autor y sus colaboradores estudiaron condiciones bajo las cuales las personas emplean varias normas de justicia más allá de la equidad que ya había empleado Adams. Ellos encontraron que el otorgamiento igualitario de refuerzos es un factor que promueve y mantiene la armonía social, mientras que por otro lado los sistemas equitativos tienden a maximizar el desempeño (Mladinic, 2002).

Dentro de estas teorías existieron diversas limitaciones al momento de su aplicación en las organizaciones, y el planteamiento que en la actualidad se le da es que pretendan cuantificar el éxito de la distribución de premios, castigos y recursos por los grupos, organizaciones y sociedades hacia sus miembros. En la actualidad la teoría de la justicia organizacional se ha inclinado hacia la definición de un constructo que ayude a entender en toda su dimensión el impacto dentro de las organizaciones.

Definición de Justicia organizacional

La importancia de estudiar justicia organizacional radica en el impacto que estas reacciones tienen sobre los individuos y los resultados organizacionales (Mladinic, 2002).

El autor Ivancevich (2006) define la justicia organizacional, como el ámbito de investigación de la ciencia organizacional que se enfoca en las percepciones y juicios de los empleados sobre la justicia en los procedimientos y decisiones de sus organizaciones. A partir de esto Greenberg (1987) acuñó el término justicia organizacional, para referirse a las teorías de justicia social e interpersonal que pueden ser aplicadas a la comprensión de la justicia al interior de las organizaciones (Mladinic, 2002).

Sin embargo para fines de este trabajo, la definición en la que se basará este trabajo es la de Niehoff y Moorman (1993), menciona la justicia organizacional, como el conjunto de percepciones de justicia que tienen los trabajadores en términos de lo que es justo o equitativo en la organización. Dicha definición utiliza los tres factores que engloba el concepto de justicia organizacional, y de acuerdo a un estudio que realizó presenta altos niveles de confiabilidad y validez de constructo (Patlán, 2012).

Basada en la idea fundamental la cual menciona que si el empleado cree que está siendo tratado justamente, dicha creencia hará que mantenga actitudes positivas hacia el trabajo, jefes o supervisores; o en caso contrario, si la percepción es negativa, esta terminará generando tensiones, sentimientos de insatisfacción o desmotivación.

Efectivamente, se encuentran evidencias empíricas que sugieren que los empleados son más propensos a presentar conductas negativas cuando perciben un tratamiento injusto por parte de la organización. De acuerdo con Cropanzano, Bowen y Gilliland (2007), la justicia organizacional tiene el potencial para crear grandes beneficios para las organizaciones y los trabajadores, por ejemplo mayor confianza y compromiso organizacional, mejora en el desempeño laboral, mejora en la satisfacción del cliente y reducción de conflictos.

Así también, según lo señalan De Boer, Bakker, Syroit y Shaufeli (2002) cuando los trabajadores perciben que son tratados justamente se producen actitudes positivas hacia el trabajo, los superiores y la organización. De lo contrario, cuando el trabajador percibe que recibe un trato injusto se generarán tensiones, desmotivación e incluso, insatisfacción laboral (Patlán, 2012).

1.6 Factores de Justicia Organizacional

La investigación sobre justicia organizacional se ha desdoblado en al menos tres grandes ejes (factores), que pueden ser estudiados de manera independiente o articulada; justicia distributiva, justicia procedimental y justicia interaccional (Omar, 2006).

La justicia organizacional se basa en la idea fundamental de que el empleado cree que es tratado justo o injustamente, y los resultados harán que mantenga actitudes positivas o negativas hacia el trabajo, jefes y supervisores; las cuales se traducirán en falta de productividad, disminución de la calidad y ausentismo etc. (Omar, 2006).

De acuerdo con la definición de Niehoff y Moorman (1993) la justicia organizacional es el conjunto de percepciones de justicia que tienen los trabajadores en términos de lo que es justo o equitativo en la organización con respecto a: a) la distribución de procedimientos y decisiones que involucran a los trabajadores (justicia distributiva), b) el trato que reciben los empleados (justicia interaccional o de relaciones), y c) las normas y políticas que establecen los procedimientos y decisiones relacionados con los trabajadores (justicia procedimental o de procedimientos), dichos factores son los que proponen estos autores y que se revisarán a detalle a continuación (Patlán, 2012).

1.6.1 Justicia Distributiva

Este factor de justicia organizacional, se define como la percepción de justicia en la distribución de recursos y recompensas dentro de organización (compensación), es decir; al contenido de las distribuciones y a la justicia de los fines o resultados alcanzados, se relaciona estrechamente con el análisis de la teoría de la equidad (Ivancevich, 2006).

Y propone que los individuos evaluarán los resultados en relación a ciertas regla de distribución, la primera es la igualdad; sugiere que todos los individuos deben tener la misma oportunidad de obtener una recompensa dada, la segunda regla es la necesidad; menciona que las recompensas deben ser distribuidas acorde con la necesidad individual, y por último una de las reglas más comunes la equidad, en ella implica la comparación entre lo que se aporta y obtiene en comparación con otras aportaciones y ganancias, las distribuciones no equitativas motivan a los individuos a cambiar su conducta o distorsionar su percepción (Mladinic, 2002).

Los trabajadores definirán lo que es justo, cuando reciben lo que necesitan, dentro de todas las organizaciones existirán distintas percepciones de justicia y de los resultados otorgados por sus superiores (premios o castigos).

1.6.2 Justicia del Procedimiento

El interés por el estudio de la justicia del procedimiento se basa en que los procedimientos justos están asociados con una serie de resultados organizacionales deseables y que son relevantes para las organizaciones, es decir, la imparcialidad en las políticas y procedimientos empleados en el proceso de toma de decisiones.

Sin duda esta perspectiva de ver a la justicia desde los modos empleados para alcanzar un fin, es lo que se ha denominado justicia del procedimiento. En otras palabras es la percepción de equidad o justicia en los procesos y procedimientos, por ejemplo, toma de decisiones sobre quiénes reciben ascensos, el cómo se establecen los aumentos de sueldo y se asignan los pagos de bonificaciones.

Al comparar distintos sistemas legales llegaron a la conclusión de que los procedimientos considerados justos eran aquellos en que los individuos tenían voz en los procedimientos que los afectaba (Palaci, 2005).

Sin embargo, se plantea que un procedimiento es considerado justo en la medida que adhiere a seis criterios básicos: se aplica consistentemente, está libre de sesgos, es preciso, corregible, representativo y está basado en estándares éticos. Justicia del procedimiento, es percibida en la medida que el individuo tiene posibilidades de influir sobre los resultados o si existe un compromiso con criterios justos, como consistencia, carencia de sesgos, precisión y ética (Palaci, 2005).

Se ha demostrado que la justicia procedimental ejerce una influencia positiva en muchas reacciones afectivas y conductuales, como son: compromiso organizacional, intención de permanecer en la organización, ciudadanía organizacional, confianza en el supervisor, satisfacción con el resultado de las decisiones, esfuerzo en el trabajo y desempeño, por mencionar algunas. La gente se inclina más a interpretar que las decisiones son justas cuando tienen voz en ellas, cuando hay consistencia en esos procesos y cuando los procedimientos se sujetan a valores éticos y morales (Ivancevich, 2006).

En síntesis, la justicia del procedimiento está más relacionada con actitudes generales hacia la organización como un todo y a los que representan, por ejemplo el compromiso con la organización o las jefaturas.

1.6.3 Justicia Interaccional

Este tipo de justicia es definida como la percepción que tienen las personas del trato justo o injusto que reciben a través de las interacciones; como un proceso de toma de decisiones. Se logra cuando quienes tienen que tomar la decisión tratan a la gente con respeto y sensibilidad explicándoles las razones de sus decisiones (Mladinic, 2002).

En otras palabras este factor está asociado a la calidad del tratamiento interpersonal entre los gestores que deciden y los empleados afectados por sus decisiones; esta última equivale al “lado humano” de las prácticas organizacionales; es decir al modo en que los que controlan las recompensas y recursos se comportan con los subordinados (Omar, 2006).

Desde su surgimiento como una dimensión independiente, la justicia interaccional ha suscitado polémicas entre los estudios. Greenberg (1993) propuso una taxonomía de justicia basada en dos dimensiones: justicia distributiva y procedimental y justicia estructural y social. Por otro lado, el estudio de validez del constructo realizado por Colquitt (2001) reportó sólidas evidencias en favor a las cuatro dimensiones propuestas por Greenberg (1993), llamadas justicia distributiva, procedimental, interpersonal e informacional (Omar, 2006).

La justicia interpersonal, se refiere al grado en que las personas sienten que son tratados por cortesía, dignidad y respeto por parte de las autoridades o por aquellos encargados de la ejecución de órdenes, ésta actúa principalmente para cambiar las reacciones hacia las decisiones, pues se considera que la sensibilidad puede hacer sentir mejor a las personas en respuesta a un resultado poco favorable.

Y la justicia informacional, se centra en las explicaciones y justificaciones que se le entregan a los individuos relativos, al porqué de la implementación de ciertos

procedimientos o al porqué se distribuyeron los resultados en cierta forma, este tipo de justicia actúa principalmente modificando las reacciones negativas a los procedimientos, ya que las explicaciones entregan la información necesaria para evaluar los aspectos estructurales del proceso.

1.7 Investigaciones de Justicia Organizacional

Dentro de la literatura existe una amplia gama de investigación sobre justicia organizacional y su medición con distintas variables, por ejemplo; trabajos de autores como Schaminke (1997) con el nombre de *“Justicia Organizacional, individualismo – colectivismo, estrés laboral”*, elaborada en la Universidad de Colorado, Judge y Jason (2004) con *“Justicia Organizacional y estrés: el papel intermediario – el conflicto familiar en el trabajo”*, realizado en la Universidad de Florida y una publicación hecha por Lim (2002) llamada *“The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice”* entre otros.

Distintos autores proponen diversos tipos de medición y hacen que a su vez las variables que se utilicen sean numerosas. El instrumento que utilizan en algunas investigaciones como *“justicia organizacional y estrés...”* es una adaptación al español y así evalúan justicia organizacional.

A continuación se describen los resultados más importantes de las investigaciones, respecto a la medición del concepto de justicia organizacional, cada autor muestra una manera distinta de medición.

- ***Investigación Colquitt (2001)***

La adaptación del instrumento de Colquitt (2001) ha sido empleado en investigaciones sobre la evaluación de justicia organizacional ya que determinó las dimensiones teóricas del concepto de justicia y evaluó la validez de constructo de una medida de justicia (Mladinic, 2002).

El estudio de Colquitt (2001) consistió en reunir los ítems obtenidos de investigaciones sobre justicia, emplearon muestras de estudiantes universitarios y trabajadores de diferentes tipos de empresas, dando como resultado una estructura de

cuatro factores respaldado por un análisis factorial confirmatoria, en la cual se distinguen las dimensiones de justicia del procedimiento, distributiva, interpersonal e interaccional. Dichas dimensiones fueron obtenidas en una adaptación al español, se tradujeron los ítems y se modificaron preguntas para ser ajustados a la realidad local.

En la tabla que se muestra a continuación se observan ejemplos de algunos reactivos utilizados para la medida de justicia organizacional (Ver tabla 1).

Medida / Elemento
<p><i>Justicia procesal</i> Los siguientes artículos se refieren a los procedimientos utilizados tu llegas a tu (resultado). ¿En qué medida:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ha sido capaz de expresar sus puntos de vista y sentimientos durante estos procedimientos? 2. Ha tenido influencia sobre el (resultado) que llegó a obtener con estos procedimientos? 3. Esos procedimientos se han aplicado consistentemente? 4. Esos procedimientos ha sido sin prejuicio? 5. Esos procedimientos se basan en información precisa? 6. Ha sido capaz de apelar la llegada (resultado) de esos procedimientos? 7. Ha mantenido los procedimientos estándares de ética y moral{?
<p><i>Justicia distributiva</i> Los siguientes artículos se refieren a su (resultado). ¿En qué medida:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Su (resultado) refleja el esfuerzo que han puesto en su trabajo? 2. Su (resultado) es adecuado para el trabajo que usted ha completado? 3. Su (resultado) reflejan lo que ha contribuido a la organización? 4. Su (resultado) se justifica, dado su desempeño?
<p><i>Justicia interpersonal</i> Los siguientes artículos se refieren a (la figura de autoridad que aprobó el procedimiento). ¿En qué medida:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (él/ella) le ha tratado de una manera cortés? 2. (él/ella) lo trata con dignidad? 3. (él/ella) le trata con respeto? 4. (él/ella) se abstuvo de comentarios impropios?
<p><i>Justicia informativa</i> Los siguientes artículos se refieren a (la figura de autoridad que aprobó el procedimiento). ¿En qué medida:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (él/ella) siendo sincero en la comunicación con usted? 2. (él/ella) explicó los procedimientos a fondo? 3. (él/ella) le dieron explicaciones razonables sobre los procedimientos? 4. (él/ella) comunicó los detalles en el momento oportuno? 5. (él/ella) pareció ajustarse a la comunicación de sus necesidades específicas de cada persona?

Tabla 1. Ejemplo de reactivos utilizados para la medición de justicia organizacional.

Nota. Traducción al español. **Fuente:** Colquitt, J. A. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 386-400.

- **Investigación Lim (2002)**

Por otra parte Lim (2002) realizó un estudio sobre la medición de justicia organizativa, con respecto al resultado de la percepción que tienen los trabajadores

dentro de su empleo, la ciberpereza (conducta negligente del uso de internet). Esto hace referencia a que cuando el empleado percibe un trato injusto por parte de su organización tiende al victimismo, neutralizando así su culpa, y justifica por tanto su ciberpereza arrojado en la creencia de que su empresa se lo merece, como si le amparase un saldo contable a su favor.

Se utilizó las escalas desarrolladas por Moorman (1991) y calificación tipo Likert de 5 puntos las cuales fueron; justicia distributiva, justicia de procedimiento y justicia interaccional. La justicia distributiva se midió con cinco ítems relativos a las percepciones de los individuos en la medida en que han sido justamente recompensados por sus organizaciones sobre la base de elementos tales como: “las responsabilidades que tiene”, “el estrés, las tensiones de su trabajo” y “el trabajo que se ha hecho bien”.

La justicia de procedimiento se evaluó con siete ítems que pertenecieron a la percepción de los encuestados con respecto a la imparcialidad de los procedimientos de la organización, un ejemplo de los reactivos fueron: “¿Cómo justamente son los procedimientos organizacionales diseñadas para (a) proporcionar oportunidades para apelar en contra o impugnar la decisión de la empresa, (b) conocer las preocupaciones de todos los afectados por la decisión de una empresa, y (c) generar estándares para que se puedan tomar decisiones con coherencia?”.

Y por último, para justicia interaccional, se evaluó con seis ítems los cuales incluye: "Mi supervisor (a) me proporciona información oportuna acerca de las decisiones y sus consecuencias, (b) es capaz de suprimir prejuicios personales, y (c) me trata con amabilidad y consideración".

Posteriormente, se hizo un análisis factorial confirmatorio para las variables de justicia y el resultado que arrojó fue que las tres variables de justicia son construcciones separadas, según lo predicho por la investigación de Moorman (1993) (Ver tabla 2).

En síntesis, el estudio examinó el uso indebido de Internet en el lugar de trabajo de los empleados (es decir, ciberpereza) desde la perspectiva combinada que ofrece el intercambio social, la justicia organizacional y neutralización.

Reactivos de justicia	Carga del factor
<i>Justicia Distributiva</i>	
Qué tanto la organización ha estado recompensándole ...	
1. ¿Por la cantidad del esfuerzo usted ha puesto?	0.92
2. ¿Para las responsabilidades que usted tiene?	0.91
3. ¿Para el trabajo que usted ha hecho bien?	0.89
4. ¿Por el estrés y las tensiones de su trabajo?	0.89
5. ¿Por la cantidad de la educación y la formación que recibió?	0.85
<i>Justicia Procesal</i>	
Como son los procedimientos diseñados para la organización ...	
1. ¿Proporciona la información útil con respecto a la decisión de la empresa y de su puesto de trabajo?	0.90
2. ¿Escucha las preocupaciones de todos los afectados por la decisión de la empresa?	0.88
3. ¿Permite solicitudes de aclaraciones o la información, acerca de la decisión de la empresa?	0.88
4. ¿Atiende a todas las personas afectadas por su decisión, en el proceso de toma de decisión?	0.86
5. ¿Ayuda a recolectar información precisa en ayuda para la toma de decisiones?	0.84
6. ¿Genera normas, de modos que se puedan tomar decisiones con coherencia?	0.83
7. ¿Proporciona oportunidades para apelar en contra o impugnar la decisión de la empresa?	0.81
<i>Justicia Interaccional</i>	
1. Mi supervisor ¿Muestra preocupación para mis derechos como un empleado?	0.92
2. Mi supervisor ¿Me trata con amabilidad y consideración?	0.88
3. Mi supervisor ¿Toma medidas para hacer frente a mí de una manera veraz?	0.84
4. Mi supervisor ¿Es capaz de suprimir prejuicios personales?	0.78
5. Mi supervisor ¿Considera mi punto de vista?	0.76
6. Mi supervisor ¿Me proporciona información oportuna acerca de las decisiones y sus consecuencias?	
	0.75

Tabla 2. Resultados de análisis factoriales confirmatorios para justicia organizativa.

Nota. Traducción al español. **Fuente:** Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior* (23), 675-694.

Los resultados sugieren que cuando las organizaciones son injustas en el trato con sus empleados, (en cuanto a la distribución, procedimiento e interacción) es decir, si las organizaciones no han dado beneficios esperados o el trato justo a cambio de trabajo justo), estos empleados son más propensos a recurrir a la técnica de

neutralización -la metáfora del libro mayor- para legitimar su participación posterior en el acto de ciberpereza.

La neutralización les permite justificar sus acciones desviadas de lo contrario, los empleados por lo tanto presentan una mayor propensión a participar en ciberpereza. Los empleados que están descontentos porque perciben que hay un desequilibrio en la relación laboral como consecuencia de un tratamiento injusto estarían dispuestos a restablecer un sentido de la justicia en la relación a través de ciberpereza (Lim, 2002).

A partir de dicha investigación se comenzó a trabajar e investigar acerca del constructo de justicia organizacional y los factores que se desprenden de esta.

- ***Investigación Omar (2006)***

Este estudio es otra investigación donde interviene la variable justicia organizacional y fue hecha por Omar (2006) con el objetivo de explorar las relaciones entre percepciones de justicia organizativa y el estrés laboral, así como verificar el impacto de los valores culturales (individualismo-colectivismo) sobre tales relaciones.

La muestra estuvo integrada por 378 empleados (216 varones y 162 mujeres) los cuales respondieron a una encuesta auto-administrada, la primera variable que se exploró fue *percepciones de justicia*, y se estudió mediante la escala de justicia de Colquitt (2001). Está integrada por 20 ítems, con formato Likert de siete puntos (con recorrido de “nunca” a “siempre”, y explora los cuatro componentes de la justicia organizacional (Omar, 2006).

La segunda variable fue *estrés laboral*, se evaluó mediante la sub-escala Fuentes de Estrés de la versión revisada del ISO (William y Cooper, 1996), se seleccionaron 20 de los 40 ítems que integran dicha sub-escala. Y por último la variable *individualismo y colectivismo*, dichos valores culturales se exploraron mediante una versión abreviada de la escala de Torres y Pérez-Nebra (2001).

Los resultados del estudio mostraron que independientemente de las características socio-demográficas de los trabajadores, todos sin excepción experimentan elevados niveles de tensión cuando percibieron la escasa justicia en sus lugares de trabajo.

La edad de los empleados y el cargo que ocupan fueron las únicas variables socio-demográficas que se relacionaron significativamente con el estrés, mientras que las cuatro dimensiones de justicia aparecen significativas aunque negativamente con el estrés.

Dichos resultados revelan que hay relaciones entre las características socio-demográficas de los empleados y sus percepciones de justicia en el lugar de trabajo, por otro lado las relaciones observadas indicaron que mientras menor es su formación académica y menos importante es el cargo que desempeñan, menores son sus percepciones de justicia distributivas.

Las anteriores investigaciones ha sido citadas ya que en ellas se muestra que se utilizó la variable de justicia organizacional en distintas áreas, por un lado Colquitt (2001) determina las dimensiones y la validez de concepto de justicia, partiendo de una adaptación al español, Lim (2002) por su parte analiza las justicia organizacional con respecto a una conducta negligente (ciberpereza), utilizando la escala de tres factores desarrollada por Morman (1991) y por ultimo Omar (2006) donde relaciona la justicia organizacional con el estrés laboral.

Estos estudios fueron realizados en el extranjero y para la medición de la variable de justicia organizacional partieron de instrumentos con validez y confiabilidad ya antes hechos, no obstante existe una investigación actual elaborada en la Ciudad de México, y en la que se basa este trabajo, ya que es una investigación dirigida a los mexicanos.

ψ ***Investigación Patlán P. (2012)***

La Dra. Patlán (2012), profesora de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), denominó su trabajo como “El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral “, dicha investigación pretendió determinar “¿Qué efecto tiene el clima y la justicia organizacional en la satisfacción laboral?”

Para ello se utilizaron tres instrumentos para medir las variables independientes (clima laboral y justicia organizacional) y dependiente (satisfacción laboral). Se empleó

la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman (1993) que mide el constructo en tres factores: justicia distributiva, de procedimientos e interaccional.

Los instrumentos se aplicaron a una muestra de 307 profesores universitarios de Instituciones de educación superior. La aplicación de los instrumentos de medición se hizo dentro de sus áreas de trabajo, durante los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2010 (Patlán, 2012).

Los resultados indicaron que los factores del clima organizacional en los sistemas individual, interpersonal y organizacional tienen un efecto significativo en la satisfacción laboral. Así también, se hace evidente que la justicia organizacional es un predictor significativo de la satisfacción laboral, particularmente la justicia distributiva y de procedimientos. Por tanto, una de las contribuciones más importante de este estudio es la identificación del grado del efecto que tiene la justicia y el clima organizacional en la satisfacción laboral, principalmente el efecto preponderante de la justicia organizacional.

Los artículos desarrollados con el término de justicia organizacional, como los previamente citados, muestran resultados muy valiosos para las organizaciones, sin embargo dentro de la investigación teórica no se encontró investigación que se refiera a la construcción de un instrumento que detecte y evalúe justicia organizacional en trabajadores mexicanos.

Es por eso el interés de este proyecto, construir un instrumento dirigido a la población mexicana, ya que existen diferencias entre una nación a otra, Las diferencias culturales, como todas las diferencias se basan en una distancia tal distancia puede ser la que provoque que las personas tenga distinta manera de pensar o de actuar; es decir que tengan costumbres totalmente diferentes y en este contexto organizacional, se pretende detectar las percepciones que tienen los trabajadores dentro de su área, la técnica de “redes semánticas”, nos ayudara a detectar como la información es percibida ofreciendo un medio empírico de acceso a la organización cognitiva del conocimiento.

Esta técnica es utilizada para la construcción de instrumentos, Y es la indicada para fines de la construcción del instrumento, pues como se menciono anteriormente permite explorar la percepción, la idea o el imaginario de los sujetos respecto a algo a través de procedimientos no simulados, en el siguiente capítulo se describirá el tema.

Capítulo 2.

REDES SEMÁNTICAS.

“La memoria se acrecienta usándose y aprovechándose de ella”

Juan Luis Vives

“Cada uno tiene el máximo de memoria para lo que le interesa y el mínimo para lo que no le interesa”

Arthur Schopenhauer

“Los límites de mi lenguaje son los límites de mi mente”

Ludwig Wittgenstein

“El lenguaje es el vestido de los pensamientos”

Samuel Johnson

2.1 Introducción

Dentro de esta investigación es necesario hacer hincapié en un tema importante, las redes semánticas, ya que constituyen un factor relevante para el diseño del instrumento que se construirá.

La cultura es un sistema de valores y normas que comparte un grupo y que, cuando se toman en conjunto, constituyen un esquema para la vida y los principales determinantes de la cultura son la estructura social, el idioma, la religión, la educación etc. Es un factor importante que se considere necesario construir un instrumento para el tipo de cultura a la que pertenecen los mexicanos, ya que tiene un efecto diferente de una cultura a otra.

Se ha demostrado que la Técnica de Redes Semánticas, permite recabar información inicial para lograr la construcción de instrumentos, pues asegura que no hay un sesgo provocado por un líder grupal en la información que se recaba (Díaz, 1984).

2.2 Visión General de Redes Semánticas

Las redes de significados, llamadas también redes semánticas, son las concepciones que las personas hacen de cualquier objeto de su entorno, mediante el conocimiento de ellas se vuelve factible conocer la gama de significados, expresados a través del lenguaje cotidiano que tiene todo objeto social conocido (Figuroa, 1981).

El lenguaje constituye una herramienta crucial para la construcción de las redes sociales y de la expresión propia de la individualidad. El proceso de información de la memoria se hace a través del lenguaje, posteriormente se asigna un significado para poder decirlo mediante el lenguaje (símbolos) (Cole y Scribner, 1977).

Los orígenes de la técnica de las redes semánticas se encuentran, principalmente, en el diálogo entre disciplinas, como por ejemplo: la psicología, inteligencia artificial y la pedagogía. Son las nociones sobre memoria semántica y memoria episódica, las que ayudan a entender la estructura de ésta y, por supuesto, la forma en que asociamos los significados; la primera es la encargada de organizar los significados y

conceptos sobre las cosas y las relaciones entre éstos; mientras la segunda, es la que alberga y recuerda la información sobre un contexto tempo-espacial (Zermeño, 2005).

Se basan en estructuras cognitivas que describen los procesos psicológicos desarrollados en la obtención, uso, almacenamiento y modificación del conocimiento, acerca del mundo y de las personas. La información almacenada está organizada en forma de redes, en las cuales las palabras, eventos o representaciones, forman relaciones que en conjunto producen significados (Zermeño, 2005).

La consideración de una red semántica implica que los conceptos no tienen ningún significado si se los considera aisladamente, solo muestran su significado en tanto son vistos en relación con los otros conceptos con los que están asociados (Valdez, 2002)

Autores como Figueroa, González y Solís (1981) definen las redes semánticas como: “El conjunto de conceptos que ha seleccionado la memoria a través de un proceso reestructivo, que permite a los sujetos tener un plan de acciones, así como la evolución subjetiva de los eventos, acciones...” (Reyes, 1993, p. 21).

Por su parte Valdez y Figueroa, (1981), coinciden que la técnica permite explorar la percepción, la idea o el imaginario de los sujetos respecto a algo a través de procedimientos no simulados (Valdez, 2002).

2.3 Antecedentes de redes semánticas

La creación de las llamadas redes semánticas, está fundamentada en los antiguos pensamientos de la Psicología, específicamente en el asociacionismo, especialmente con las ideas de Aristóteles, el cual propuso que para que pudiera haber una idea, es necesaria la percepción del objeto y con ello se produce un vestigio memorial. Los principios de Aristóteles eran: la semejanza, el contraste y la contigüidad,

La técnica de redes semánticas, surge dentro del campo de la psicología cognitiva, específicamente dentro de los estudios realizados en cuanto a la memoria semántica, como ya se había mencionado anteriormente, su verdadero precursor fue Quillian (1969), quien elaboró un programa en computadora que simulaba el funcionamiento

de la memoria semántica de los humanos, menciona que la información se encuentra almacenada y ligada por nodos conceptuales en forma de red (Valdez, 2002).

- **Memoria**

Comúnmente se creía que la memoria era un fenómeno específico con una sola función; sin embargo, a partir de experimentos, entre los que destacan los realizados por Ebbinghaus y Barlett (1932), se llegó a la conclusión de que está involucra funciones y procesos diferentes (Valdez, 2005).

A finales del siglo XIX, se hicieron estudios experimentales con el fin de conocer que procesos mentales subyacían a la memoria, el filósofo alemán Ebbinghaus, analizó que factores influían en el aprendizaje, utilizó material auditivo, así como sílabas sin sentido y se basó en la idea de asociaciones de los filósofos empiristas, la cual postulaba que la memoria está compuesta de datos sensoriales aislados y carentes de significado, las cuales se desencadenan mediante un mecanismo asociativo (Valdez, 2005). Sus estudios lo llevaron a decir que la asociación es un mecanismo rector en los procesos de memoria.

Barlett (1932), realizó estudios semejantes a los de Ebbinghaus, sus experimentos consistían en proporcionar a los sujetos relatos que debían recordar y transmitir, el resultado fue que los individuos modificaban continuamente el relato, distorsionando, omitiendo detalles, abreviando, transformando hechos etc. Dado esto, el autor propuso que el conocimiento parte de un conjunto de esquemas que dependen de la experiencia individual, de manera que el material nuevo se aprende con base a esquemas existentes, mediante los que se construyen o reconstruyen los eventos significativos del individuo (Valdez, 2005).

Se considera entonces, que la memoria no es un depósito pasivo que retiene información, sino que es un proceso activo de reconstrucción de la información almacenada, codificando imágenes sensoriales para identificar y clasificar estímulos, así como registrar y emplear la experiencia para usarla en la vida cotidiana (Hardy, 2003).

Por otro lado Bourne, Dominowsky y Loftus (1979), plantearon que las conductas del individuo dependen de la información con la que cuenta y esta proviene de: las circunstancias (estímulos), la memoria (experiencias pasadas) y la retroalimentación que recibe como consecuencia de una acción (determinada por cuestiones sociales o no sociales). Tal planteamiento dio pie a un modelo representativo conocido como “Multialmacén”, propuesto en 1968 por Atkinson, y mencionaba que la memoria estaba dividida en tres partes: 1.- Sensorial, subdividida en memoria icónica (estímulos visuales), memoria ecoica (estímulos auditivos), 2.- Memoria a corto plazo (MCP) y 3.- Memoria a largo plazo (MCL). Más adelante, se considero que la memoria únicamente poseía dos almacenes, el de Memoria a Corto Plazo (MCP), la cual posee el almacén sensorial y la Memoria a Largo Plazo (MLP) (Valdez, 2005).

- **Memoria a Corto Plazo (MCP)**

Una propiedad básica de la MCP, indica que la información presentada, se recordará, pero después de un tiempo será olvidada, por su persistencia limitada; debido a la escasa retención, si la cantidad de datos presentados excede siete unidades de información, ocurre una sobrecarga en la memoria a corto plazo, dando paso al olvido, a menos que se repase la información de manera continua. La MCP, es un mecanismo de almacenamiento que también coordina y organiza flujos de información generados por estímulos y por el sistema cognitivo, que posteriormente pasarán a formar parte del material con el que se trabajará la memoria a largo plazo (MLP) (Valdez, 2005).

- **Memoria a Largo plazo (MLP)**

A este tipo de memoria también se le conoce como “memoria relativamente permanente”, es la depositaria ilimitada de conocimientos y habilidades permanentes e implica la selección, organización y consolidación de los materiales conforme a sus cualidades abstractas, o significados.

A grandes rasgos la memoria a largo plazo (MLP), se encarga de retener datos por tiempo ilimitado, los cuales recodifica al ser transferidos por la MCP, a un código, ya sea por imágenes (representación analógica) o por el significado de los estímulos

(código semántico), lo que permite economizar la capacidad de almacenamiento (Hardy, 2003).

Tulving (1972), uso los dos tipo de codificación en la MLP, y los distinguió como memoria episódica y semántica. Respecto a la primera, indicó que recibe y almacena información de datos temporales, eventos y las relaciones espacio-temporales que existen entre estos, mientras que en la memoria semántica el uso del lenguaje es necesario, ya que organiza el conocimiento que una persona posee acerca de palabras y otros símbolos verbales, sus significados y sus referentes así como las relaciones entre ellos, las reglas, formulas y algoritmos para la manipulación de símbolos, conceptos y relaciones (Hardy, 2003).

- **Memoria semántica**

La memoria semántica representa, un proceso de construcción que como tal no incorpora o pierde información, sino que genera y maneja información que no se ha aprendido explícitamente (pero implica sus contenidos) e incluye significados conceptuales y su relación. Tulving (1972), define a la memoria semántica como “un sistema para recibir, retener y transmitir información acerca del significado de las palabras, conceptos y su clasificación (Hardy, 2003).

Este tipo de memoria permite hacer de las experiencias cotidianas un conocimiento que conecta al individuo con el mundo y lo lleva a desarrollar un conjunto de vivencias y relaciones entre los conceptos y significados y según.

En síntesis, se concluye que la memoria es un fenómeno, que implica un proceso activo, que codifica, organiza, retiene y modifica la información almacenada. Su clasificación es memoria a corto plazo (MCP) y memoria a largo plazo (MLP), en donde la segunda clasificación se encuentra la memoria semántica, la cual almacena el significado que se le asigna a las palabras y de la que se desprenden significados que generan distintas conductas.

2.3.1 Modelos de redes semánticas

Basados en la teoría de la memoria semántica, se han propuesto distintos modelos de redes semánticas, algunos de los cuales son:

- ***Modelo de procesamiento lingüístico en la memoria de Quillian (1969).***

Es un modelo de memoria semántica, donde la información se presenta por medio de las redes de conceptos, en donde los conceptos o nodos se relacionan entre sí produciendo a través de la interacción de la información, el significado propio de cada concepto. Quillian (1969) creó un modelo de procesamiento lingüístico en computadora llamado: *Teachable Language Comprehender (TLC)*, mediante el cual se hacía un análisis de textos en inglés a partir de asociaciones etiquetadas, que representaban las relaciones semánticas que tenían los conceptos a nivel de la memoria semántica.

El programa ordenaba la información en la red por medio de nodos (unidades de información) que son conceptos, con base en los cuales se organiza toda la demás información, después introdujo un principio de memoria cognitiva, para que algunas características de la red se presentaran asociadas a conceptos de mayor jerarquía.

Posteriormente postuló que los ítems que están almacenados en la memoria semántica, se encuentran ubicados en una red gigantesca, de la cual cada ítem se relaciona con otros por medio de los diferentes conectores, dicha red está ordenada u organizada con base a la utilización de una taxonomía, con este modelo Quillian (1969) intentó demostrar cómo se construía la memoria semántica en humanos, y como se procesa la información a través de una simulación en computadora (Zermeño, 2005).

- ***Modelo de Anderson y Bower y Rumelhart, Lindsay y Norman (1972, 1973).***

Estos modelos consideraban a la memoria como una red de relaciones determinadas por la semejanza existente entre los diferentes tipos de conceptos; uno

de ellos “Memoria asociativa humana” desarrollado por Anderson y Bower y el otro “*Eleonor*” creado por *Rumelhart, Lindsay y Norman*.

El primero de ellos utilizó relaciones rotuladas abreviadas, que representan el actuante, el receptor y el contexto; mientras que el segundo utiliza relaciones que determinan, tiempo, objeto, instrumento entre otros.

Ambos programas manipulaban una base de conocimientos generales y otra con información tipo diccionario, que determina el significado de cada palabra, y asociaban grupos de conceptos para reconstruir episodios, lo que permitió generar nuevos conceptos con base en la representaciones de los ya existentes (Valdez, 2002).

- ***Modelos de Smith, Shoben y Rips y Collins y Loftus (1974, 1975).***

Smith, Shoben y Rips, postularon que las asociaciones se dan porque hay conceptos que son más representativos de alguna categoría, debido a que tienen más de los atributos que caracterizan a esa categoría.

En vez de afirmar que los conceptos se almacenaban en redes jerárquicas, propusieron que cada concepto contiene conjunto de rasgos que corresponden a sus atributos comunes. Estos rasgos son de dos tipos: definitorios y característicos. Los definitorios son los que se mantienen absolutamente presentes, para que el ejemplo sea un miembro de ese concepto; los característicos son atributos que no están necesariamente presentes y son más numerosos que los definitorios

Por otro lado Collin y Loftus, llamaron a su modelo *Propagación de activación* el cual asume que la organización de la información se da por un principio de la evaluación de similitud, considerando que esta se origina por el número de conexiones entre propiedades en común y por distancia que hay entre las conexiones (Castañeda, 1993).

- ***Modelo de Figueroa, Gonzales y Solís (1981).***

Este modelo explica que el significado es un componente primordial del almacén de memoria a largo plazo, e implica un proceso de carácter reconstructivo y dinámico que

se da a partir del conocimiento y de las relaciones entre conceptos que se expresan simbólicamente a través del lenguaje.

Con este modelo, se demostró que al solicitar el juicio de cada sujeto para asignar la jerarquización a cada una de las palabras que dio como definidoras de la palabra (estímulo) lo que se obtiene es una red semántica, entendida como “un conjunto de conceptos seleccionados por los procesos de selección de memoria, considerando que esta selección, no es una simple asociación ya que está determinada por las clases y propiedades que la integran” (Valdez, 2002).

Los primeros modelos de redes semánticas, eran de naturaleza jerárquica; los modelos mas recientes, se han concentrado en especificar el carácter de las relaciones entre los diversos nodos y han explorado diferentes tipos de organización distintas de la jerarquía. Una ventaja de los modelos de red, es que permiten diferencias individuales. La jerarquía de información de cada persona puede ser ligera o substancialmente diferente.

Los modelos antes mencionados surgen para explicar a la memoria semántica, particularmente el modelo de redes semánticas naturales de Figueroa; González y Solís (1981) permite explicar y entender con claridad el fenómeno del significado, partiendo de datos obtenidos directamente en seres humanos ya que comenzo a tener bases empíricas que dan soporte al modelo requerido para dar una explicación amplia al fenómeno del significado, contemplando el efecto que puede tener en diversas formas de comportamiento (Valdez, 2002).

2.3.2 Redes semánticas naturales

La técnica de redes semánticas naturales propuesta por Figueroa, González y Solís (1981), surge como una alternativa de evaluación del significado a partir de los modelos que explican a la memoria semantica.

El propósito es aproximarse al estudio del significado de manera natural, es decir directamente con los individuos evitando la utilización de taxonomias artificiales creadas por los investigadores para explicar la organización de la información.

En la creación de esta técnica, se hicieron dos postulados básicos:

a) Organización interna: debe existir alguna organización interna de la información contenida en la memoria a largo plazo en forma de red, donde las palabras o eventos forman relaciones, las cuáles en conjunto dan el significado de un concepto, lo que implica un proceso reconstructivo de información.

b) Distancia semántica: no todos los conceptos obtenidos como definidores serán igual de importantes para definir el concepto central (nodo).

En comparación con otras técnicas, las redes semánticas naturales, ofrecen la posibilidad de tener datos que con seguridad que con seguridad están altamente relacionados con la palabra estímulo, además de que pueden ser tomados e interpretados semánticamente. Otra ventaja, es que los sujetos tienen la libertad para generar los conceptos que deseen o crean que estén relacionados o que definan el concepto central; la información que se puede obtener no se refiere solo a objetos concretos, sino que contiene también eventos, relaciones lógicas, de tiempo, entre otras, que permiten tener una idea clara acerca de la representación de información en la memoria y hace referencia al significado psicológico, por otro lado una desventaja es que únicamente se obtiene información verbal no lingüística (Valdez, 2005).

Esta investigación se apoyó en la técnica de redes semánticas naturales de Figueroa, González y Solís (1981) ya que se trabaja con las estructuras generadas por los sujetos, y no con las redes elaboradas por las computadoras. Es importante señalar que la técnica constituye un método de estudio del significado con un sustento científico y confiable, que permite obtener una gran riqueza de índole interpretativa y cuantitativa acerca de cualquier concepto.

Es así que este nuevo modelo y su técnica asociada requieren que los individuos partan de un concepto central (nodo) y produzcan una lista de definidoras, a cada una de las cuales se les asuma un peso (valor semántico) por su importancia como definidoras del concepto que entre mayor sea la red se podrá tener una mayor comprensión (Figueroa, 1981).

2.4 Procedimiento para la elaboración de redes semánticas.

Reyes Lagunes (1993) propone una versión modificada de las redes semánticas naturales para la construcción de instrumentos de medición psicológica.

El proceso debe iniciarse por la identificación clara del objetivo de la red, el cual puede ser alguno de estos dos:

- a) Conocer el significado psicológico de uno o varios conceptos y/o
- b) Identificar aquellas conductas o indicadores que la población meta considera pertenecen al constructo de interés.

Los estímulos a utilizar, consecuentemente, pueden ser de tres distintas modalidades

- a) Se utilizarían las palabras de interés.
- b) Para identificar conductas se recurriría a la definición teórica del constructo, sin incluir la palabra clave.
- c) Presentar constructos como indicadores de ellos, por ejemplo roles.

Es trascendental recordar que los estímulos precedentes siempre causan efecto (debido a test-retest); por lo que estos deberán ser presentados en orden aleatorio. Para evitar el cansancio y la contaminación en las redes, se recomienda utilizar un mínimo de tres estímulos y un máximo de cinco.

En primer lugar se requiere, solicitarle al sujeto que realice dos tareas fundamentales:

1. Definir con la mejor claridad y precisión el estímulo que se le presenta, mediante el uso de palabras sueltas (verbos, adverbios, sustantivos, adjetivos etc., sin utilizar artículos o preposiciones) que consideren estén relacionados con éste.
2. Una vez realizada esta tarea se solicita que cada sujeto lea sus definitorias y les asigne números en función de la relación, importancia o cercanía que consideren tienen para el estímulo, esto es, indicándoles marquen con el

número 1 a la palabra más cercana o relacionada con el estímulo, con el 2 a la que le sigue de importancia, y así sucesivamente hasta terminar de jerarquizar cada una de la palabras.

Una vez concluido el proceso de calificación de las redes semánticas naturales, obtenemos el significado psicológico de los estímulos y el aspecto cultural relevante estará incluido en el instrumento de medición. Se hace hincapié en esta parte porque es de vital importancia el aspecto cultural de los trabajadores mexicanos con respecto a la percepción que tienen de justicia organizacional.

Capítulo 3.

CONSTRUCCION DE PRUEBAS PSICOLOGICAS.

“Construyamos con nuestro corazón lo que a otros se les hace difícil construir con sus manos”

Pedro Pantoja Santiago

“La inteligencia consiste no sólo en el conocimiento, sino también en la destreza de aplicar los conocimientos en la práctica”

Aristóteles

“En la mayor parte del mundo, el conocimiento es una construcción imaginaria”

Helen Keller

“Toda técnica de construcción logra al fin su forma eterna, su expresión fundamental que a partir de entonces se perfecciona y afina”

Ernst Neufert

3.1 Introducción

Las pruebas psicológicas son instrumentos de tipo experimental, y utiliza para medir o evaluar una característica psicológica específica o aquellos rasgos esenciales y generales que marcan y distinguen la personalidad de una persona, es decir intentan explicar el comportamiento humano.

Dentro del área laboral, son importantes ya que sirven como herramientas que le permiten al psicólogo utilizar para hacer evaluaciones a los miembros y futuros miembros de una organización, conocer sus intereses, valores, actitudes, aptitudes, nivel intelectual, etc., e identificar las áreas en qué son más hábiles y cuáles se pueden fortalecer. Los resultados de las pruebas sirven como indicadores del clima laboral, o del nivel de satisfacción del personal entre otras cosas, importantes factores influyen en la productividad y por ende en las ganancias de las organizaciones.

En este capítulo se define que es medición, prueba psicológica y posteriormente se detallan los pasos para su construcción. Y por último se retoman de manera breve los dos requisitos indispensables para la juzgar la calidad de una prueba (validez y confiabilidad).

3.2 Medición

El objetivo final de toda ciencia es describir, explicar y predecir los fenómenos que estudia, sin embargo para lograr ese objetivo, la ciencia debe recoger y comparar datos que permitan fundamentar sus teorías, la medición es el componente esencial de este proceso (Brown, 1980).

La medición es la descripción de datos en términos de números, en forma más precisa es la asignación de números a objetos o eventos de acuerdo a reglas explícitas (Brown, 1980).

Dentro del contexto de las pruebas, se reconstruye la definición como: medir es asignar números a la conducta de acuerdo a reglas, la medición de cualquier característica implica la utilización de determinados procedimientos (operaciones), según reglas específicas, para obtener como resultado la asignación de valores

numéricos a la ejecución de una persona, en otras palabras, se tiene un continuo que mide algunas dimensiones y la meta del psicólogo es situar a cada persona en el lugar apropiado sobre dicho continuo (Anastasi, 1998).

La psicología mide la conducta (comportamiento), “atributos de la conducta” o “atributos psicológicos”. Por ejemplo; si se mide una mesa (objeto físico), más que la mesa como tal, se miden ciertos atributos de ella; su largo, ancho su altura; del mismo modo cuando se mide comportamientos, no se miden totalmente; sino solo ciertos atributos que son de interés (motivación, ansiedad, depresión, personalidad etc.) (Anastasi, 1998).

Sin embargo, a diferencia de la mesa los atributos se pueden medir directamente por medio de un instrumento que mida longitud, los atributos psicológicos se miden indirectamente, a través de indicadores; es decir, instrumentos que muestran el atributo a medir.

3.3 Concepto de Prueba Psicológica

Una prueba es instrumento que utiliza un procedimiento sistemático que sirve para medir una muestra de conducta; se define mejor si se considera las implicaciones de los diversos componentes de ellas; cuando se habla de procedimiento sistemático se entiende que es una prueba que se construye, se administra y se califica, según reglas preestablecidas, el segundo término crucial es la conducta, la prueba mide solo la conducta registrada por la misma; es decir, las respuestas dadas por una persona, a los reactivos de la prueba. No se mide directamente a una persona, sino que se infieren sus características (rasgos) a partir de sus respuestas (Hogan, 2004).

Mercedes, Cayssials, y Pérez (2009) mencionan que de acuerdo con diversos autores “una técnica, prueba, test, escala o instrumento psicométrico (usándose cualquiera de estos términos como sinónimos posibles) se define como un dispositivo o procedimiento en el que se obtiene una muestra de comportamiento de un examinado en un dominio específico, subsiguientemente evaluado y puntuado usando procedimientos estandarizados” (p. 21).

Las pruebas psicológicas proporcionan herramientas estandarizadas para investigar problemas de diversas índoles, como por ejemplo, cambios que sufre el individuo a lo largo del ciclo de desarrollo, o también el impacto de algunos programas comunitarios; así mismo son utilizados para medir variables afectivas o de personalidad, como rasgos emocionales y motivacionales, (justicia organizacional), la conducta interpersonal, los intereses, las aptitudes y los valores (Anastasi, 1998).

Distintos autores definen el concepto de prueba psicológica, por ejemplo: Pierre Pichot (1980), considera que una prueba psicológica es “una situación experimental estandarizada que sirve de estímulo a un comportamiento. Tal comportamiento se evalúa por una comparación estadística con el de otros individuos colocados en la misma situación, lo que permite clasificar al sujeto examinado, ya sea cuantitativamente, o tipológicamente” (p. 14).

Gregory (2001) menciona que una prueba es un procedimiento estandarizado para tomar una muestra de conducta y describirla con categorías o puntuaciones.

Morales (1990) define “un instrumento de medición psicológica es aquella técnica metodológica producida artificialmente, que obedece a reglas explícitas y coloca a los individuos en condiciones experimentales, con el fin de extraer el segmento de comportamiento a estudiar y que permita la comparación estadística conductora a la clasificación cuantitativa de la característica o características que se están evaluando” (p. 14).

Retomando las definiciones expuestas por distintos autores, se concluye que una prueba psicológica es un instrumento utilizado para medir una conducta, es decir mide las respuestas dadas por una persona, y así describirla en categorías o puntuaciones.

Ahora bien, ya expuestos los términos que integran una prueba psicológica, se explica a continuación los pasos para la construcción (elaboración) de una prueba psicológica.

3.4 Pasos para la elaboración de una prueba psicológica

Los procedimientos utilizados para construir pruebas psicológicas tienen como fin asegurar que éstas alcancen sus finalidades y metas deseadas, en la construcción de cualquier prueba específica, se pueden omitir algunas de las etapas, varia su orden o se pueden llevar a cabo varias etapas de manera simultánea (Brown, 1980).

El proceso de la elaboración de una prueba ocurre en siete etapas (Ver figura 3.1).



Figura 3.1 Esquema de las etapas fundamentales que forman el proceso de construcción de un prueba (instrumento) psicológico. Fuente: Hogan P. (2004) pág. 156.

Etapas 1. Definir la finalidad de la prueba

Esta primera etapa consiste en delinear el (o los) rasgo (s) que se medirá (n) y la audiencia meta de la prueba.

El planteamiento debe formularse atendiendo a la clase de interpretación que se pretende dar en última instancia a la o las puntuaciones de la prueba. Por ejemplo; un planteamiento de finalidad de una prueba es:

“El Inventario Multifásico de la Personalidad Minnesota-2 (MMPI-2) es una prueba de banda ancha diseñada para evaluar muchas de las pautas principales de los trastornos de personalidad y emocionales” (Hogan, 2004).

La elaboración de una prueba, implica la perspectiva de un marco teórico conceptual que aporta información para la interpretación de las puntuaciones, sin

embargo, no solo se puede quedar reducido a un conjunto de definiciones de conceptos, sino que el marco tiene que ser más amplio, la base empírica, debe ser interpretada a través de la teoría (Hogan, 2004)

El elaborador se encontrará inmediatamente ante una variedad de interrogantes vinculados con la finalidad del instrumento, que deben responderse para guiar el proceso de diseño y construcción. Algunos de ellos según Cohen & Swerdlik (2000) son:

- ψ ¿Cuál es el objetivo de la prueba?
- ψ ¿Qué es lo que la prueba medirá de acuerdo a su diseño?
- ψ ¿Cuáles son las necesidades de realizarla?
- ψ ¿Hay otras pruebas que evalúen lo mismo?
- ψ ¿Quién la usará?
- ψ ¿A quién se aplicará? ¿Cuáles son las características de la población?
- ψ ¿Qué beneficios acarreará la prueba?

En otras palabras el constructor de pruebas tiene que determinar el contenido de la prueba y su formato, es decir; que determinará las conductas, los conocimientos o habilidades que cubrirá esta y la manera en que se presentarán los reactivos. Es por ello que se tiene que responder a las preguntas antes mencionadas, ya que se establecerán límites y sugerirán como seguir adelante en el proceso de construcción de la prueba (Brown, 1980).

Etapa 2. Aspectos de diseño preliminares

En esta segunda etapa se realiza la elaboración de escalas, y se define como el proceso de establecimiento de reglas para la asignación numérica en la medición.

Solo se abordara esta etapa cuando el constructor ya cuente con un propósito claro, y un marco o una perspectiva teórica que pueda fundamentar la definición del constructo a evaluar.

Tiene como objetivo especificar “a priori” las principales restricciones con las que deberá operar el instrumento, puesto que existen diversos tipos de pruebas psicológicas y con propósitos distintos, debe de considerarse estas restricciones, por ejemplo, los principales aspectos de diseño:

- ψ Tipo de test; Basados en criterios o normas
- ψ Formato: Escala, inventario, cuestionario, entrevista
- ψ Tipo de consigna: oral o escrita, explicaciones, necesidad de ejemplos o entrenamientos
- ψ Tipo de respuesta: dicotómica, Likert, diferencial sistemático
- ψ Características de los sujetos a examinar: edades, niveles de instrucción, nivel de comprensión lectura, nivel intelectual
- ψ Modalidad de administración: individual, colectiva, autoadministrable, interactiva por computadora
- ψ Tiempo de administración: con o sin tiempo límite, única o varias sesiones
- ψ Forma de aplicación: oral, escrita, lápiz y papel, manipulativo o de ejecución
- ψ Tipo de exigencia: velocidad o potencia, grado o dificultad
- ψ Evaluación: manual o computadora

Las deliberaciones sobre estos aspectos de diseño preliminares pueden conducir a una depuración en el planteamiento de la finalidad de la prueba, por ejemplo; la decisión de hacer que la prueba sea más breve que larga puede generar un planteamiento más restrictivo de la finalidad

Etapa 3. Preparación de reactivos

Aquí comienza la fase de construcción del instrumento, es decir que la definición teórica del constructo debe derivar en una operacional, entendiendo a esta como una definición concreta de la variable psicológica a evaluar.

El constructor debe exponer de manera clara las relaciones existentes entre la variable y sus manifestaciones observables, debe de justificar que las respuestas solicitadas a los sujetos garantizan una medida relevante de la variante en cuestión.

La preparación y análisis de los ítems, constituye una etapa muy importante, debido a que la calidad de cada uno de ellos contribuye a la calidad del test en su totalidad, las tareas que incluye esta etapa son variadas y complejas, por lo que se dividen en cuatro momentos

- Confección de los ítems, consigna y formato de respuesta
- Estudio pre-piloto
- Administración y evaluación de la versión preliminar en una muestra piloto de sujetos
- Construcción de la forma definitiva del instrumento

Los cuatro pasos que se mencionan tienen un orden lógico, sin embargo no es necesariamente cronológico, por lo que la información obtenida en cualquiera de ellos puede ocasionar cambios en el plan original. En la siguiente figura se muestran los pasos en los que se sugiere dividir la etapa y las interacciones más comunes entre ellos (Ver figura 3.2).

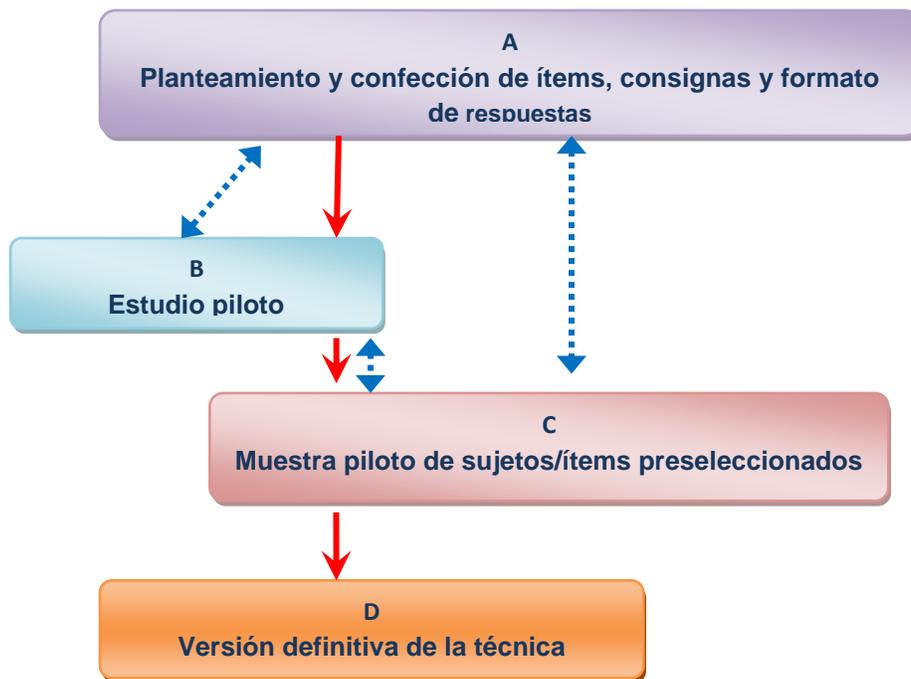


Figura 3.2 Pasos que incluye la etapa de preparación y análisis de ítems.

Nota. Las flechas rojas indican el proceso lógico, las punteadas la posibilidad de avances y retrocesos dentro de los pasos **Fuente:** Mercedes, Cayssials, y Pérez, (2009) pág. 152.

La preparación de reactivos incluye tanto la redacción de éstos como su revisión, la redacción no debe realizarse hasta que se haya determinado la finalidad de la prueba y explorado de manera minuciosa las consideraciones de diseño. La variedad de reactivos es numerosa (Hogan, 2004).

Tipos de reactivos de las pruebas

ψ Opción múltiple: Se utilizan 4 o 5 opciones por cada reactivo.

Ejemplo:

¿Cuál de estas opciones es un método para determinar la confiabilidad de una prueba?

a) test- retest b) estanina c) validez d) relacionada con el criterio

Reactivo con solo dos opciones. Verdadero o falso.

Ejemplo:

La estanina es un método para determinar la confiabilidad de una prueba

Verdadero Falso

ψ Formato tipo Likert: Este tipo de reactivos donde se emplea la escala de 5 puntos que va desde “completamente de acuerdo” a “completamente en desacuerdo” en cada respuesta.

Ejemplo:

Me gusta el algebra

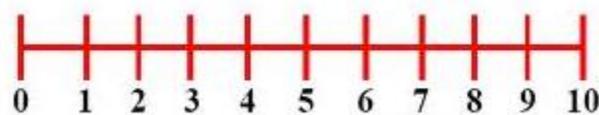
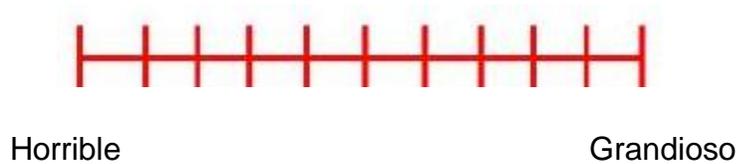
MA= muy de acuerdo D= desacuerdo A= de acuerdo MD= muy en desacuerdo

?= no sé

ψ Escala de calificación gráfica: Las respuestas pueden marcarse en cualquier parte a lo largo de un continuo entre dos polos, posteriormente las marcas se convierten en forma numérica.

Ejemplo:

Marque en cualquier parte a lo largo de la línea, para mostrar cómo califica a este maestro.



ψ Diferencial semántico: Este es un formato de respuesta, que es aplicado a la escala de calificación gráfica, en la cual se califica un objeto, en una serie de escalas catalogadas con adjetivos contrarios polares.

Ejemplo:

Califique esta escuela en cada una de las escalas que aparecen. Ponga una marca en cualquier parte a lo largo de la línea

(cálida _____ fría)

(amigable _____ hostil)

(competente _____ incompetente)

Etapa 4. Análisis de reactivos

Es importante esta etapa, ya que conlleva el análisis de los datos obtenidos al someter a prueba los reactivos, los cuales se eligen para su inclusión en la prueba final.

Por ejemplo, quien elabora una prueba podría considerar que los mejores reactivos son aquellos que contribuyen en forma óptima a la confiabilidad interna de la prueba, mientras otro, podría diseñar una prueba con la mayor validez posible relacionada con un criterio, y seleccionar sus reactivos en consecuencia. Entre las herramientas que podrían emplear los elaboradores de pruebas para analizar y seleccionar reactivos se encuentran un índice de la dificultad de un reactivo, un índice de la validez, un índice de confiabilidad y un índice de la discriminación de un reactivo (Cohen & Swerdlik, 2001)

Los reactivos que sobreviven a la selección inicial, se combinan en una o más formas de prueba previa, estas pruebas previas se aplican a una muestra de personas similares a las que se examinara con la prueba terminada. Dentro del análisis de reactivos se realiza un estadístico de cada reactivo; dificultad de reactivo, discriminación del reactivo, alternativas apropiadas y validación cruzada.

Etapa 5. Estandarización

Dentro de esta etapa la prueba se estandariza, es decir; que se genera un programa de normalización. Simplemente debe tener la prueba un contenido de reactivos común y procedimiento estándar de administración y calificación, se referirá solo a los procedimientos para obtener las calificaciones (Brown, 1980).

Al administrar una prueba, la meta es obtener una estimación lo más precisa posible de la ejecución de los sujetos, esta depende del control de los errores, es decir; de la minimización de la influencia de los factores irrelevantes para los fines de la medición y se logra haciendo que la situación de la prueba sea lo más semejante posible para todos los individuos, este proceso es llamado estandarización (Brown, 1980).

Existen tres usos del término estandarizado en el mundo de la psicometría, primero, cuando el término se emplea en la definición de una prueba, alude a procedimientos uniformes de aplicación y calificación; esto es, existen métodos definitivos y especificados de manera muy clara para aplicar las pruebas, se cuenta con reglas para calificarlas; y es esencial que la prueba se aplique y califique según estos procedimientos. Segundo, en otros contextos, “estandarizado” significa que la prueba cuenta con normas (p. ej., normas nacionales) basadas en miles de casos.

En los dos casos anteriores se trata de asuntos totalmente diferentes. Alguien puede tener una prueba con instrucciones fijas y procedimientos de calificación, sin contar con ningún tipo de normas para la prueba. Y por último el tercero refiriéndose a evaluaciones estandarizadas con pruebas de capacidad o aprovechamiento aplicadas a grupos, que se califican con máquinas, de opción múltiple, y esta última es más restrictiva que las anteriores (Hogan, 2004).

Etapa 6. Análisis psicométrico

Este análisis es fundamental para la construcción de un buen instrumento, ya que se requiere de cualidades para que este sea totalmente efectivo: validez y confiabilidad.

✓ **Validez**

Se define validez como el grado en que una prueba mide lo que pretende medir, necesariamente tiene que ver con lo que miden y que tan bien lo hacen; e indica que se puede medir a través de los resultados (Anastasi, 1998).

Las preguntas que intentan responder los análisis de la validez son:

- ψ ¿Qué rasgos está midiendo la prueba?
- ψ ¿Mide la prueba el rasgo para el que fue construida?
- ψ ¿Qué porcentaje de la varianza en las calificaciones de la prueba se puede atribuir a la variable que mide? (Brown, 1980).

De acuerdo a las *Standars for Educational and Psychological Test* (APA, 1974) (Normas para las Pruebas Educativas y Psicológicas) la validez se clasifica en tres principales clases: validez relacionada con el criterio, validez de contenido y validez de construcción (Brown, 1980).

✓ **Confiabilidad**

Se relaciona con la consistencia de la medición, al margen de lo que mida exactamente, en otras palabras la confiabilidad de una prueba indica la medida en que las diferencias individuales en los resultados pueden atribuirse a “verdaderas diferencias” en las características consideradas y el grado en que pueden deberse a errores fortuitos (Anastasi, 1998).

La falta de confiabilidad esta en relación con la intervención del error, y se considera al error como cualquier efecto irrelevante para los fines o resultados de la medición que influye sobre la falta de confiabilidad de tal medición (Brown, 1980).

Los métodos utilizados para determinar el coeficiente de confiabilidad son: Confiabilidad Test-Retest, Confiabilidad de Formas Alternas. Confiabilidad de División por Mitades, Confiabilidad de Kuder-Richardson (Hogan, 2004).

Etapa 7. Publicación

La etapa final del proceso de elaboración de pruebas es su publicación, y tiene que ver con las instrucciones de aplicación e interpretación, los manuales técnicos, los reportes de puntuaciones y otros materiales complementarios.

Una prueba publicada cuenta con un manual técnico que es la fuente de información fundamental sobre la finalidad, los fundamentos y la estructura de la prueba, mismo que debe contener información acerca de la confiabilidad, validez y procedimiento de normalización del instrumento. El manual debe incluir también las directrices de interpretación de las puntuaciones de la prueba. Es posible que algunas pruebas cuenten o no con estas características.

Estas son las etapas que se definen según Hogan (2004), sin embargo existen distintos autores que sintetizan el proceso de elaboración de pruebas, pero en esencia es lo mismo.

Método

Aplicación de Redes Semánticas.

"El éxito no se logra sólo con cualidades especiales. Es sobre todo un trabajo de constancia, de método y de organización."

Sergent, J.P.

En este apartado se explicará cual es el objetivo y justificación de la tesina, así como también el proceso de aplicación de las redes semánticas.

Objetivo General

Construir un instrumento psicológico que detecte y evalúe justicia organizacional en trabajadores de organizaciones en México, mediante la técnica de redes semánticas naturales.

Objetivos específicos

- Aplicar redes semánticas de los factores que corresponden a "justicia organizacional" (justicia distributiva, procedimiento e interaccional) en trabajadores de una organización gubernamental.
- Proponer reactivos para la construcción del instrumento psicométrico.
- Identificar que existe una diferencia transcultural de justicia organizacional.

Justificación

Uno de los grandes retos que tienen las organizaciones es que cuente con un recurso humano altamente motivado, eficiente y ético, investigadores como Colquitt (2001) han encontrado una serie de variables que pueden incrementar o disminuir la motivación, desempeño y comportamiento ético de los trabajadores de una organización.

Es la percepción de justicia la que influye en los trabajadores, esto provoca efectos importantes en la actitud hacia el trabajo y el bienestar de los mismos, por ejemplo: conductas negativas (negligencia, tensiones, desmotivación, robo etc.) conductas positivas (mayor confianza, compromiso organizacional, reducción de conflictos, motivación) (Palaci, 2005).

Si se quisiera aplicar hoy mismo una escala de justicia organizacional, y explorar las percepciones de justicia, se tendría una limitación importante; la cultura. La psicología transcultural ha permitido entender que los procesos psicológicos como la percepción y la conducta humana, no siempre es la misma en las diferentes culturas y contextos, esto sumado a los aportes de la psicología los cuales aluden a los diferentes valores morales, y por consiguiente en la forma de concebir la justicia (Kitayama, 2011).

Partiendo de la idea de que la justicia organizacional tiene un impacto directo en las actitudes y conductas del empleado, las diferencias culturales y el hecho de que los instrumentos utilizados para la medición de justicia son adaptaciones al español, hace un gran interés la construcción de un instrumento dirigido a trabajadores de organizaciones en la ciudad de México, mediante la técnica de redes semánticas naturales, y con esto proponer una base de reactivos.

Actualmente, dentro de la literatura, existen instrumentos que evalúan justicia organizacional, sin embargo, solo utilizan las adaptaciones y no son dirigidos a la población mexicana. Los instrumentos más utilizados son por ejemplo el de Colquitt (2001), el cual incluye cuatro factores de justicia organizacional (distributiva, procedimental, interpersonal e interaccional) y Niehoff y Moorman (1993) con tres factores (distributiva, de procedimiento e interaccional) (Patlán, 2012).

Es importante que las organizaciones este alerta de las percepciones que sus empleados tienen con respecto a su trabajo, pues de ello dependerá de manera positiva o negativa distintas actitudes o acciones que hagan para con la empresa.

Variables

Tomando en cuenta que el objetivo de este trabajo, fue la construcción de una propuesta de instrumento psicológico, mediante la técnica de redes semánticas, no fue necesaria la manipulación de ningún tipo de variable.

Aplicación de Redes Semánticas

Participantes

La muestra se conformó por 100 trabajadores, 55 hombres y 45 mujeres.

Escenario

Empresa de organismo público descentralizado, con patrimonio propio del gobierno del Distrito Federal, ubicado en la delegación Benito Juárez.

Procedimiento Redes Semánticas Naturales

El procedimiento de las Redes Semánticas Naturales (RSN) consistió en tres etapas (Reyes, 1993).

Etapas 1. Investigación conceptual

El primer paso fue la determinación de los factores que conforman el concepto de justicia organizacional, para ello se realizó una investigación sobre justicia organizacional de acuerdo con el marco teórico el constructo es evaluado en tres factores (distributiva, procedimental e interaccional).

Etapas 2. Aplicación

Se llevo a cabo la aplicación de la técnica de redes semánticas con el fin de conocer el significado psicológico de los factores (distributiva, procedimental e interaccional; elegidos basándose en el marco teórico), donde se pretendió encontrar aquellas conductas o indicadores que la población mexicana considere que pertenecen a cada factor.

Se aplicaron a 100 trabajadores y se basó en formato de cuatro hojas tamaño carta, la primera hoja contenía ficha de identificación (datos sociodemográficos), así como las instrucciones que debían seguir para la elaboración de las redes semánticas y un ejemplo breve y muy preciso para una mejor comprensión. Las siguientes tres hojas contenían los estímulos (factores de justicia organizacional) en la parte superior.

Posteriormente se solicitó a los empleados de su cooperación para participar en la investigación, y procedió a la aplicación de las redes semánticas, a cada uno de los empleados dentro de su lugar de trabajo. Se les solicitó que leyeran las instrucciones y el ejemplo, en caso de tener alguna duda, está fue resuelta para así proceder a contestar las redes.

Las instrucciones fueron:

“A continuación encontrará tres conceptos, escribe lo primero que se le venga a la mente en cuanto lea el concepto, defínelos con la mayor precisión posible, mediante la utilización de palabras sueltas, por ejemplo: verbos, adverbios, sustantivos, adjetivos etc. Sin utilizar artículos, ni preposiciones”.

Ejemplo:

Si se le presenta la palabra “ÁRBOL”, la respuesta sería:

Verde, grande, naturaleza, bosque, pájaros, ardilla, frutos, manzana etc.

Existieron dos tareas fundamentales:

1. Que se leyera el estímulo que aparecía en la parte superior de cada hoja y que escribiera las palabras que se relacionaran con cada uno de estos, el tiempo asignado fue un minuto por cada estímulo (factor) indicándoles el inicio y el final.
2. Una vez realizada la tarea anterior, se pidió que asignaran una valoración en función de la importancia que ellos consideraban, siendo el número 1 el más importante, hasta llegar al menos importante, dependiendo del total de palabras escritas.

Etapas 3. Calificación de las redes semánticas

Una vez concentrados los datos se procedió a la calificación de estos, para lo cual se registró en computadora a través de una hoja de datos en Excel; por cada factor se hizo el vaciado de definatorias, de acuerdo al orden en que fueron jerarquizadas.

Ya obtenidas todas las sumatorias, se eligieron las palabras con mayor puntuación que los sujetos registraron en las redes semánticas. Para posteriormente redactar los reactivos del instrumento (Ver **ANEXO 1**).

Nota: La hoja de aplicación de las redes semánticas se encuentra a continuación.

Redes Semánticas

FICHA DE IDENTIFICACIÓN

Edad: _____ Nivel de Estudios: _____ Puesto que ocupa: _____

Sexo: _____ Antigüedad en el puesto: _____

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará tres conceptos, escriba lo primero que se le venga a la mente en cuanto lea el concepto, defínalos con la mayor precisión posible, mediante la utilización de palabras sueltas, por ejemplo: verbos, adverbios, sustantivos, adjetivos etc. Sin utilizar artículos, ni preposiciones.

Ejemplo:

Si se le presenta la palabra “ÁRBOL”, la respuesta sería:

Verde, grande, naturaleza, bosque, pájaros, ardilla, frutos, manzana etc.

El tiempo total es de un minuto por cada concepto y se le indicará cuando empieza y cuando termina dicho tiempo.

Una vez establecidas las palabras, numérelas asignándoles un valor del 1 al 5, por orden de importancia, considerando que 1 es la más importante.

JUSTICIA DISTRIBUTIVA

hoja # 1

JUSTICIA DE
PROCEDIMIENTO

hoja #2

JUSTICIA
INTERACCIONAL

hoja #3

Propuesta de Instrumento.

“Si buscas resultados distintos, no hagas siempre lo mismo”

Einsten.

“Aunque los hombres se vanaglorian de sus grandes obras, frecuentemente no son estas el resultado de un noble propósito, sino efecto del azar”

La Port.

“Nuestra recompensa se encuentra en el esfuerzo y no en el resultado. Un esfuerzo total es una victoria completa”

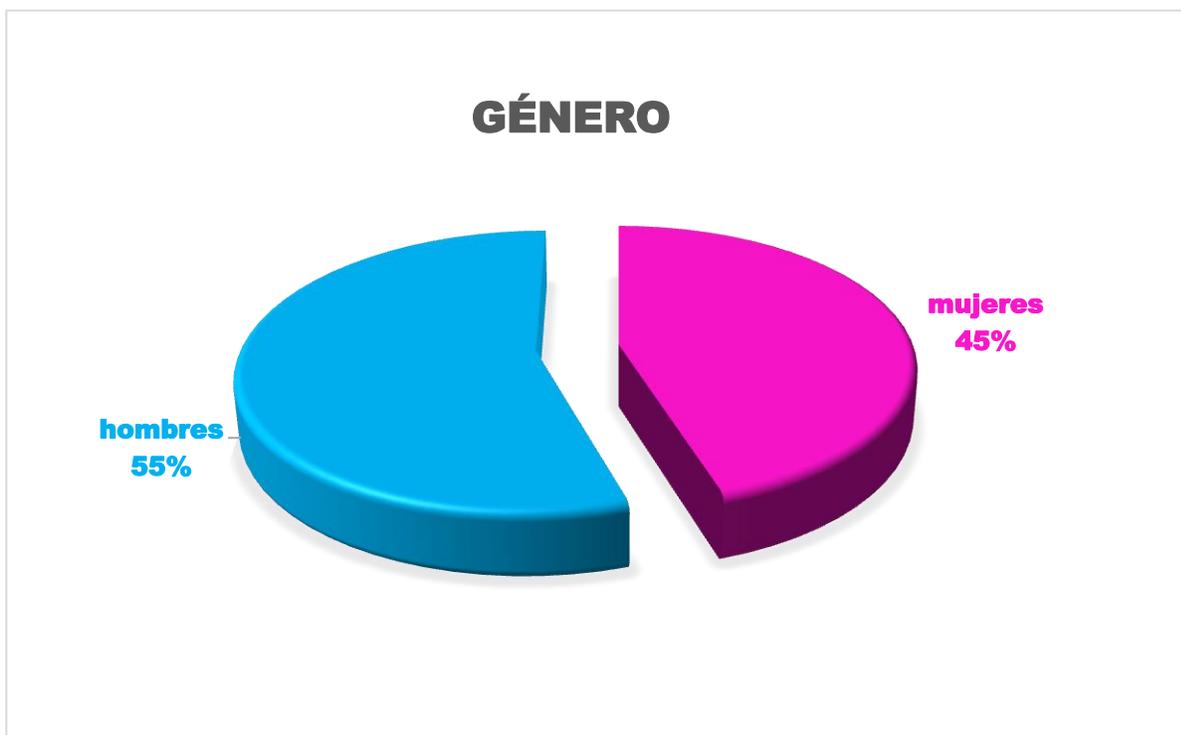
Mahatma Gandhi.

En este apartado se presenta información sobre la muestra de participantes y la propuesta de instrumento psicológico.

Descripción general de la muestra

❖ Género

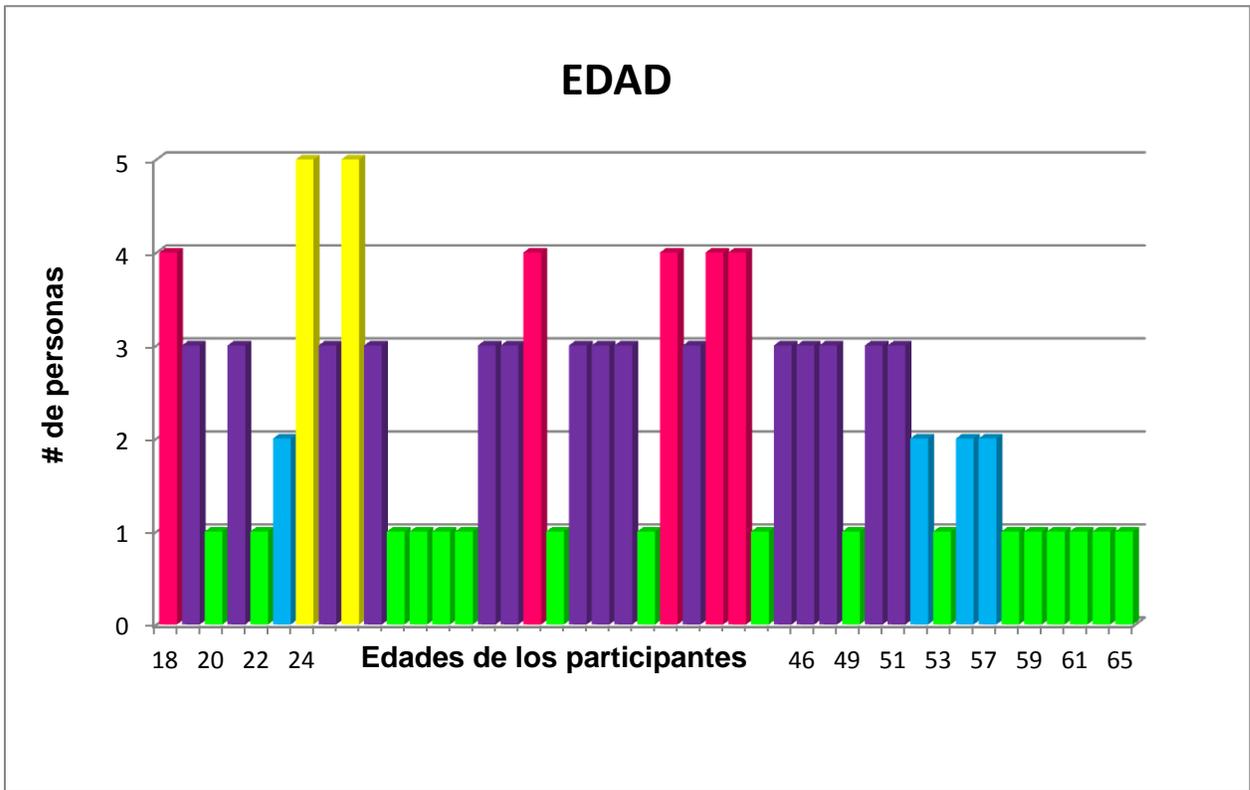
La muestra estuvo conformada por una n=100 participantes, donde un 45% correspondieron al género femenino, mientras que un 55% pertenecieron al género masculino (Ver gráfica 1).



Grafica 1. Total de participantes n=100

❖ Edad

El promedio de edad de los participantes fue de 42 años, la edad mínima de 18 años mientras la máxima de 65 (Ver gráfica 2).

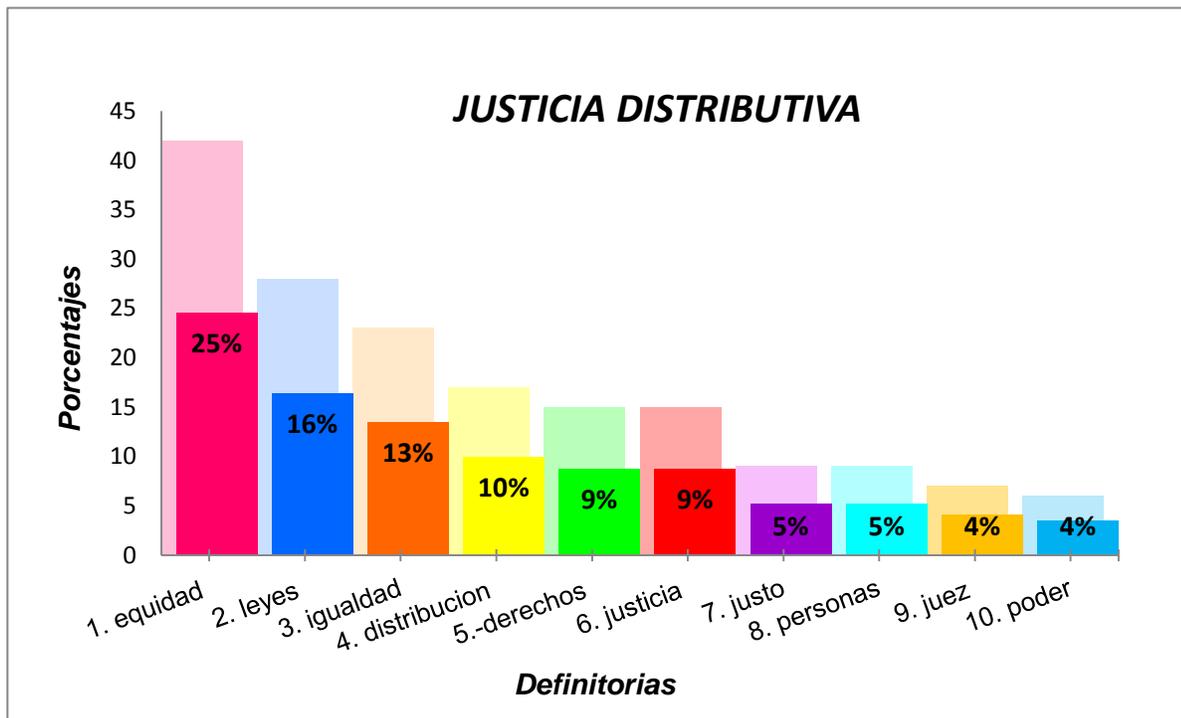


Grafica 2. Total de edad de los participantes

En las siguientes gráficas se muestran los resultados de las definidoras por cada factor del término justicia organizacional (justicia distributiva, de procedimiento e interaccional).

Justicia distributiva

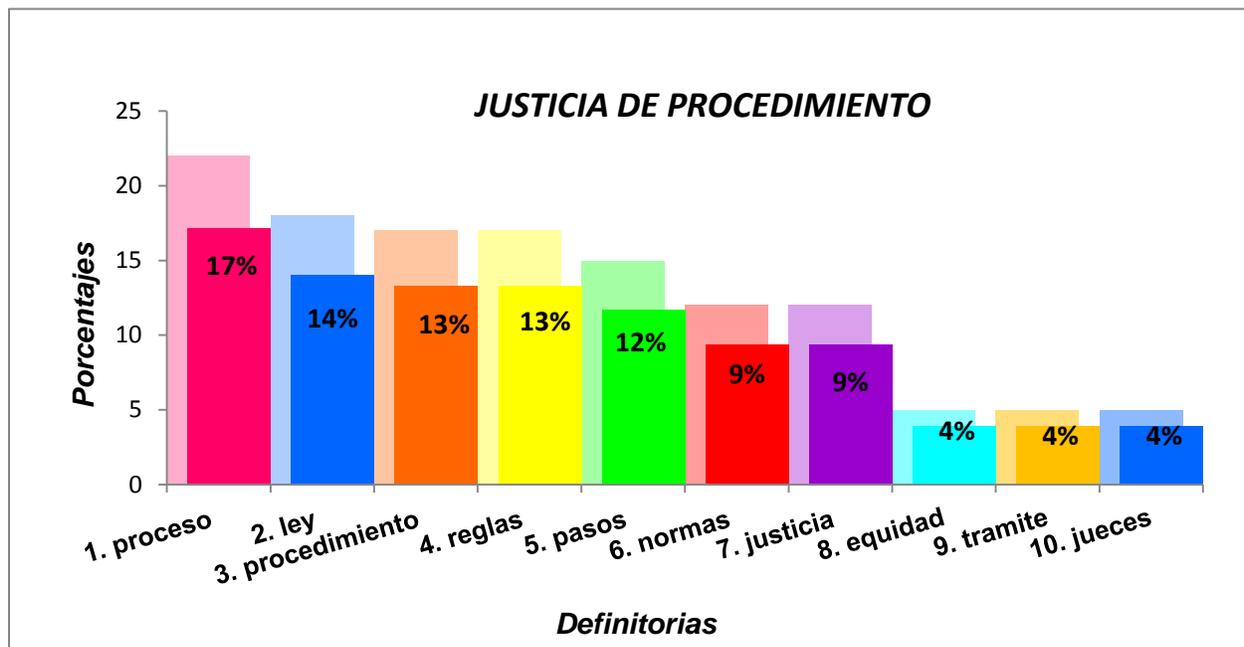
El tamaño de la red para este estímulo fue de 97 definitorias, de este total se seleccionaron las 10 definitorias con mayor peso semántico. La palabra con el mayor porcentaje fue *equidad* con 25%, en la media resulta la palabra “*derechos y justicia*” con un 9% cada una, mientras que “*poder*” obtuvo un 4% (Ver gráfica 2).



Gráfica 2. Palabras con mayor puntuación y porcentajes obtenidas en las redes semánticas para el estímulo “justicia distributiva”

Justicia de Procedimiento

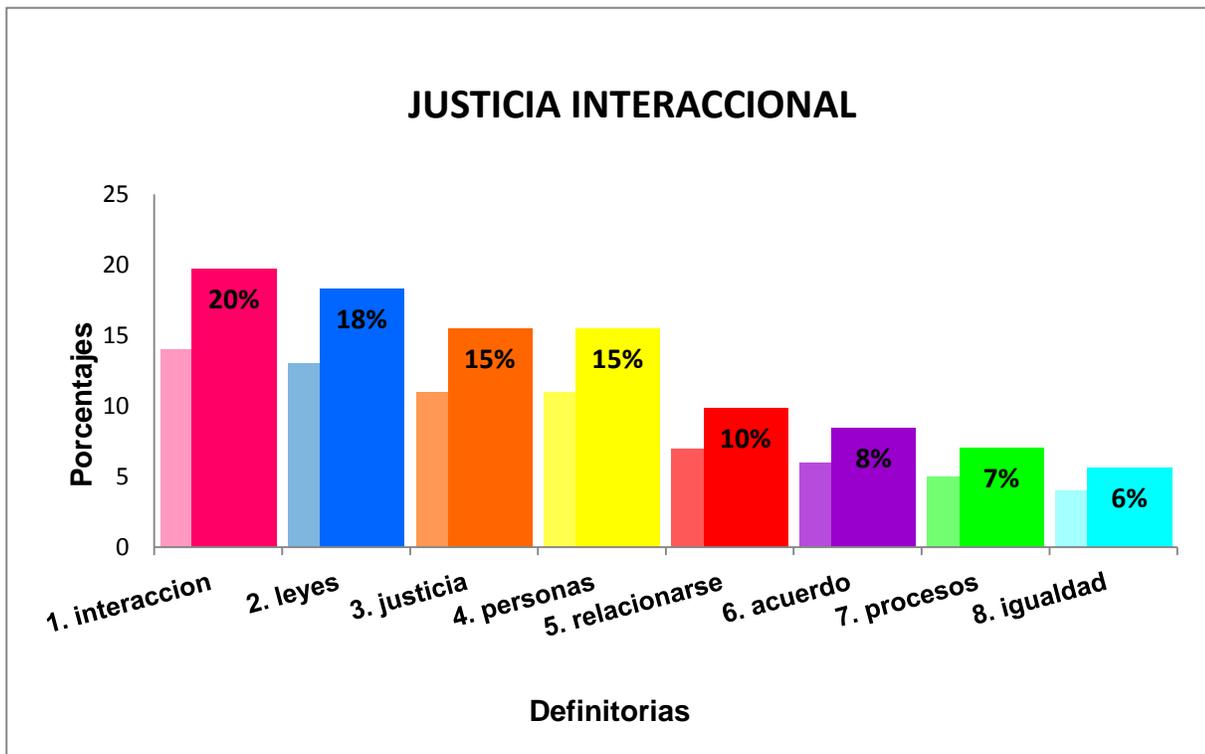
Dentro de este estímulo, se obtuvieron 81 definitorias, y de igual manera se seleccionaron las 10 palabras con mayor peso semántico, la palabra registrada con mayor frecuencia corresponde a “proceso” con un porcentaje del 17%, en la media resulta la palabra “pasos” con 12% y “normas” con 9%. Por otro lado dentro de este estímulo se reportaron 3 palabras con menor frecuencia: “trámite, equidad y jueces” con un 4% (Ver gráfica 3).



Gráfica 3. Palabras con mayor puntuación y porcentajes obtenidas en las redes semánticas para el estímulo “justicia de procedimiento”

Justicia Interaccional

En la gráfica 4, en el estímulo de justicia interaccional, se observa un resultado de 69 definitorias, un menor número de palabras registradas, el 14 % tuvo lugar a la palabra “interacción”, en la media resulta la palabra “personas” con 15% y “relacionarse” con 10% y se reporto con menor frecuencia la palabra “igualdad” con un 4%.



Gráfica 4. Palabras con mayor puntuación y porcentajes obtenidos en las redes semánticas para el estímulo “justicia interaccional”

Con los resultados obtenidos se observa que los trabajadores que participaron dentro de las redes semánticas, simplemente transcriben el nombre del factor, pues dentro de las definitorias se incluye dicho término respectivamente. Sin embargo, también se encuentran términos que complementan las características de cada factor.

Por otro lado, los trabajadores tienen una idea del término justicia organizacional, ya que en los resultados relacionan la igualdad y la equidad dentro de este concepto, sin embargo no comprenden al 100% a que se refiere cada factor, pues muchas definitorias no tienen nada que ver con la definición del constructo. Para el factor justicia interaccional, se obtuvieron menos definitorias, muchas de las redes semánticas las dejaban en blanco, preguntaban a qué se refería o simplemente escribían el nombre del factor nuevamente.

Propuesta de instrumento

Se procedió con la elaboración de reactivos de acuerdo al marco teórico y a las palabras resultantes de las redes semánticas con mayor frecuencia, con la finalidad de corregir errores de sintaxis, ortografía, y formato. La escala utilizada fue tipo Likert de cinco categorías, la cual refleja el grado de acuerdo con la afirmación planteada, esta va desde totalmente de acuerdo hasta totalmente en desacuerdo.

El instrumento final consta de 50 reactivos, incluye los tres factores del término justicia organizacional (justicia distributiva, de procedimiento e interaccional) cada reactivo se redactó y se corrigió las veces necesarias para que resultara un reactivo correcto. Posteriormente se escribieron las instrucciones y un ejemplo para la aplicación del instrumento.

A continuación se presenta los reactivos que corresponden a cada factor, para una mejor comprensión de dicho instrumento (Tabla 1.)

<i>Factores</i>	<i>N° de Reactivo</i>
Justicia Distributiva	1,3,4,5,6,12,17,19,20,21,22,31,33,39,40,42,43,44
Justicia de Procedimiento	7,8,9,10,11,14,15,16,18,23,25,29,34,36,37,41,47,48
Justicia Interaccional	2,13,24,26,27,28,30,32,35,38,45,46,49,50

Tabla 1. Numero de reactivos correspondientes a los tres factores de justicia organizacional.

El instrumento, es una propuesta y su aplicación es para trabajadores mexicanos es decir; personas que trabajen en instituciones (organizaciones) del país (México) para esto se hizo una revisión de literatura y se aplicaron redes semánticas, de las cuales se desprendieron definitorias que se utilizaron en la redacción de reactivos para cada factor, de acuerdo con el proceso para la elaboración de instrumentos psicológicas,

este instrumento se encuentra en la etapa número 3. “Preparación de reactivos” (Hogan, 2004).

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

- Nombre original: instrumento para detectar y evaluar justicia organizaciones en trabajadores de México
- Adaptación: Vallejo Vega Nayeli
- Administración: Individual
- Duración aproximada: 20 a 25 minutos
- Forma de aplicación: escrita, lápiz/papel

A continuación se presenta la elaboración de un banco de reactivos como propuesta para un instrumento psicométrico.

REACTIVOS DE PROPUESTA DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de enunciados sobre diferentes situaciones relacionadas con el trabajo, responda de manera sincera a **TODAS** las oraciones. Marque con una “X” la letra **A B C D ó E** que más represente su opinión.

Por ejemplo:

	A	B	C	D	E
Me gustan las matemáticas		X			

Usted indica su opinión marcando sólo una de las siguientes alternativas

ALTERNATIVAS DE RESPUESTAS

- (A) TOTALMENTE DE ACUERDO
- (B) DE ACUERDO
- (C) INDIFERENTE
- (D) EN DESACUERDO
- (E) TOTALMENTE EN DESACUERDO

No hay respuestas buenas ni malas, pues todas son valiosas.

La información que proporcione es de carácter anónimo y confidencial

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

Alternativas de respuesta

(A) Totalmente de acuerdo **(B)** De acuerdo **(C)** Ni acuerdo, Ni desacuerdo **(D)** En Desacuerdo **(E)** Totalmente en desacuerdo

REACTIVOS	A	B	C	D	E
1.- Mi jefe respeta la distribución de incentivos					
2.- Mi jefe actúa indiferente al proponer acuerdos					
3.- La distribución de mis actividades es igual a la de mis compañeros					
4.- Mi jefe reparte de manera justa las recompensas					
5.- Mi jefe es justo conmigo en la distribución de actividades					
6.- Mi jefe actúa en contra de las leyes establecidas al ofrecer salarios					
7.- Mi jefe es justo en los tramites que se utilizan en mi área de trabajo					
8.- Se utiliza la justicia para determinar procesos					
9.- Los procedimientos utilizados en mi área son justos					
10.- Mi jefe distribuye con equidad los procesos del área					
11.- Mi jefe tiene la responsabilidad de distribuir los procedimientos					
12.- La distribución de mis recompensas es igual a la de mis compañeros					
13.- Mi jefe sobrepasa las leyes establecidas en cuanto al trato del personal					
14.- Mi jefe cumple con ley para cualquier procedimiento					
15.- Mi jefe utiliza los pasos necesarios para las actividades del área					
16.- Mi jefe es equitativo en los procesos de las actividades					
17.- Mi jefe excede su poder para la distribución de actividades					
18.- Las reglas establecidas para mi puesto de trabajo son justas					
19.- Existe igualdad en mi área de trabajo					
20.- Mi jefe utiliza la democracia en la toma de decisiones					
21.- Mi jefe excede su poder para la distribución de recompensas					
22.- Mi jefe respeta la distribución de recursos					
23.- Mi jefe utiliza los lineamientos ya establecidos para la solución de problemas					
24.- Mi jefe me trata con igualdad					
25.- Mi jefe utiliza un orden en las actividades de trabajo					
26.- Mi jefe se muestra indiferente cuando llegamos a acuerdos					
27.- La relación que tengo con mi jefe es apropiada					
28.- Mi jefe usa la igualdad entre mis compañeros y yo					
29.- Mi jefe utiliza lineamientos para la toma de decisiones					
30.- Mi jefe demanda respeto entre mis compañeros de trabajo					

Alternativas de respuesta

(A) Totalmente de acuerdo (B) De acuerdo (C) Ni acuerdo, Ni desacuerdo (D) En Desacuerdo (E) Totalmente en desacuerdo

REACTIVOS	A	B	C	D	E
31.- Mi jefe es justo conmigo en la distribución de recompensas					
32.- Mi jefe utiliza la equidad entre mis compañeros y yo					
33.- Las leyes establecidas por mi jefe son justas					
34.- Mi jefe utiliza las mismas normas para toda el área de trabajo					
35.- Las reglas que determina mi jefe para mi area de trabajo son justas					
36.- Mi jefe procede de manera justa en la toma de decisiones					
37.- Mi jefe utiliza los procesos justos para mi área de trabajo					
38.- Mi jefe interactúa conmigo					
39.- Mi jefe distribuye las actividades entre las personas de mi área					
40.- Mi jefe distribuye con equidad las recompensas					
41.- Existe un seguimiento para la solución de problemas					
42.- Mi jefe actúa como un juez en repartir recompensas					
43.- Mi jefe es justo con la repartición de estímulos					
44.- Mis derechos son iguales a los de mis compañeros					
45.- Mi jefe respeta mis aportaciones para la mejora de mi área de trabajo					
46.- Mi jefe me explica apropiadamente los procesos de trabajo					
47.- Mis actividades son juzgadas por mi jefe					
48.- Mi jefe actúa como un juez en la toma de decisiones					
49.- Mi jefe actúa conmigo en contra de las leyes establecidas					
50.- Entre mi jefe y yo existe una interacción laboral					

Conclusión.

El mundo de hoy es una sociedad compuesta por organizaciones, todas las actividades dirigidas hacia la producción de bienes o la prestación de servicios, son planeadas, coordinadas y controladas dentro de las organizaciones. Todas las organizaciones están constituidas por personas y por recursos físicos y materiales, financieros tecnológicos etc.

Al examinar la vida propia, llegamos a la conclusión de que las organizaciones invaden a la sociedad y en consecuencia, la vida diaria; es decir que las personas se desenvuelven en diferentes organizaciones, como la familia, la escuela, la oficina, la iglesia, los clubs etc. Así pues las organizaciones influyen en diversos aspectos de la sociedad, tomando muy diversas formas y representando distintos sistemas de valor dentro del complejo social al que pertenecemos (Chiavenato, 2000).

El objetivo se cumplió, ya que efectivamente se construyó un instrumento que detectará y evaluará justicia organizacional en trabajadores de organizaciones en México, mediante la técnica de redes semánticas naturales.

La técnica de redes semánticas naturales, permitió que trabajadores de las organizaciones definieran el concepto de justicia organizacional dentro de sus tres factores: justicia distributiva, de procedimiento e interaccional, de acuerdo con el autor Niehoff y Moorman (1993), autores que menciona en su investigación la Dra. Juana Patlán 2012.

A partir de los datos obtenidos fueron elaborados un banco de reactivos correspondientes a los factores: dentro del factor “justicia distributiva” y de “procedimiento” se redactaron 18 reactivos, mientras que para el factor “justicia interaccional” fueron 14, esto se debió a que existió un mayor número de definatorias reportadas por los trabajadores en los dos primeros factores, aunque solo se han graficado las de mayor peso.

El factor “justicia interaccional” resulto más complicado en su definición, muchos de los participantes dejaron en blanco la hoja de la red semántica o simplemente volvían a escribir el nombre del factor. Se puede decir que los trabajadores no tienen conocimiento del factor de justicia interaccional, simplemente ellos lo perciben como justicia.

De acuerdo con la literatura, Niehoff y Moorman (1993) definen a la justicia como el conjunto de percepciones de justicia que tienen los trabajadores en términos de lo que es justo o equitativo en la organización, se podría decir que los trabajadores mexicanos tuvieron una percepción distinta de los términos (factores de JO) a los que se enfrentaron ya que los definidores que reportaron fueron un tanto diferentes de al concepto real de cada factor, y existe una notoria diferencia dentro del factor justicia interaccional.

Justicia interaccional, es definida como la percepción que tienen las personas del trato justo o injusto que reciben a través de las interacciones, es decir que este factor está asociado a la calidad del tratamiento interpersonal entre los gestores que deciden y los empleados (Omar, 2006).

Los resultados de la red semántica muestran definitorias tales como; acuerdo, ley o leyes, igualdad, reglas, procesos etc. Estos términos que los mexicanos asociaron simplemente a justicia, sin relacionarlo a la calidad del tratamiento interpersonal que existen dentro de su trabajo, no solamente paso dentro de este factor sino en JD y JP, sin embargo; con el factor JI, existió una mayor complejidad, sin duda con los resultados obtenidos y los comentarios que los trabajadores hicieron, se puede decir que no tienen una idea clara de este factor, aunque exista dentro de su área de trabajo.

Resulta interesante que dentro del término justicia distributiva y justicia de procedimiento, existió una mayor relación de acuerdo a la literatura, por un lado JD se define como la percepción de justicia en la distribución de recursos y recompensas dentro de organización (compensación), y JD es la percepción de equidad o justicia en los procesos y procedimientos de toma de decisiones, se encontró que los trabajadores mexicanos definen o relacionan los factores justicia distributiva e

interaccional, con términos como igualdad, equidad, y normas (Colquitt, 2001). (Ver **ANEXO 1**).

Se puede concluir con base a los resultados arrojados en las redes semánticas, que la percepción de justicia organizacional resulta diferente de trabajadores mexicanos a trabajadores extranjeros según la literatura, ya que el tipo de cultura es muy diferente, así como las leyes y las relaciones sociales que existen de país a país. La cultura del trabajador mexicano adaptó un significado propio de los factores de justicia organizacional y proporcionó elementos para la elaboración de la propuesta de reactivos, que en un futuro podrán medir en nuestro país justicia organizacional.

Comprender el concepto de justicia organizacional y sus consecuencias, dará a los directivos (jefes) de empresas mejores herramientas para saber cómo conducir en diferentes situaciones a sus trabajadores y que tengan una actitud positiva de acuerdo a lo que perciban como justicia.

La validez y confiabilidad del instrumento, permitirá la detección y evaluación de la percepción de los trabajadores del trato que reciben (justicia organizacional), y se planteó posteriormente una alternativa para la modificación de la percepción que tienen los trabajadores de justicia organizacional. Y se mejoró el desempeño de los trabajadores.

Sugerencias y limitaciones.

El trabajo realizado solo es una propuesta de instrumento (reactivos), para que sea finalizado el proceso de elaboración de una prueba psicométrica, se sugiere para futuras investigaciones que se valide y se estandarice dicho instrumento, con el fin de que sea un instrumento confiable y sea aplicado en diversas organizaciones.

Convendría hacer una investigación mayor y exhaustiva de “justicia organizacional”, con la intención de una mayor comprensión del fenómeno en nuestro país, así como tener información actualizada enriqueciendo de esta forma la literatura existente. Hacer una ficha técnica del instrumento y determinar la manera de calificación.

Ya con la validación y confiabilidad del instrumento se sugeriría la aplicación a una muestra representativa de trabajadores de organizaciones en México, y medir justicia organizacional, y así modificar la percepción justa o injusta que tienen los trabajadores, e implementar algún tipo de programa para la mejora del desempeño del trabajador, ya que si un empleado percibe un trato injusto tiende a reaccionar con un comportamiento negativo y en consecuencia un bajo desempeño y productividad (Colquitt, 2001).

Por otro lado, llevar a cabo este trabajo represento un gran esfuerzo y constancia, se espera que los resultados obtenidos de esta investigación, sirvan como punto de partida en el diseño completo de un instrumento psicométrico que mida justicia organizacional.

Las RSN se aplicaron en una sola organización ya que se tuvo el fácil acceso a ella, sin embargo fue una limitante, puesto que aunque no son menos los resultados de las redes, podrían haber enriquecido mucho más la aplicación en distintas organizaciones. Por tal motivo resultaría de beneficio establecer convenios entre la UNAM y algunas empresas públicas y privadas.

Para la aplicación de las RSN, existió en algunos trabajadores la disposición de cooperar y en otros no, aunque la muestra con la que se trabajó fue 100 trabajadores, que sin ningún problema ayudaron a la aplicación

Por último, me parece importante mencionar que es muy importante que las empresas se preocupen por este tema, pues es para el beneficio de la misma, porque sin darse cuenta afecta a su organización, posteriormente ya identificado el problema, tratar de darle una solución y con este instrumento medir justicia organizacional.

Referencias

- Acosta C., A. A. (2008). *Diseño de un instrumento para medir la percepción de los docentes de la ESTIC, acerca del clima organizacional en la institución educativa*. México : Universidad Nacional Autónoma de México.
- Anastasi, A. &. (1998). *Test Psicológicos*. México: Prentice Hall.
- Anastasi, A. &. (1998). *Test Psicológicos*. México: Prentice Hall.
- Anastasi, A. (1978). *Test Psicologicos* . España : Aguilar .
- Barbero, M. I. (2007). *Métodos de elaboración de escalas* . Madrid : UNED.
- Brown G., F. (1980). *Principios de la Medición en Psicología y Educación*. México: Manual Moderno.
- Castañeda, F. S. (1993). Ventajas y desventajas de las redes semánticas naturales en la evaluación de la estructuración del conocimiento. *Revista de Psicología Social y personalidad* , 9 (1), 67-81.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* . Colombia : Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (1988). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw.Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Segunda ed.). México: Mc Graw Hill.
- Cohen, R. J., & Swerdlik, M. E. (2001). *Pruebas y Evaluación Psicológica: Introducción a las pruebas y medición* (cuarta ed.). México, México : McGraw - Hill.
- Colquitt, J. A. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology* , 86 (3), 386-400.
- Cropanzano, R. &. (1997). Progress in Organizational Justice: Tunneling through the maze. *International Review of industrial organizational psychology* , 12, 317-372.
- Daft, R. (2005). *Teoría y diseño organizacional*. México: Thomson.
- Dorsch, F. (1985). *Diccionario de Psicología* . Barcelona : Herder .
- Dorsch, F. (1985). *Diccionario de Psicología* (quinta ed.). España: Herder.
- española, R. a. (2001). *Diccionario de la lengua española*. Madrid : 22 ° ed.
- Española, R. A. (2001). *Diccionario de la lengua española* (Vol. 22 edición). madrid.
- Española, R. A. (2011). *Diccionario de la lengua española*. Madrid, España.
- García, E. (1986). *Filosofía del derecho* . México : Porrúa .
- Gregory, R. (2001). *Evaluación Psicológica: historia, principios y aplicaciones* . México : Manual Moderno.

- Gronlund, N. E. (1976). *Elaboracion de test de aprovechamiento*. México: Trillas .
- Hall, H. R. (1983). *Organizaciones: estructura y proceso* (Tercera ed.). Madris España: Prentice Hall International.
- Hellriegel, O. (1999). *Comportamiento Organizacional* (octava ed.). México: International Thomson.
- Hernández. (2002). *Metodología de la investigacion* . México : Mc Graw Hill.
- Hicks, H. (1986). *Administración de organizaciones, desde un punto de vista de Sistemas y Recursos Humanos*. México : CECSA.
- Hidalgo, P. H. (2002). *El significado psicológico del liderazgo transformacional en una muestra de trabajadores utilizando la técnica de redes semánticas naturales* (Facultad de Psicología ed.). México: UNiversidad Nacional Autónoma de México : Tesis de Licenciatura:.
- Hogan P., T. (2004). *Pruebas Psicológicas: Una introducción práctica*. México: Manual Moderno.
- Ivancevich, M. (2006). *Comportamiento Organizacional* (Séptima ed.). México: Mc Graw Hill.
- Kerlinger, F. N. (2002). *Investigacion del Comportamiento* . México : Mc Graw Hill.
- Kitayama, S. &. (2011). *Cultura, mind and the brain: current evidence an future directions* . review of Psychology.
- Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior* (23), 675-694.
- Lim, V. (2002). The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice . *Journal of Organizational Behavior* , 675-694.
- Mercedes, F. L., Cayssials, A. N., & Pérez, M. A. (2009). *Curso básico de Psicometría. Teoría Clásica*. México: Buenos Aires.
- Mladinic, A. e. (2002). Justicia Organizacional: Entendiendo la equidad en las organizaciones. *PSYKHE* , 11 (2), 171-179.
- Morales, M. (1990). *Psicometría Aplicada* . México : Trillas .
- Omar, A. (2006). Justicia Organizacional, Individualismo-Colectivismo y Estrés Laboral. *Psicología y Salud* , 16 (002), 2007-217.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización* . Madrid : Pearson Educación.
- Patlán, M. E. (2012). El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista Internacional de Administración y Finanzas* , 5 (5).
- Pichot, P. (1980). *Los Test Mentales* . México: Paidos .
- Rawls, J. (1971). *Teoría de la justicia* (2da edición. ed.). México: Fondo de Cultura económica, 1995.

- Reyes, J. V. (1993). La construcción de instrumentos de medición a partir de categorías semánticas. Un caso ilustrativo. *Revista de Psicología Social y Personalidad* , XI (1), 57-66.
- Reyes, L. I. (1993). Las redes semánticas naturales, su conceptualización y su utilización en la construcción de instrumentos. *Revista de Psicología Social y Personalidad* , 9 (1), 83-99.
- Rosenberg, J. (1989). *Diccionario de Administración y Finanzas* . Buenos Aires : Océano .
- Thorndike, R. L. (1989). *Psicometría Aplicada* . México : Limusa .
- Valdez M., J. L. (2002). *Las Redes Semánticas; usos y aplicaciones en Psicología Social*. Toluca Edo. de México .
- Zermeño I. A., A. C. (2005). Redes Semánticas Naturales; Técnica para representar significados que los jóvenes tienen sobre televisión, internet y expectativas de vida. *Red de REVistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. Redalyc* , XI (002), 305-334.

ANEXO 1. Tabla de las definitorias resultantes en las redes semánticas para cada factor, las acotaciones son las siguientes:

1 sujeto
2 sujetos
3 sujetos
4 sujetos
5 sujetos
6 a mas sujetos

JUSTICIA DISTRIBUTIVA	JUSTICIA DE PROCEDIMIENTO	JUSTICIA INTERACCIONAL
ley	procesos a seguir	acuerdo
personas	pasos	ley o leyes
juez	reglas	interactuar
igualdad	normas	relacionarse
equidad	ley	procesos
justicia	procedimiento	igualdad
derecho o derechos	justicia	aplicar justicia
distribución	jueces	reglas
poder	equidad	equidad
Justo	Tramites	obedecer
democracia	seguimiento	derecho
reparticion de recursos	Juzgado	normas
policia	orden	resolución
respeto	lineamientos	aportación
abogados	resonsabilidades	intercambio
normas	igualdad	tiempo
honestidad	proceder	convenio
lealtad	método	interpersonal
orden	tiempo	respeto
sociedad	administración	control
honradez	justo	varias personas
obligaciones	derechos	juzgado
ayuda a problemas	eficiencia	injusticia
prestaciones	proceder	proceder
seguridad	todo lleva un tiempo	responsabilidades
Injusticia	percepción de imparcialidad	decisión
reglamentación	manual	trabajar
población	controlar	
compartir	valorar	

razón
buen gobierno
salud
valores

Derecho
abogados
derechos humanos
injusticia
penalizacion
reparto equitativo
gente
Poder
justificaciones
programacion
solucion
sociedad
desarrollo
secuencia
comprobar