



UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO

FACULTAD DE MEDICINA

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

CÁTEDRA SEMINARIO DE TÍTULO



**DIFERENCIAS DE PERCEPCIÓN DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL EN
TRABAJADORES DE LA V REGIÓN, A PARTIR DE LA INTERACCIÓN
ENTRE GÉNERO Y NIVEL JERÁRQUICO DEL TRABAJADOR, Y GÉNERO
DE LA JEFATURA, EN CONTEXTO DE CAMBIO ORGANIZACIONAL**

POR

DEREMYS GUAJARDO VELÁSQUEZ

ALEXANDRA HENRÍQUEZ RODRÍGUEZ

DIEGO HERNÁNDEZ CUEVAS

ELSA ROJAS VILLARROEL

PROFESOR GUÍA

ÁLVARO INFANTE

SEMINARIO DE TÍTULO DE PSICOLOGÍA PARA OPTAR AL GRADO

ACADÉMICO DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

VALPARAÍSO, DICIEMBRE DE 2014

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	5
II. ANTECEDENTES TEÓRICOS Y EMPÍRICOS	9
2.1. Cambio Organizacional	9
2.1.1. Dimensiones del Cambio Organizacional	10
2.1.1.1. Proceso y Contenido	10
2.1.1.2. Intencionalidad	11
2.1.1.3. Alcance e Impacto	11
2.2. Percepciones de Justicia Organizacional	12
2.2.1. Dimensiones de Justicia Organizacional	14
2.2.1.1. Justicia Distributiva	15
2.2.1.2. Justicia Procedural	15
2.2.1.3. Justicia Interpersonal	17
2.2.1.4. Justicia Informativa	17
2.3. Estructura Organizacional	17
2.3.1. Características de una organización	18
2.3.1.1. Sustitución del personal	18
2.3.1.2. Organización funcional	19
2.3.1.3. Organización Jerárquica	20
2.4. Rol de Género	22
2.4.1. Estereotipos y expectativas de Rol de Género	24
2.4.2. Rol de Género en el ámbito laboral	26
2.4.3. Paradigma de Similitud-Atracción	27
2.5. Relación entre Género, Jerarquía y Percepciones de Justicia Organizacional	29
III. INVESTIGACIÓN	33
3.1. Fundamentos de la Investigación	33
3.2. Pregunta de Investigación	37
3.3. Objetivos Generales	37
3.4. Objetivos Específico	37

3.5. Hipótesis General.....	38
3.6. Hipótesis Específicas	38
3.7. Método	40
3.7.1. Diseño.....	40
3.7.1.1. Variables.....	41
3.7.1.2. Grupos de Investigación	42
3.7.1.3 Tamaño Muestral.....	44
3.7.2. Participantes	46
3.7.3.1. Criterios de Inclusión	49
3.7.3. Instrumentos y materiales.....	49
3.7.4. Estrategia de Análisis de datos.....	55
3.7.5. Procedimiento.....	55
3.8. Requerimientos Éticos	58
IV. RESULTADOS.....	60
4.1. Supuestos de ANOVA	60
4.1.1. Supuesto de Normalidad	60
4.1.2. Supuesto de Homocedasticidad.....	62
4.2. Análisis de los Resultados	63
4.2.1. Percepción de Justicia Total.....	63
4.2.2. Percepción de Justicia Procedural	66
4.2.3. Percepción de Justicia Distributiva	69
4.2.4. Percepción de Justicia Interpersonal	73
4.2.5. Percepción de Justicia Informativa.....	76
4.3. Análisis descriptivo de variables respecto de las hipótesis específicas:	79
V. CONCLUSIÓN, DISCUSIÓN y PROYECCIÓN.....	80
5.1. Conclusión	80
5.2. Discusión y Proyección	85
VI. REFERENCIAS	90

INDICE DE ANEXOS

ANEXO 1. Carta de Presentación para participantes.....	98
ANEXO 2. Consentimiento Informado - Modalidad Presencial	99
ANEXO 3. Información Sociodemográfica - Modalidad Presencial.....	100
ANEXO 4. Instrucciones y Caso Hipotético (Versión caso 1) - Modalidad Presencial	101
ANEXO 5. Cuestionario de Autoreporte de Percepción de Justicia Organizacional de Colquitt (2001) - Modalidad Presencial	102
ANEXO 6. Presentación para participantes – Modalidad Online.....	103
ANEXO 7. Condiciones Éticas – Modalidad Online.....	104
ANEXO 8. Información Sociodemográfica – Modalidad Online.....	105
ANEXO 9. Instrucciones – Modalidad Online	106
ANEXO 10. Caso Hipotético (Versión caso 1) – Modalidad Online	107
ANEXO 11. Cuestionario de Autoreporte de Percepción de Justicia Organizacional de Colquitt (2001) - Modalidad Online.....	108
ANEXO 12. Agradecimientos – Modalidad Online	112
ANEXO 13. Cronograma de trabajo.....	113

INTRODUCCIÓN

Como actividad humana básica, el trabajo constituye uno de los factores más importantes de identidad personal de un individuo. No sólo permite el acceso a ingresos y recursos valiosos, sino que también posibilita el establecimiento de relaciones interpersonales y la construcción de un colectivo de pertenencia, otorgando reconocimiento social y estableciéndose como un espacio de realización personal, de construcción de identidad y ejercicio de los derechos sociales. De esta forma, la Percepción de Justicia Organizacional cumple un rol importante, tanto en los procedimientos como en el acceso a la información, la distribución de recompensas y en las relaciones interpersonales que puedan producirse en una organización (Greenberg, 1990), ya que no es una unidad completa y terminada, sino un organismo vivo y sujeto a constantes cambios que resultan altamente estresantes para sus integrantes (Chiavenato, 2000). Por esta razón, “ser tratado con justicia y poder desarrollar el trabajo en un ambiente libre de prejuicios y estereotipos son aspectos que influyen sobre las actitudes y los comportamientos laborales” (Vaamonde, 2013), convirtiéndose la igualdad y el respeto en elementos primordiales que entregan a los funcionarios el reconocimiento social esperado, sin menospreciar su aprendizaje y las competencias adquiridas, evitando instaurar la inseguridad o ambientes de injusticia con los cuales aparecerán “actitudes y emociones negativas que podrán traducirse en comportamientos nocivos hacia la organización o hacia sus miembros” (Assmar, Ferreira & Oliveira Souto, 2005; Barsky, Kaplan & Beal, 2011; Gilliland & Chan, 2001 citados en Vaamonde, 2013).

En la actualidad, el principal problema observado al momento de enfrentar la percepción de injusticia en el ámbito laboral tiene relación con las diferencias que se hacen respecto al Género de los Trabajadores, puesto que desde la antigüedad se han conservado

ideas que ubican a la mujer en el hogar y la alejan del trabajo remunerado, afectando su posición dentro de una organización o el cómo se percibe la jefatura cuando quien ocupa el cargo es de género femenino. Si bien la mujer ha comenzado a transgredir los roles y estereotipos de género prescritos tradicionalmente (aumentando su presencia en estudios y profesiones etiquetadas como masculinas y logrando niveles de cualificación, experiencia profesional y centralidad en el trabajo equivalente a las alcanzadas por los hombres), no se ha conseguido romper con las clásicas relaciones de autoridad, marcadas por el género que rige el mundo laboral. De esta forma, la incorporación de la fuerza laboral femenina a la población activa del mundo del trabajo, ha mantenido indemne e inalterable la estructura jerárquica de las relaciones de género como es dado en las sociedades patriarcales antiguas, existiendo una escasa presencia de mujeres en las posiciones más elevadas de las estructuras económicas, políticas y culturales.

Además, asociar el género femenino a ocupaciones específicas (como a la enseñanza, el servicio doméstico o las labores de oficina), continúa siendo una de las principales limitantes para la igualdad de condiciones en el mercado laboral (Piras, 2006).

Al respecto, la realidad chilena otorga características exclusivas del cuidado a la mujer, mientras que al hombre se le otorga un rol proveedor, descartando la posibilidad de llevar a cabo ambos roles y limitando el ingreso de la mujer a distintos campos laborales, diferenciándose de otros naciones como los Países Bajos donde está presente el modelo de doble proveedor y doble cuidador, haciéndose responsable equitativamente del trabajo productivo y reproductivo a ambos sexos (Schkolnik, 2004).

Según datos presentados por encuestas del Instituto Nacional Estadístico (INE, 2014), la inserción laboral de las mujeres en Chile ha aumentado en un 7,4%, alcanzando una tasa de participación del 48,5 %, equivalente a 3.287.200 mujeres para el año 2010

(Gallegos, Guzman, Saavedra, & Silva, 2012). No obstante, si bien este crecimiento en las tasas de participación femenina es considerado un indicador de aproximación a cifras internacionales, siguen existiendo grandes diferencias entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral, donde la segregación por género continúa dominando y la brecha salarial alcanza cifras de hasta un 17% (Piras, 2006), siendo uno de los más bajos en comparación a la realidad de otros países de América Latina y el mundo (El Banco Mundial, 2011 citado en Gallegos et al. 2012). Así mismo, se observa que la principal razón para explicar el por qué las mujeres permanecen fuera del mercado laboral se relaciona a causas familiares, sugiriendo que éstas optan por el constante abandono de su carrera y trabajo luego de ser madres, mientras que la razón principal para los hombres está relacionada con motivos de estudio. Otra característica importante a destacar es la baja presencia de mujeres en altos cargos directivos, donde la tasa de ocupación femenina a nivel mundial en dichos cargos alcanza un 24%, ocupando el primer lugar China con un 51% y el último lugar Japón con un 7% (IBR, 2013). En América Latina, esta cifra es de un 28%, mientras que Chile alcanza un 22% (IBR, 2013). En base a estos datos, se observa una concentración de la mujer en las plantas bajas de las jerarquías organizacionales, es decir, una segregación vertical.

Si bien los antecedentes previamente expuestos revelan la existencia de abundante bibliografía respecto a la Percepción de Justicia Organizacional como resultado de la interacción entre el Género del Trabajador y el Género de la Jefatura, o bien de la interacción entre Género de la Jefatura y el Nivel Jerárquico del trabajador, muy pocos estudios empíricos han centrado sus esfuerzos en identificar la interacción conjunta entre el Género y Nivel Jerárquico del trabajador, y el Género de la Jefatura.

Por lo tanto, ante la necesidad de estudiar el papel combinado de estas variables, la presente investigación busca identificar el grado de significancia con que el Género y Nivel Jerárquico de un Trabajador, y el Género de la Jefatura, influyen en su Percepción de Justicia Organizacional, bajo un contexto de Cambio Organizacional, en trabajadores pertenecientes a instituciones tanto públicas como privadas de la V región.

ANTECEDENTES TEÓRICOS Y EMPÍRICOS

En esta sección se exponen los antecedentes teóricos y empíricos de las variables en estudio, haciendo una revisión y vinculando los conceptos de Cambio, Justicia y Estructura Organizacional, y Rol de Género.

2.1. Cambio Organizacional

Los rápidos y continuos cambios del mundo actual, sumergen dentro de esta dinámica a organizaciones de diversa índole. Actualmente, el acelerado desarrollo de la tecnología, la ciencia y la globalización de la economía, entre otros, influyen en el Cambio Organizacional.

Desde una visión global del concepto, el Cambio Organizacional considera modificaciones de diverso tipo, siendo “un conjunto de alteraciones estructurales y de comportamiento dentro de una organización” (Chiavenato, 2000) que tiene como objetivo la búsqueda de una adaptación al medio ambiente (Barr, Stimpert, & Huff, 1992; Leana & Barry, 2000) o una mejora en los rendimientos (Keck & Tushman, 1993; Boeker, 1997), cuyo resultado es un nuevo comportamiento organizacional (Beck, Brüderl, & Woywode, 2008). Así mismo, Zaltman & Duncan (1977) lo postulan como “toda alteración en el *status quo* o equilibrio cuasi estacionario de un organismo o situación o proceso que afecte a la estructura, a la tecnología y a los recursos humanos de la organización global”, mientras que Van de Ven & Poole (1995) lo entienden como “la diferencia en forma, calidad o estado a lo largo del tiempo en una entidad organizacional”.

Según Robbins (2004), el origen del Cambio Organizacional puede deberse a diversos factores, dentro de los cuales destacan:

- *Condiciones de competencia:* Se refiere a la aparición de potenciales competidores en cualquier lugar del mundo debido a la globalización, lo cual provoca que las organizaciones deban buscar nuevas formas de liderar y mantenerse en el rubro que se desempeña.
- *Nuevas tecnologías:* Obligando a las organizaciones a mejorar la velocidad y capacidad de respuesta.
- *Grandes tendencias sociales mundiales:* Son conceptos referentes a la vida misma, los cuales van cambiando y exigen que la organización se mantenga en constantes actualizaciones.
- *Shocks económicos:* Alteraciones que impactan significativamente no sólo a estructuras organizacionales específicas, sino también a la estructura de la sociedad misma.
- *Fuerza de trabajo más compleja:* Tiene relación con una mayor diversidad sociocultural, educativa y de género.

2.1.1. Dimensiones del Cambio Organizacional

A partir de los planteamientos propuestos por distintos autores y su intento por describir el concepto de Cambio Organizacional, es posible distinguir diferentes dimensiones, donde las más determinantes son: proceso y contenido, intencionalidad, y alcance e impacto.

2.1.1.1. Proceso y Contenido

Burke (2011) plantea que “cuando hablamos de Cambio Organizacional, tendemos a hacerlo refiriéndonos a un proceso, pero el cambio está compuesto por una dimensión de

proceso y otra de contenido que no son lo mismo”. El proceso hace referencia a cómo se producen las transformaciones en términos de velocidad, toma de decisiones, sistemas de comunicación, entre otros (Barnett, Carrol, & Glenn, 1995). El contenido, por su parte, proporciona la visión y la dirección general para el cambio, a partir del propósito, la misión, la estrategia, los valores y la idea de lo que la organización pretende llegar a ser. Este término describe detalladamente qué es lo que cambia en la organización (Barnett et al., 1995; Burke, 2011).

2.1.1.2. Intencionalidad

Según el origen del Cambio Organizacional, Robbins (2004) lo tipifica en intencional o planeado y no intencional o no planeado. El primero corresponde al cambio en donde se fijan propósitos, se monitorean los procesos y se establecen responsabilidades para la conducción del proceso de cambio. El segundo, a diferencia del anterior, ocurre como parte del devenir natural de la vida, siendo una expresión del desplazamiento espontáneo de intercambio entre la organización y su entorno, volviéndolo inevitable, permanente y muchas veces imperceptible.

2.1.1.3. Alcance e Impacto

El alcance del cambio es entendido como aquellos aspectos que son objetos de transformación en la organización, ya sea a nivel de sistema, grupo de trabajo e individuos, pudiendo ser: no esenciales, que mantienen el marco general de funcionamiento y producen un impacto leve en la organización; o esenciales, que alteran la naturaleza de la organización y producen un mayor impacto a nivel organizacional (Burke & Litwin, 1992; Goodam & Rousseau, 2004; Goodstein & Burke, 1991).

Respecto a este análisis del alcance e impacto del Cambio Organizacional, los estudios diferencian cambio continuo y cambio radical. El cambio continuo, también denominado de primer orden, contempla la dirección de la organización en una vía determinada y lineal con la idea de adaptar o ajustar la estructura original, manteniendo la identidad de una forma estable, sin cambiar la forma de ver la organización. Por su parte, el cambio radical o de segundo orden, es percibido como una orientación multidimensional, discontinua, sin un enlace con el pasado y donde hay modificaciones en la esencia de la organización (Weick & Quinn, 1999).

2.2. Percepciones de Justicia Organizacional

Profesionales de diversas disciplinas han reconocido la importancia de la justicia y la equidad en los ambientes organizacionales, debido al impacto que tiene en distintas áreas de una misma entidad (Mladinic & Isla, 2002).

El concepto de Justicia Organizacional se refiere a las percepciones que los empleados tienen sobre lo que es justo y lo que es injusto dentro de las organizaciones a las que pertenecen, relacionándose con la equidad en que son asignados y distribuidos recursos, recompensas y beneficios; con la forma en que son tratados por sus superiores y con la consideración que se les da en los procesos internos de la organización (Patlán, Flores, Martínez, & Hernández, 2013), los cuales provocarían un impacto directo en el desempeño de dicho trabajador y en los resultados de la organización (Mladinic et al., 2002).

Justicia, por lo tanto, debe ser entendida como algo subjetivo, ya que se refiere a lo que percibe el individuo y su reacción frente a ello, en base a la evaluación personal que

haga sobre los resultados o los procesos organizacionales (Patlán et al., 2013). Dicho de otro modo, si el empleado cree que está siendo tratado justamente mantendrá actitudes positivas hacia el trabajo, sus jefes, supervisores y la misma organización, pero si considera que está siendo tratado injustamente, tal percepción provocará tensiones, sentimientos de insatisfacción y desmotivación (De Boer, Bakker, Syroit, & Schaufeli, 2002), que se traducirán en falta de productividad, disminución de la calidad del trabajo y ausentismo (Wayne, Shore, Boommer, & Tetrick, 2002).

A pesar del importante papel que juega la justicia en el desarrollo de una organización, tan sólo en los últimos 20 años surgen teorías que tratan de aplicar el concepto al área de las organizaciones en particular, utilizándola como herramienta que conduce al éxito a través de la predicción de una amplia gama de conductas y actitudes organizacionales, como rotación de personal, satisfacción laboral, desempeño, robo interno, etc. (Mladinic et al., 2002).

Se considera que los primeros estudios realizados sobre justicia en el ámbito de las organizaciones se encuentran en los trabajos de Adams (1965, citado en Mladinic et al., 2002), quien a partir de su Teoría de la Equidad sustenta que los trabajadores se sienten motivados a mantener relaciones justas y equitativas más que injustas e inequitativas.

Plantea que las personas establecen una ecuación entre los resultados percibidos de su trabajo y la percepción de sus aportes a este trabajo, en donde el resultado de dicha ecuación lo comparan con el de los demás. Si el trabajador percibe que hay una relación equitativa entre los recursos y los resultados recibidos, Adams (1965, citado en Mladinic et al., 2002) postula que existe equidad en la organización.

Leventhal (1980, Patlán et al., 2013) puso mayor énfasis en la justicia implicada al momento de realizar diversos procedimientos en las organizaciones y sentó las bases de los

criterios que las normas deben cumplir con el fin de que los trabajadores los perciban como justos.

De igual forma, Bies y Moa (1986, Patlán et al., 2013) realizaron aportes en lo que respecta a la justicia en las relaciones interpersonales, estableciendo que el intercambio entre trabajadores y supervisores debe ser de calidad, digno, amable y respetuoso.

Sin embargo, estos planteamientos iniciales restringían el concepto de justicia a aspectos particulares y no abarcaban en su totalidad las áreas que se veían implicadas. Es en este contexto que Greenberg (1987) propone una taxonomía de justicia basada en dos dimensiones: la primera denominada Justicia Distributiva y Procedimental, y la segunda denominada Justicia Estructural y Social, surgiendo a partir de ellas cuatro tipos de justicia: sistémica, informacional, configuracional e interpersonal (Omar, 2006).

Estos modelos teóricos sobre Justicia Organizacional han sido empleados en diversos ámbitos del trabajo, como selección de personal, la evaluación del rendimiento, los sistemas de recompensas, la gestión de la diversidad, la implementación de mecanismos de voz, la resolución de conflictos y los despidos de empleados (Vaamonde & Salessi, 2013).

2.2.1. Dimensiones de Justicia Organizacional

Colquitt (2001) realizó un estudio de validez del constructo Justicia Organizacional y reportó evidencias que apoyaban los 4 tipos de justicia propuestos por Greenberg (1987), renombrándolas como Justicia Distributiva, Procedimental, Interpersonal e Informacional (Omar, 2006).

2.2.1.1. Justicia Distributiva

Se define como la imparcialidad percibida en la distribución justa y equitativa de recursos y resultados, la cual es efectuada principalmente por directivos a trabajadores (Mladinic et al., 2002). Esto significa que los empleados evalúan los resultados generados, por ejemplo incremento de sueldo o promociones, bajo ciertas reglas de distribución.

Cropanzano, Bowen & Gilliland (2007, citados en Patlán et al., 2013) señalan que estas reglas se basarían en tres componentes.

1. *Igualdad*: Sugiere que todos los individuos deben tener igualdad de oportunidades para obtener una recompensa o resultado dado.
2. *Necesidad*: Apunta a que la distribución de recursos o recompensas debe ser acorde con las necesidades individuales de cada trabajador.
3. *Equidad*: Se refiere a la distribución basada en la comparación entre lo que un trabajador aporta y lo que obtiene, en comparación con lo que otros aportan y obtienen.

Se considera que la distribución no equitativa produce emociones negativas, motivando a los individuos a cambiar su conducta o a distorsionar su percepción. Las actitudes, también son afectadas por esta percepción de inequidad y, por tanto, la insatisfacción aumenta junto con la inequidad (Adams, 1963 citado en Patlán et al., 2013).

2.2.1.2. Justicia Procedural

Se considera como la imparcialidad en las políticas y procedimientos empleados en los procesos de toma de decisiones. Se enfoca a partir de los modos utilizados para lograr

un fin y está basada en la existencia de procedimientos justos asociados a resultados organizacionales deseables y relevantes para las organizaciones (Mladinic et al., 2002). De acuerdo con Cropanzano et al. (2007 citados en Mladinic et al., 2002), la Justicia Procedural se refiere a la idoneidad (en términos de equidad) de los procesos de asignación de recursos, beneficios y resultados a los trabajadores.

Leventhal (1976, citado en Patlán et al., 2013) propuso seis criterios básicos para considerar un procedimiento justo:

1. *Consistencia*: Los procedimientos deben establecerse y aplicarse consistentemente a todos los empleados.
2. *Libre de sesgos*: Ninguna persona debe ser discriminada o recibir un trato inadecuado.
3. *Precisión*: *Todas las decisiones deben basarse en hechos e información exacta y precisa, lo cual debe estar establecido en los procedimientos.*
4. *Representación de todos los interesados*: Las partes interesadas deben tener participación en las decisiones y en el establecimiento de los procedimientos.
5. *Corrección*: Se deben establecer procesos o mecanismos que permitan aclarar errores o inconsistencias en los procedimientos.
6. *Ética*: Las normas de los códigos de conducta y profesionales no deben ser violados.

La Justicia Procedural estaría más relacionada con actitudes generales hacia la organización como un todo y a los que la representan (por ejemplo, compromiso con la organización o satisfacción laboral) (Mladinic et al., 2002).

2.2.1.3. Justicia Interpersonal

Este tipo de justicia contempla los determinantes sociales y se refiere a la percepción que tiene el trabajador respecto al trato por parte de sus superiores o iguales.

Según Mladinic et al. (2002), la Justicia Interpersonal estaría enfocada en la calidad del trato interpersonal al momento de implementar un proceso dentro de la organización, donde las autoridades y el personal en general debiera relacionarse con cortesía, dignidad y respeto.

2.2.1.4. Justicia Informacional

Hace referencia a la disponibilidad y accesibilidad que tiene el trabajador a la información cuando se implementa un procedimiento. Se centra en las explicaciones que los supervisores comparten con los individuos acerca del procedimiento en sí y del por qué se distribuyen los resultados de cierta forma (Mladinic et al., 2002).

La justicia informacional actúa, principalmente, modificando las reacciones de los empleados a los procedimientos, ya que las explicaciones entregan la información necesaria para evaluar los aspectos estructurales del proceso (Mladinic et al., 2002).

2.3. Estructura Organizacional

Una organización es definida como una unidad social o agrupación humana construida o reconstruida para alcanzar objetivos específicos, “pudiendo ser corporaciones, ejércitos, universidades, hospitales, iglesias y cárceles; excluyendo tribus, clases, grupos étnicos y familias” (Hall, 1983; Etzioni, 1991). Barnar (1938, citado en Vértice, 2007), por otro lado, define organización como un sistema de actividades o fuerzas conscientemente

coordinadas de dos o más personas, la cual incluye cuatro factores: (1) coordinación de esfuerzos, se logra mediante la formulación e implementación de normativas y reglamentos, (2) Objetivo común, (3) División de trabajo y (4) Jerarquía de autoridad o cadena de mando, que en conjunto se denominan los pilares de la estructura organizacional.

Es importante destacar que cada organización tiene aspectos únicos que la diferencian de otras. Estos aspectos incluyen límites relativamente fijos, un orden normativo, rangos de autoridad, un sistema de comunicaciones y un sistema de incentivos que permita que las diferentes clases de participantes trabajen juntas por el logro de objetivos comunes (Hall, 1983).

2.3.1. Características de una organización

Etzioni (1991) propone 3 características fundamentales propias de toda organización, las cuales son la sustitución del personal, el ser funcional y tener una estructura jerárquica.

2.3.1.1. Sustitución del personal

Los funcionarios de una organización pueden ser ascendidos o promovidos por el buen cumplimiento de sus labores, o bien ser despedidos, transferidos o sustituidos por otras personas para realizar sus tareas, en base a lo que es considerado por la organización como un desempeño poco satisfactorio. Según Etzioni (1991), esta característica se debe a dos factores; para el primer caso, el trabajador tiene la preocupación de ser eficiente en el buen desempeño con mira a ser ascendido, mientras que en el segundo caso, ve la recompensa y las sanciones tan sólo como normas y órdenes.

Es a partir de esto que el autor propone tres medios de control:

1. *Control Físico*: Es la aplicación de sanciones como castigo, pudiendo llegar a amenazas físicas.
2. *Control Material*: Se basa en el interés personal, en los incentivos económicos y materiales que ofrece la empresa.
3. *Control Simbólico o Normativo*: Consiste en un control moral y ético, basado en la ideología, en la fe y en la creencia religiosa.

2.3.1.2. Organización funcional

Según Etzioni (1991), las organizaciones tienen divisiones de trabajo, poder y responsabilidades de comunicación, que dan lugar a una diferenciación de funciones con el fin de reforzar la obtención de objetivos específicos.

La organización funcional u horizontal, “es la consecuencia directa más frecuente del enfoque clásico de la organización” (Maqueda & Llaguno, 1995). Se basa en la división del trabajo para conseguir un funcionamiento óptimo y se encuentra a favor de la especialización, poniendo todas las actividades similares bajo la dirección de un director funcional. Este tipo de organización se caracteriza por tener, al menos, los siguientes seis departamentos: dirección general, comercial, finanzas, personal, producción y mantenimiento. A la vez, cada departamento, dependiendo del tamaño de la empresa, incluirá algunos subdepartamentos (Lucas, 1992).

Existen diferentes formas de organizar puestos específicos, pero la libertad de planteamiento por los directores está mermada por exigencias técnicas y de productividad. Aquí se destaca la exigencia de cooperación entre las distintas partes, considerando que todas las funciones son importantes.

2.3.1.3. Organización Jerárquica

La definición etimológica del término “jerarquía” es *hierarquia* (*hieros*:sagrado; *arkhei*: orden). La Organización Jerárquica es definida como “la cantidad de personas y departamentos que dependen directamente de un gerente específico, realizan tareas, reciben órdenes de los jefes y se comunican con los trabajadores” (Carballo, 2006).

De acuerdo a las características de las organizaciones presentadas por Etzioni (1991), la presencia de uno o más centros de poder y autoridad controlan los esfuerzos concertados de la organización repartidas de arriba-abajo y los dirigen hacia sus objetivos. Estos centros de poder, denominados también “de subordinación” (Etzioni, 1991), revisan continuamente el desempeño de la organización y modifican su estructura, en donde sea necesario, para aumentar su eficiencia.

Respecto a esto, Lucas (1992) refiere que las organizaciones jerárquicas corresponden a “personas con distintas posiciones encargadas de las tareas de responsabilidad, mando y comunicación”.

Montalván (1999) propone diversos Niveles de Jerarquía, de acuerdo al tamaño y tipo de la empresa:

- *Nivel directivo*: Corresponde a las personas que conducen la organización y poseen mayor autoridad en la toma de decisiones trascendentales, compartiéndola con el sujeto de mayor nivel jerárquico. Se caracteriza por ser continuo y de arriba-abajo. Son parte de éste los directores, gerentes o subgerentes, etc.
- *Nivel ejecutivo o administrativo*: Está conformado por puestos que ejecutan actividades administrativas, de supervisión, de jefaturas y profesionales en general. Son los encargados de realizar funciones y tareas específicas, además de verificar que el personal a su cargo cumpla con sus tareas correspondientes. Desarrollan y

ejecutan los objetivos y disposiciones establecidos por el nivel directivo. Está constituido por departamentos con supervisores y jefes a su cargo.

- *Nivel operativo*: Corresponde al grueso del personal de la empresa. Normalmente son puestos repetitivos, como operadores, choferes y administrativos, entre otros, o personal de línea que cumple exactamente las mismas tareas, teniendo sobre sí la responsabilidad de desarrollar la mayor carga de trabajo de la empresa, abarcando desde trabajos calificados hasta trabajos generales.

Lucas (1992) postula que “la organización formal es la consecuencia exacta del cruce de la organización funcional con la Jerarquía y su plasmación gráfica es el organigrama, que tiene como consecuencia dos dimensiones: vertical y horizontal”.

Específicamente, un organigrama es “una gráfica compuesta por una serie de rectángulos, que representan a los organismos o cargos, los cuales se unen entre sí por líneas, que representan a las relaciones de comunicación y autoridad dentro de la organización” (Hernández, 2007), lo que permite entender la forma general en que está articulada una organización, identificando los grados de diferenciación e integración funcional de las estructuras que la componen, las relaciones sociales que pueden ser estables, equilibradas y delicadas; las características de cada entidad y sus funciones básicas (Barone, 2009).

A partir de la organización formal, es posible analizar una parte importante del comportamiento organizacional respecto a las relaciones sociales de sus diversos grupos y “permite teóricamente establecer una línea directa entre la posición que está en la cúspide de la organización y cada uno de los realizadores de tareas concretas, pasando por una serie de posiciones intermedias con autoridad delegada” (Lucas, 1992). Sin embargo, la autoridad puede dividirse en áreas de especialización y no sólo delegarse, facilitando la

competencia de los asesores técnicos y los servicios especializados, que se consideran parte de la organización en staff, integrándolos a pesar de que estos no poseen autoridad sobre la organización lineal.

2.4. Rol de Género

El género es un constructo que ha sido contemplado desde diferentes disciplinas científicas, como herencia de la importancia que la dicotomía hombre-mujer ha tenido en todas las culturas desde la Antigüedad hasta nuestros días. Construido como un instrumento social, no sólo tiene efectos colectivos, en tanto ha definido dos grupos de seres humanos con diferentes roles y espacios respectivos, sino también individuales al constituir el núcleo de la identidad personal de cada individuo (Jayme, 2002).

La conceptualización de lo que hoy conocemos como “Género” tiene sus inicios a mediados de los años 30, donde, autores como Mead & Murdock (1937, citado en Lamas, 1986) postularon las diferencias conductuales entre hombres y mujeres como creaciones culturales, pese a que en la época eran atribuidas simplemente a características biológicas. Sin embargo, no fue hasta la década del 50 que Money & Stoller (1982, citado en Lamas, 1986) separaron los conceptos de sexo y género, postulando que el primero apunta a aquellos rasgos fisiológicos y biológicos que determinan el ser macho o hembra, y el segundo a la construcción social de las diferencias sexuales, entendiendo de esta forma que el sexo es determinado por la genética y el género se adquiere a través del aprendizaje cultural (Molina, 2010). Al respecto, McNeill (2007) señala que el género no es una

característica, sino que reside en las formas de relación y es construido a través del intercambio social.

De esta forma, surgieron variadas investigaciones y teorías que consolidaron la idea de que las diferencias atribuidas a hombres y mujeres son producto de los procesos y construcciones sociales, cuando en esencia ambos son iguales, “por lo tanto, el género es una categoría que ayuda a decodificar las características que se les atribuyen a las personas por cuestión de sexo” (Ramírez, 2008). Lamas (1986), asume una perspectiva psicológica donde se considera al género como una condición en la que se articulan tres instancias básicas:

1. *La asignación (rotulación, atribución) de género.* Se realiza en el momento del nacimiento, a partir de la apariencia externa de los genitales.
2. *La identidad de género.* Se establece entre los dos y tres años de edad, y es anterior a un conocimiento de la diferencia anatómica entre los sexos. Desde dicha identidad se estructura la experiencia vital, puesto que el género al que se pertenece es identificado en todas sus manifestaciones.
3. *El papel (rol) de género.* Se forma con el conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino. Si bien existen variantes culturales, étnicas, generacionales y de clase social, se puede sostener una división básica donde lo femenino es lo maternal y doméstico, y lo masculino es lo público, estableciéndose estereotipos que condicionan los roles y limitan los comportamientos según si son adecuados o no al género.

Es a partir de esto que las diferencias de sexo de antaño son asumidas actualmente como una diferencia de roles, dando lugar a una nueva línea de investigación respecto a la

construcción de género, donde adquiere importancia los aspectos sociales, culturales, biológicos, económicos y políticos, estando encaminados a poner en marcha medidas y políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Dado este carácter multidimensional asumido por la teoría de género, Lagarde (1992, citado en Molina 2010) plantea que el único objetivo de la perspectiva de género es “contribuir a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración (de la concepción del mundo) a partir de la resignificación de la historia, la sociedad, la cultura y la política, desde las mujeres y con las mujeres”.

No obstante, pese a que los nuevos estudios de género han estado encaminados a poner en marcha medidas y políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, los estereotipos asociados a la distinción de roles siguen predominando en la sociedad actual, dando lugar a diferentes instancias de desigualdad y de discriminación.

2.4.1. Estereotipos y expectativas de Rol de Género

Dado el carácter cultural anteriormente mencionado, la sociedad destaca una división de características y tareas específicas a los géneros, estableciendo la identidad de lo que corresponde ser hombre y mujer por medio de una socialización transmitida de generación en generación. Es así que se generan expectativas estereotipadas que delimitan y configuran los roles, basadas en las creencias, percepciones y actitudes respecto de los comportamientos y cualidades que debe poseer un individuo según su sexo biológico, adquiriendo un valor normativo y prescriptivo, reduciendo la incertidumbre de las conductas y facilitando la interacción al dar medios de predicción parcial de la respuesta de los otros (Camussi & Leccardi, 2005). Al respecto, García, Salguero & Pérez (2010) postulan que los componentes prescriptivos incluyen una dimensión normativa específica

que influye en la formulación de juicios y apreciaciones que constituyen las delimitaciones del sujeto, mostrando lo que es correcto, deseable o permitido. No obstante, “sólo mantienen una línea delgada con la realidad, pues son exageraciones, incluso ficciones o fantasías, que ayudan a justificar el orden social existente, y, por consiguiente, están estrechamente relacionados con los prejuicios” (García et al., 2010).

Puesto que dichas creencias estereotipadas contienen autoconceptos y características psicológicas, y direccionan roles familiares, ocupacionales y políticos; asignados a cada sexo de acuerdo con dicotomías que los separan y los consideran como opuestos, impactan “en la autopercepción de las personas y la percepción sobre los demás, llevándolas a asumir ciertos roles y expectativas influidos por los estereotipos de género” (García et al., 2010).

Si bien Diekman & Eagly (2000) plantean que los estereotipos son dinámicos y se modifican a través del tiempo, las expectativas estereotipadas de los roles de género se han mantenido hasta la actualidad. Es así que, desde el nacimiento se espera que las hijas adquieran habilidades propias del hogar, hallen una pareja con la que pueda llegar a establecer un matrimonio sólido, sea feliz y que estudie una carrera profesional que le permita subsistir en caso de que el matrimonio fracase (sin importar el ejercicio de la carrera), dado que su principal proyecto de vida está basado en la formación de una familia (García et al., 2010). Por el contrario, las expectativas hacia los hijos tienen relación con el término de una carrera profesional u oficio que les permita obtener ingresos económicos para ser proveedor de su hogar. “Así se espera que las mujeres sean pasivas, dependientes y cariñosas, mientras que los hombres agresivos, competitivos e independientes. En este contexto se concibe al hombre como el modelo frente al que se compara al otro grupo, las mujeres” (Guzmán, s.f.). Al respecto, Eagly (1987, citado en Godoy et al., 2009) describe el rol del género femenino como dueña de hogar y atención del cuidado de los hijos y la

familia, denominándolo “rasgos comunales”. Así mismo, nombra “rasgos agénticos” al género masculino, puesto que ejercen un rol proveedor al poseer un trabajo asalariado y puestos de alto estatus.

2.4.2. Rol de Género en el ámbito laboral

El número de mujeres que han decidido insertarse en el mundo laboral ha aumentado con el pasar de los años, sin embargo la creciente población femenina en el mercado profesional no ha escapado a las repercusiones de desigualdad producto de los estereotipos asociados al género, ni ha mermado la brecha entre hombres y mujeres respecto a oportunidades de trabajo y calidad de empleo (OIT, 2007).

En concordancia, Ribas (s.f.) menciona cinco factores como ejemplo de las diferencias de género en el trabajo:

- *Asignación de tareas y responsabilidades.* Trabajo productivo-trabajo reproductivo. El reparto desigual en estos dos tipos entre hombres y mujeres afecta negativamente a la incorporación de la mujer del mercado de trabajo asalariado (productivo). Las mujeres asumen la mayoría del trabajo reproductivo, no remunerado y no reconocido pública y oficialmente.
- *Valor otorgado al trabajo.* Se da cuenta de un mayor valorización al trabajo realizado por los hombres en relación al que realizan las mujeres (devaluación de la mujer y de su trabajo), desencadenando en un diferencial de salarios.
- *Tasas de desempleo.* A pesar de la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral, el desempleo femenino sigue siendo superior al masculino.
- *Segregación del mercado de trabajo.* Se observa una fuerte segregación, tanto vertical (pocas mujeres en los niveles jerárquicos superiores) como horizontal

(feminización de algunos sectores productivos que precisamente son aquellos que están relacionados con las actividades tradicionalmente desempeñadas por las mujeres).

- *Diferencias salariales.* En los distintos sectores de actividad laboral y profesional, los hombres reciben mayor remuneración y beneficio que las mujeres, ya sea por complementos otorgados sólo por su condición de varones, por la devaluación de la mujer y su trabajo, o por la existencia de categorías “feminizadas” que inducen a este hecho.

2.4.3. Paradigma de Similitud-Atracción

Ibáñez et al. (2004) postulan que las relaciones interpersonales están reguladas y dotadas de significado y sentido por la predisposición de los individuos a evaluar positiva o negativamente al otro, tendiendo a acercarse o alejarse de él, según características demográficas aplicables a cualquier individuo y extensibles a cualquier área de la vida, como son la raza, el género y la edad (Osses, 2008).

Al respecto, Festinger (1954, citado en Layton & Insko, 1974) postula la Teoría de la Comparación Social, la cual señala que las personas buscan relacionarse con aquellas que posean características similares con el objetivo de satisfacer la necesidad de autovaloración positiva o adoptar actitudes y creencias aceptadas por terceros.

Otros autores, como Berscheid & Walster (1969 citados en Layton & Insko, 1974), postulan que los individuos se sienten atraídos por otros con características similares debido a que pueden anticipar una gratificación en su futura interacción.

Basado en las teorías anteriores que dan lugar al Principio de Semejanza, Byrne (1971, citado en Hogg & Vaughan, 2008) planteó el Paradigma de Similitud-Atracción,

donde se sostiene que “la atracción hacia una persona tiene una relación lineal con la proporción de actitudes asociadas con esa persona” (Clore & Byrne, 1974, citado en Hogg et al, 2008). Según Clore (1976, citado en Hogg et al, 2008), la percepción de las personas hacia un tercero será reforzada cuando éste posea características que concuerdan con su apreciación de las cosas y, por lo tanto, será más probable que se agraden.

Así mismo, Green, Anderson, & Shivers (1996), Steiner & Dobbins (1989) y Engle & Lord (1977) (citados en González-Romá & Peiró, 1999), entienden el Paradigma de Byrne (1971, citado en Hogg et al, 2008), como la formación de relaciones causales recíprocas en base a la similitud de percepciones de sus miembros y sus características demográficas o de personalidad, las cuales se refuerzan a través de estereotipos culturales.

A partir de lo anterior, la investigación en demografía relacional explora la relación entre variables demográficas y resultados organizacionales (Lawrence, 1997), entendiendo las características demográficas relativas de los individuos (por ejemplo, entre individuos dentro de un grupo o niveles de pares) como la explicación de los resultados a nivel de análisis organizacional (Perry, Kulik, & Zhou, 1999).

La revisión literaria sobre demografía relacional en el ámbito organizacional, basada en el Paradigma de Similitud-Atracción de Byrne (1971, citado en Hogg et al, 2008), señala que a mayor diferencia entre un individuo y los miembros de su unidad de trabajo, menor es la atracción del individuo por los miembros de la unidad. Cuando un individuo es diferente a los miembros de su unidad de trabajo en cuanto a la dimensión demográfica, está más propenso a la renuncia, ya sea física (dejar la unidad en la que trabaja) o psicológica (estar menos comprometido con ella) (Perry et al., 1999).

Diferentes investigaciones muestran que la relación entre un empleado y su supervisor tiene una importante influencia en las reacciones del empleado (Abdel-Halim,

1982; Karasek, Triantis, & Chaundhry, 1982; Repetti & Cosmas, 1991), siendo el Paradigma de Similitud-Atracción altamente utilizado para entender las diferencias y similitudes entre jefe y subordinado (Tsui, Xin, & Egan, 1995).

2.5. Relación entre Género, Jerarquía y Percepciones de Justicia Organizacional

A la fecha, la literatura científica que intenta abordar las diferencias de percepción de Justicia Organizacional entre hombres y mujeres no ha dado resultados que sean del todo concluyentes, sin embargo, parece existir un acuerdo en que dichas desigualdades se deben principalmente al proceso de socialización de género, adscribiendo características específicas a lo que debiera ser “masculino” y “femenino”. Considerando lo anterior, se encuentran autores como Sweeney & McFarlin, (1997) y Tata & Bowes-Sperry, (1996) que postulan que los hombres están orientados a los resultados, las recompensas y las diferencias de status, mientras que las mujeres dirigen sus preferencias a los procesos, los aspectos interpersonales y la satisfacción de terceros. De esta forma, “los hombres tienden a ser más sensibles a la justicia distributiva y las mujeres, a la Justicia Procedimental e Interpersonal” (Sweeney et al., 1997, citados en Vaamonde, 2013).

Pese a esto, existen ciertas discrepancias al plantear que lo varones no sólo priorizan las gratificaciones inmediatas, sino que también se interesan por aquellos procedimientos a través de los cuales se realiza la asignación de las mismas (Assmar & Ferreira, 2004, citados en Vaamonde, 2013), por lo que poseen un considerable interés por la Justicia Procedural (Lee & Farh, 1999 citado en Vaamonde, 2013). En concordancia, Omar (2006) observó relaciones positivas entre ambas variables e hipotetizó que esto se debe a la

tendencia del género masculino por dar a conocer sus puntos de vista con mayor ímpetu sobre aquellos procedimientos que involucran la distribución de recursos y recompensas.

Del mismo modo, Lee & Farh (1999, citado en Vaamonde, 2013) agregan a las conclusiones anteriores que las mujeres también presentan un gran interés por asuntos de Justicia Distributiva, teorizando que se debe a las enormes desigualdades salariales que han padecido desde su ingreso al mundo laboral. Pese a esto, Omar (2006) refiere al respecto que “aun cuando están tan atentas como los varones a cuestiones distributivas, se interesan en mayor medida por los aspectos sociales de la organización”, concluyendo que dicho grupo presta mayor atención a todos aquellos asuntos en los cuales se involucra la Justicia Interpersonal, tendiendo a aceptar una paga injusta cuando se percibe que el trato recibido es igualitario, lo cual la autora califica como “cuestiones autoprotectivas”. Al respecto, Molero (2009) agrega que las mujeres son mejor valoradas que los hombres en rasgos que tienen que ver con las relaciones, reafirmando este interés del género femenino por la Justicia Interpersonal.

Otras áreas de investigación se encuentran aquellas que relacionan las percepciones de Justicia Organizacional con el Género de la Jefatura, intentando descubrir cómo esta variable afecta la sensación de equidad dentro de una organización. Al respecto, Schein (2001, citado en Godoy et al., 2009) plantea que las mujeres posicionadas en cargos altos dentro de la organización consideran que tanto mujeres como hombres pueden ejercer un rol directivo con igual efectividad, mientras que los varones en idéntica posición jerárquica perciben como más probable que alguien de su mismo género ocupe un nivel gerencial, juzgando negativamente a las mujeres posicionadas en puestos de autoridad. A esto, Godoy & Mladinic (2009) agregan que las mujeres perciben que sus colegas, subordinados

y superiores las juzgan con un estándar mayor al utilizado al evaluar a los hombres, a través de diversas y ocultas formas de medición o pruebas de desempeño.

Respecto a los niveles jerárquicos de una organización, la bibliografía presenta distintos autores que sugieren la existencia de diferencias en las percepciones de justicia, entre los que destaca Omar (2006), quien postula que los altos cargos de una organización se vinculan con elevadas percepciones de Justicia Organizacional, en comparación con los trabajadores de cargos bajos donde sus percepciones de equidad son más negativas. Dichos resultados son producto del bajo nivel de calificación de los empleados, lo cual conlleva a que reciban “menores beneficios y recompensas por parte de los gestores, situación que contribuye a aumentar su sensación de escasa justicia distributiva en el seno de sus organizaciones” (Omar, 2006).

Por otro lado, expertos como Salgado & Chaparro (2006) han investigado la relación entre Justicia Procedural y la jefatura, descubriendo que, mientras el jefe trate a sus subalternos cumpliendo los criterios básicos para considerar un procedimiento equitativo, estos lo percibirán como una persona íntegra, receptiva y no arbitraria al momento de tomar decisiones, teniendo como resultado una percepción positiva. Mientras que en relación a la Justicia Distributiva, la percepción de los empleados con respecto a su jefe tenderá a ser alta o positiva siempre y cuando tenga relación con los resultados específicos personales o contextuales (Sweeney et al., 1997).

En cuanto a las percepciones de Justicia Interpersonal y Nivel Jerárquico, la evidencia muestra que la primera es uno de los factores que tiene mayor influencia en los comportamientos organizacionales contraproducentes (Bennett & Robinson, 2003; Spector & Fox, 2005, citados en Omar, 2011). La Justicia Interpersonal percibida por los empleados relacionada con su jefe es baja cuando experimentan injusticia a diario por parte

del supervisor (Inness, Barling, & Turner, 2005) lo que se ve reflejado a través del enojo, amargura, venganza y resentimiento (Omar, 2011).

Finalmente, la investigación de Omar (2006) plantea que los trabajadores que ocupan los cargos más altos en la jerarquía de una organización, son quienes poseen percepciones de Justicia Informacional más favorables y elevadas, ya que estos gozan de un mayor acceso a la información y reciben mejores explicaciones por parte de la jefatura sobre las decisiones tomadas respecto a la distribución de recursos y los procedimientos adoptados.

INVESTIGACIÓN

3.1. Fundamentos de la Investigación

Según las estadísticas presentadas por la Encuesta Nacional de Empleo (INE, Julio-Septiembre 2013), la tasa de participación laboral femenina total en Chile ha alcanzado un 48%, presentando un aumento del 12,8% desde el año 1986. Sin embargo, estas cifras siguen siendo bajas en comparación con otros países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), posicionando a Chile con las menores tasas de participación laboral femenina en el mundo (Subsecretaría del Trabajo, 2014).

Dicha estadística se puede constatar a partir de los datos recogidos en el Índice de Desarrollo Humano (IDH) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Humano (PNUD, 2010) en Chile donde se postula que, si bien el número de mujeres dentro del ámbito laboral ha aumentado a nivel nacional, su participación en cargos de decisión es escasa. Es así que los datos referentes a mujeres en la Alta Gerencia de empresas indican que éstas no superan el 10% del personal, mientras que para aquéllas que participan a nivel de Directorio no superan el 7% (Tokman, 2011).

Independiente de estas cifras, Hernández & Camarena (2005) destacan dos hitos relevantes en la historia de la mujer desde su ingreso al mundo laboral, los cuales permitieron su desarrollo en puestos de trabajo que involucran toma de decisiones: el primero se refiere al incremento en el nivel de escolaridad y el segundo corresponde a los cambios percibidos sobre el trabajo femenino por parte de la sociedad.

En cuanto al primer hito, en un estudio realizado por Bentancor & De Martini (2012) respecto a “Trabajo, roles de género y cuidado”, se reveló que la realidad actual de

Chile es que las mujeres tienen en promedio 11,8 años de educación formal, lo cual es un aumento considerable en comparación a sus inicios históricos de escolaridad. Pese a esto, el Servicio de Información de Educación Superior (SIES, 2012) del Ministerio de Educación (Mineduc), refiere que existe una segregación por género en la formación profesional, donde las carreras que tienen relación con la extensión del rol cultural de la mujer y el cuidado de otros (carreras de la salud y la educación) concentran la mayor cantidad de mujeres. Así mismo, menciona otro modo de desigualdad, donde evidencia que para todos los niveles educacionales los hombres participan en mayor proporción del mercado de trabajo que las mujeres. Sin embargo, el SIES informa a través del mismo comunicado que, al año 2012, 6 de cada 10 profesionales que salen al mercado en Chile son mujeres, presentando mejoras en las tasas de desempleo femenino por quintiles de ingresos.

Respecto al segundo hito, en el mismo estudio de Bentancor et al. (2012) se encontró que las mujeres son más autónomas económicamente debido a que la participación laboral ha crecido por encima de los 15 puntos porcentuales en las últimas tres décadas y se comenzó a dar una nueva dimensión a su rol en la familia y en la sociedad. No obstante, pese a lo referido por las autoras, sigue siendo una realidad actual el que muchas mujeres continúan viéndose obligadas a aceptar sueldos y condiciones no equitativas cuando estos se comparan con los recibidos por hombres en los mismos puestos de trabajo, presentándose una brecha salarial del 26,3% en el año 2009, según resultados de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN, 2009, citado en MIDEPLAN, 2011) del Ministerio de Desarrollo Social (MDS).

A pesar del aporte de Bentancor et al. (2012), la literatura señala que los hitos postulados por los autores se encuentran fuertemente sesgados por la existencia de prejuicios y comportamientos discriminatorios originados por la condición de género, al

atribuirles lo que Eagly (1987, citado en Godoy et al., 2009) denomina “rasgos comunales” al género femenino para describir roles de ama de casa y cuidado de niños, y “rasgos agénticos” al género masculino, dado que ejercen en mayor medida trabajos asalariados y puestos de alto status.

Si bien desde la segunda mitad del siglo XX una serie de conquistas socio-políticas han asegurado la igualdad de oportunidades entre géneros en el trabajo y fomentan una mayor participación laboral de las mujeres (Vaamonde, 2013), la presencia de dichos estereotipos implica una preferencia por los hombres trabajadores, sin importar el cargo que ocupen, al asociar el éxito profesional con las características agénticas, fenómeno denominado por Schein (2001, citado en Godoy et al., 2009) como “pensar en un gerente es pensar en un hombre” (think manager-think male).

Es así como los estereotipos relacionados a las capacidades de la jefatura son espejo de los estereotipos de género y afectan la interacción subordinado-jefe, puesto que si los “trabajadores consideran o mantienen el estereotipo de que los hombres son más capaces, estables y confiables que las mujeres, pueden llevar a comportamientos diferenciales en el trato, y producir que, como jefes, sean percibidos diferentes” (Sanin, 2007). Estos estereotipos son más evidentes cuando las mujeres ocupan roles de jefatura, ya que se encuentran bajo presiones constantes de su entorno y se ven obligadas a adoptar atributos asociados al estereotipo masculino, tales como asertividad, competencia y control, para ser consideradas igual de competentes, sin embargo, cuando esto ocurre “las personas tienden a considerar que violan las normas esperadas socialmente (o prescriptivas) y reaccionan negativamente frente a ellas” (Butler & Geis, 1990). Por ende, las mujeres en cargos de mando son evaluadas negativamente por dos razones: ya sea porque no despliegan las

características que suelen relacionarse con una autoridad efectiva o porque, en el caso de que lo hagan, son consideradas poco femeninas.

En su mayoría, las investigaciones realizadas sobre este tema están ligadas a descubrir los estilos de liderazgo ejercidos por género y los resultados obtenidos por hombres y mujeres (Eagly & Johannesen-Schmidt, 2001), como también observar la relación de jefe y su subordinado, considerando el contexto demográfico como interacción sin tomar en cuenta el género de ambos (Gunkel, Lusk, Wolff, & Li, 2007). Sin embargo, poco se ha indagado en la influencia directa que puede tener la interacción entre el género del jefe y su subordinado. Si bien, en la actualidad existe un porcentaje mayor sobre mujeres en cargos directivos, aún existen diferentes brechas relacionadas a los obstáculos que deben recorrer para llegar a ellos y mantenerse (Eagly & Carli, 2007).

Esta desigualdad sobre las mujeres, en comparación con los hombres, también se hace visible en que ellas siguen percibiendo salarios más bajos (Cristini & Bermúdez, 2007; Iyer, 2009; OIT, 2012 citados en Vaamonde, 2013). A lo anterior, es posible agregar que Peticará (2007) menciona que la brecha salarial entre hombres y mujeres de Chile se reduce en la medida que las ocupaciones se encuentran en niveles jerárquicos más bajos.

Al respecto, en el marco de la encuesta de desempleo para Santiago realizada en el año 2013, la Universidad de Chile dejó en evidencia el aumento de la brecha salarial entre géneros, al presentar estadísticas sobre las diferencias en el aumento de las retribuciones de los últimos 3 años, siendo en promedio de \$220 mil para los varones versus \$127 mil para las mujeres (Senado de la República de Chile, 2013). Así mismo, se entregan datos correspondientes a los ingresos por hora de los hombres ocupados, superando en 35,3% los de las mujeres, lo que equivale a una brecha superior de 10 puntos respecto al año 2012.

Cabe destacar que los hombres tienen un salario promedio de \$631 mil y las mujeres \$430 mil en mayo del 2012.

Por último, los antecedentes expuestos en relación a las diferencias de género y trabajos de jefatura, son importantes para explicar las desigualdades que las mujeres enfrentan al acceso del mundo laboral (Cuadrado, 2004), reconociendo las distintas barreras invisibles que impiden a las mujeres avanzar en la escala jerárquica de las organizaciones.

3.2. Pregunta de Investigación

¿Existen diferencias en las Percepciones de Justicia Organizacional que tienen los trabajadores de la V región, a partir de la interacción entre su Nivel Jerárquico y su Género, y el Género de la Jefatura, en contexto de Cambio Organizacional?

3.3. Objetivos Generales

Analizar las diferencias en la Percepción de Justicia Organizacional que tienen los trabajadores de la V región, según la interacción entre su Género y el de Jefatura, y el Nivel Jerárquico del Trabajador, en contexto de Cambio Organizacional.

3.4. Objetivos Específico

- Describir la percepción de Justicia Organizacional de los trabajadores, según la relación entre su Género y el de Jefatura, y el Nivel Jerárquico del Trabajador, en contextos de Cambio Organizacional.
- Determinar la interacción de Género del Trabajador, Género de Jefatura y Nivel Jerárquico del trabajador, en contexto de Cambio Organizacional.

- Promover la reflexión entorno de las diferencias entre hombres y mujeres en organizaciones de la V región.

3.5. Hipótesis General

Se espera que la Percepción de Justicia Organizacional de los trabajadores difiera de forma (positiva o negativa) de acuerdo al Nivel Jerárquico y al Género, tanto de Jefatura como del Trabajador, en contexto de Cambio Organizacional.

3.6. Hipótesis Específicas

1. Se espera que la Percepción de Justicia Organizacional del Trabajador de Género Femenino sea positiva en todas sus dimensiones cuando la persona en la Jefatura es Mujer, principalmente para Justicia Informacional e Interpersonal, en aquellos casos en que su Nivel Jerárquico es Alto.
2. Se espera que la Percepción de Justicia Interpersonal del Trabajador de Género Masculino, independiente de su Nivel Jerárquico, sea positiva cuando la persona en la Jefatura es Hombre y negativa cuando el Género de la Jefatura es Femenino.
3. Se espera que la Percepción de Justicia Distributiva y Procedural del Trabajador de Género Masculino sea negativa cuando el Género de la Jefatura es Femenino, principalmente para aquellos casos en que su Nivel Jerárquico es Bajo.
4. Se espera que la Percepción de Justicia Informacional del Trabajador de Género Masculino sea positiva cuando su Nivel Jerárquico es Alto y negativa cuando su Nivel Jerárquico es Bajo, en aquellos casos en que el Género de la Jefatura es Femenino.

5. Se espera que la Percepción de Justicia Organizacional del Trabajador de Género Femenino sea negativa en todas sus dimensiones, cuando su Nivel Jerárquico es Bajo y el Género de la Jefatura es Masculino, principalmente en Justicia Interpersonal e Informativa.
6. Se espera que el Trabajador de Género Femenino con Nivel Jerárquico Alto presente una percepción positiva en las dimensiones de Justicia Informativa, Distributiva y Procedural; y negativa para la dimensión de Justicia Interpersonal, cuando el Género de la Jefatura es Masculino.
7. Se espera que la Percepción de Justicia Organizacional del trabajador de Género Masculino sea positiva en todas sus dimensiones, independiente de su Nivel Jerárquico, cuando el Género de la Jefatura es Masculino, excepto para la Percepción de Justicia Procedural en los casos en que el Trabajador posea un cargo de Nivel Jerárquico Bajo.
8. Se espera que el Trabajador de Género Masculino con Nivel Jerárquico Alto presente una percepción positiva en todas las dimensiones de Justicia Organizacional, principalmente en Justicia Distributiva y Procedural, cuando la persona en la Jefatura es Hombre.
9. Se espera que el Trabajador de Género Masculino presente una Percepción de Justicia Distributiva más positiva al tener un Nivel Jerárquico Alto que al ocupar un cargo bajo, cuando la persona en la Jefatura es Hombre.
10. Se espera que la Percepción de Justicia Organizacional del Trabajador de Género Femenino con Nivel Jerárquico Bajo sea positiva en todas sus dimensiones, cuando la persona en la Jefatura es Mujer.

11. Se espera que la Percepción de Justicia Procedural del Trabajador con Nivel Jerárquico Bajo sea más negativa cuando éste es Hombre que cuando es Mujer, en condiciones de Jefatura de Género Masculino.
12. Se espera que la percepción de Justicia Distributiva y Procedural del trabajador con Nivel Jerárquico Alto sea más positiva cuando éste es Hombre que cuando es Mujer, en condiciones de Jefatura de Género Masculino.
13. Se espera que la Percepción de Justicia Informativa del Trabajador con Nivel Jerárquico Alto sea más positiva cuando éste es Mujer que cuando es Hombre, en condiciones de Jefatura de Género Femenino.

3.7. Método

La recolección de datos se llevó a cabo a través de la administración del Cuestionario de Autoreporte de Justicia Organizacional de Colquitt (2001), de forma presencial (Anexo 5) y On-line (Anexo 11), a funcionarios de diferentes organizaciones de la V región, de carácter público y privado, independiente del rubro en el que se desarrollan, pudiendo encontrar instituciones de servicio, de manufactura, de extracción de materias primas, entre otras.

3.7.1. Diseño

La presente investigación corresponde a un diseño experimental factorial (2x2x2), cuyo propósito es el estudio de las diferencias en la Percepción de Justicia Organizacional que presentan hombres y mujeres trabajadores de la V región, a partir de la relación entre

su Género y el de Jefatura, y su Nivel Jerárquico dentro de la institución en la se desempeña, en un contexto de Cambio Organizacional.

Con el objeto de controlar las variables independientes consideradas y ubicar a los participantes en el contexto de Cambio Organizacional, el estudio se llevó a cabo a partir de la lectura previa de un caso hipotético (Anexo 4) creado para la presente investigación.

3.7.1.1. Variables

Las variables consideradas en el presente estudio son:

- Variable Dependiente:

a) Percepción de Justicia Organizacional del Trabajador.

- Variables Independientes:

a) Género del Trabajador, siendo sus niveles:

- Hombre

- Mujer

b) Nivel Jerárquico del Trabajador, siendo sus niveles:

- Bajo, correspondiente a aquellos trabajadores que tienen cargos administrativos o/y operarios (o similares) dentro de su organización de trabajo, destacándose por no poseer un cargo de supervisión, o supervisar a menos de 2 personas.

- Alto, correspondiente a trabajadores que supervisan a más de 2 personas, dentro de su organización de trabajo.

c) Género de Jefatura, siendo sus niveles:

- Hombre

- Mujer

3.7.1.2. Grupos de Investigación

Dado el carácter experimental y multifactorial del presente estudio, se han establecido 12 grupos, con el objeto cubrir todas las posibles combinaciones de los niveles de las variables independientes consideradas, siendo su distribución tal como se presenta en la Tabla 1.

Tabla 1:

Grupos de Investigación según la interacción de variables independientes

Grupos de investigación

	Jefatura de Género Femenino		Jefatura de Género Masculino		Jefatura de Género No identificado	
	NA	NB	NA	NB	NA	NB
TM	Experimental 1	Experimental 3	Experimental 5	Experimental 7	Control 1	Control 3
TF	Experimental 2	Experimental 4	Experimental 6	Experimental 8	Control 2	Control 4

Leyenda

TM = Trabajador de Género Masculino

TF = Trabajador de Género Femenino

NA = Nivel Jerárquico Alto

NB = Nivel Jerárquico Bajo

- **Grupos Control:**

- *Control 1:* Conformado por trabajadores de género masculino que tengan un Nivel Jerárquico Alto dentro de la organización en la que se desempeñan, a los cuales se les presentará un ejercicio en donde el Género de la Jefatura no será especificado.
- *Control 2:* Conformado por trabajadores de género femenino que tengan un Nivel Jerárquico Alto dentro de la organización en la que se desempeñan, a los cuales se les presentará un ejercicio en donde el Género de la Jefatura no será especificado.
- *Control 3:* Conformado por trabajadores de género masculino que tengan un Nivel Jerárquico Bajo dentro de la organización en la que se desempeñan, a los cuales se les presentará un ejercicio en donde el Género de la Jefatura no será especificado.

- *Control 4:* Conformado por trabajadores de género femenino que tengan un Nivel Jerárquico Bajo dentro de la organización en la que se desempeñan, a los cuales se les presentará un ejercicio en donde el Género de la Jefatura no será especificado.

- **Grupos Experimentales:**

- *Experimental 1:* Conformado por trabajadores de género masculino que tengan un Nivel Jerárquico Alto dentro de la organización en la que se desempeñan, a los cuales se les presentará un ejercicio en donde la jefatura será de género femenino.
- *Experimental 2:* Conformado por trabajadores de género femenino que tengan un Nivel Jerárquico Alto dentro la organización en la que se desempeñan, a los cuales se les presentará un ejercicio en donde la jefatura será de género femenino.
- *Experimental 3:* Conformado por trabajadores de género masculino que tengan un Nivel Jerárquico Bajo dentro de la organización en la que se desempeñan, a los cuales se les presentará un ejercicio en donde la jefatura será de género femenino.
- *Experimental 4:* Conformado por trabajadores de género femenino que tengan un Nivel Jerárquico Bajo dentro de la organización en la que se desempeñan, a los cuales se les presentará un ejercicio en donde la jefatura será de género femenino.
- *Experimental 5:* Conformado por trabajadores de género masculino que tengan un Nivel Jerárquico Alto, dentro de la organización en la que se desempeñan, a los cuales se les presentará un ejercicio en donde la jefatura será de género masculino.
- *Experimental 6:* Conformado por trabajadores de género femenino que tengan un Nivel Jerárquico Alto, dentro de la organización en la que se desempeñan, a las cuales se les presentará un ejercicio en donde la jefatura será de género masculino.

- *Experimental 7*: Conformado por trabajadores de género masculino que tengan un Nivel Jerárquico Bajo, dentro de la organización en la que se desempeñan, a los cuales se les presentará un ejercicio en donde la jefatura será de género masculino.
- *Experimental 8*: Conformado por trabajadores de género femenino que tengan un Nivel Jerárquico Bajo, dentro de la organización en la que se desempeñan, a las cuales se les presentará un ejercicio en donde la jefatura será de género masculino.

3.7.1.3 Tamaño Muestral

Con el objeto de propiciar los elementos necesarios para las pruebas estadísticas, se realizó un análisis de potencia previo mediante el programa G*Power versión 3.1., el cual ha reportado que el tamaño muestral total es de 300 participantes, dada una potencia estadística de 0.90, α de error probabilístico de 0.05 y un tamaño de efecto mediano (de 0.25), como se aprecia en la Tabla 2.

Tabla 2:

Tamaño Muestral reportado por G*Power 3.1.

```

F tests - ANOVA: Fixed effects, special, main effects and interactions

Analysis:  Sensitivity: Compute required effect size
Input:     $\alpha$  err prob          = 0,05
              Power (1- $\beta$  err prob) = 0,9
              Total sample size      = 300
              Numerator df           = 7
              Number of groups        = 12
Output:  Noncentrality parameter  $\lambda$  = 18,7337153
              Critical F              = 2,0414419
              Denominator df          = 288
              Effect size f           = 0,2498914

```

- **Potencia Estadística:** Con el objeto de disminuir la probabilidad de cometer el error de tipo II se optó por aumentar la medida de la potencia estadística a 0.90, lo cual establece una sensibilidad del estudio de 0.1 ($\alpha=0.1$).
- **Alfa de Error Probabilístico:** Con el objeto de disminuir la probabilidad de cometer el error de tipo I, se optó por considerar una significancia del 5% ($p < 0.005$), lo cual representa una seguridad del 95% de que el azar no sea el responsable de la interacción de las variables.
- **Tamaño del Efecto:** Puesto que no existe información cuantitativa que identifique el tamaño del efecto que pudiese alcanzar la interacción de las variables independientes en cuestión, se optó por utilizar la técnica de metaanálisis, empleada con bastante frecuencia en psicología. Dicha técnica valora el tamaño del efecto en términos relativos a la información recopilada en torno al problema estudiado, tomando nota de los resultados obtenidos por otras investigaciones para luego analizarlas. De esta forma, en lugar de basarse en un juicio personal, el tamaño de efecto se estima a partir de datos concretos obtenidos previamente por otros investigadores. Según los resultados de dicho análisis, fue posible determinar que el tamaño de efecto del presente estudio debe ser mediano o pequeño, descartando la posibilidad de un tamaño de efecto grande. Con el objeto de discriminar su viabilidad, se decidió revisar el tamaño muestral de ambos casos, a través del programa G*Power versión 3.1., el cual reportó la necesidad de contar con una muestra de 1.863 participantes para un tamaño de efecto pequeño, lo que lo hace poco factible en términos de esta investigación, como se observa en la Tabla 3.

Tabla 3:

Tamaño Muestral reportado para Tamaño de Efecto Pequeño

```
F tests - ANOVA: Fixed effects, special, main effects and
interactions

Analysis: A priori: Compute required sample size
Input:    Effect size f                = 0,1
           $\alpha$  err prob              = 0,05
          Power (1- $\beta$  err prob)      = 0,9
          Numerator df                 = 7
          Number of groups             = 12
Output:   Noncentrality parameter  $\lambda$  = 18,3600000
          Critical F                   = 2,0145917
          Denominator df               = 1824
          Total sample size            = 1836
          Actual power                  = 0,9001088
```

3.7.2. Participantes

Se utilizó una muestra aleatoria conformada, inicialmente, por 369 trabajadores activos que fluctúan entre los 19 y 66 años, siendo el promedio de 35 años, de los cuales 202 eran de género femenino y 167 de género masculino. Para efectos de la presente investigación, los participantes debían encontrarse actualmente trabajando en sus funciones habituales (sin período de vacaciones, licencia médica, postnatal o cualquier otra actividad que lo aleje de sus tareas laborales regulares) y pertenecer a distintas organizaciones de la V región.

Dado los criterios de inclusión mencionados previamente y el examen preliminar de los datos, donde fue encontrada información solicitada sin responder (como ciudad de trabajo, número de personas supervisadas o Ítems del cuestionario en blanco) se removieron 33 casos en total, de los cuales 19 correspondían al género femenino y 14 al género masculino.

Debido a lo anterior, la muestra total quedó conformada por un N = 333 (180 de género femenino y 153 de género masculino), la cual fue distribuida en los distintos grupos de trabajo según los requisitos de estos y resultando la asignación reportada en cuadro de la Tabla 4:

Tabla 4:

Distribución por grupo de la muestra total alcanzada

Distribución de la muestra por grupo

		Jefatura de Género Femenino		Jefatura de Género Masculino		Jefatura de Género No identificado	
		NA	NB	NA	NB	NA	NB
TM	Experimental 1		Experimental 3	Experimental 5	Experimental 7	Control 1	Control 3
		27	25	25	25	25	26
TF	Experimental 2		Experimental 4	Experimental 6	Experimental 8	Control 2	Control 4
		26	34	27	40	26	27

Leyenda

TM = Trabajador de Género Masculino

TF = Trabajador de Género Femenino

NA = Nivel Jerárquico Alto

NB = Nivel Jerárquico Bajo

por G*Power, se escogió aleatoriamente a 25 participantes en aquellos grupos que superaran el máximo establecido, resultando una muestra final de N = 300 (150 de género femenino y 150 de género masculino) y conformando a cada grupo como se muestra en la Tabla 5.

Tabla 5:

Distribución por grupo de la muestra final

Distribución de la muestra final por grupo

		Jefatura de Género Femenino		Jefatura de Género Masculino		Jefatura de Género No identificado	
		NA	NB	NA	NB	NA	NB
TM	Experimental 1		Experimental 3	Experimental 5	Experimental 7	Control 1	Control 3
		25	25	25	25	25	25
TF	Experimental 2		Experimental 4	Experimental 6	Experimental 8	Control 2	Control 4
		25	25	25	25	25	25

Leyenda

TM = Trabajador de Género Masculino

TF = Trabajador de Género Femenino

NA = Nivel Jerárquico Alto

NB = Nivel Jerárquico Bajo

Respecto a las características específicas de cada grupo, es preciso señalar que:

- El promedio de edad de los participantes fue de 35,76 años (35,62 años de género femenino y 35,91 años de género masculino), presentando un rango etario similar para cada grupo.

- Respecto al nivel de estudios del total de la muestra utilizada, los porcentajes encontrados fueron:
 - Un 7% de los participantes (N=21) reportaron poseer un nivel máximo de estudios de Enseñanza Básica o Educación Media Incompleta
 - Un 8,66 % de los participantes (N=26) reportaron poseer un nivel máximo de estudios de Enseñanza Media Científico-Humanista Completa
 - Un 0,66 % de los participantes (N=2) reportaron poseer un nivel máximo de estudios de Enseñanza Técnico Profesional Incompleta
 - Un 25,66 % de los participantes (N=77) reportaron poseer un nivel máximo de estudios de Enseñanza Técnico-Profesional Completa,
 - Un 10 % de los participantes (N= 30) reportaron poseer un nivel máximo de estudios Universitarios de Pre-grado Incompletos.
 - Un 45, 33 % de los participantes (N= 136) reportaron poseer un nivel máximo de estudios Universitarios de Pre-grado Completos, incluyendo Post -grados y Postítulos
 - Un 2,66% de los participantes (N=8) no reportaron su nivel máximo de estudios.
- Los participantes de Instituciones Públicas que contribuyeron al estudio fue un total de 34% (N=102), siendo 15,66 % (N=47) de género femenino y un 18,33% (N=55) de género masculino, mientras que de Instituciones Privadas fue de un 66% (N=198), siendo 34,33% (N=103) de género femenino y un 31,66% (N=95) de género masculino.

3.7.3.1. Criterios de Inclusión

Los criterios de inclusión para los sujetos que conformaron la muestra se reportan a continuación:

- Ser trabajador activo.
- Encontrarse trabajando en alguna ciudad de la V región.
- Comprometer su participación en el estudio mediante la aceptación de los términos descritos en el consentimiento informado (Anexo 2), a través de la firma del documento, o contestando el cuestionario online luego de haber leído el apartado de condiciones éticas (Anexo 7).

Los criterios de exclusión para los sujetos que conformarán la muestra se reportan a continuación:

- No ser trabajador activo.
- Encontrarse trabajando en alguna ciudad externa a la V región.
- Rechazar los términos descritos en el consentimiento informado, a través de la no firma del documento, o dejando sin contestar el cuestionario online luego de haber leído el apartado de condiciones éticas.

3.7.3. Instrumentos y materiales

La evaluación del constructo Percepción de Justicia Organizacional se llevó a cabo por medio del Cuestionario de Autoreporte de Justicia Organizacional de Colquitt (2001) (Anexo 5). Dicho cuestionario consta de 20 ítems divididos en cuatro dimensiones: Justicia Procedural, Justicia Informacional, Justicia Interpersonal y Justicia Distributiva. Presenta una modalidad de respuesta con escala tipo Likert que fluctúa del 1 al 5, siendo 1 “Muy en

desacuerdo” y 5 “Muy de Acuerdo”; y validado en la población argentina, obteniendo una consistencia interna mediante índice alfa de Cronbach superior a 0.80 (Omar, Oggero, Maltaneres, & Paris, 2003).

El caso hipotético fue confeccionado por los investigadores con el fin de situar a los participantes en una situación laboral específica de Cambio Organizacional, del cual se derivan 6 versiones en las que varía el género de la persona que se encuentra en la jefatura, siendo: Femenino, Masculino y No Especificado, y el Género del Participante, siendo: Femenino y Masculino. De esta forma, la conformación de los casos hipotéticos es la siguiente:

- Caso Hipotético 1: Jefatura de Género No Especificado – Género de Trabajador Femenino
- Caso Hipotético 2: Jefatura de Género No Especificado – Género de Trabajador Masculino
- Caso Hipotético 3: Jefatura de Género Masculino – Género de Trabajador Femenino
- Caso Hipotético 4: Jefatura de Género Masculino – Género de Trabajador Masculino
- Caso Hipotético 5: Jefatura de Género Femenino – Género de Trabajador Femenino
- Caso Hipotético 6: Jefatura de Género Femenino – Género de Trabajador Masculino

El Género del Trabajador fue controlado a través de la presentación de un personaje protagonista llamado Marcela o Marcelo, dependiendo del Género del participante. De esta forma, los Casos Hipotéticos 1, 3 y 5 están destinados a participantes Mujeres, y los Casos 2, 4 y 6 se encuentran destinados a ser respondidos por Hombres.

El Género de la Jefatura está dado, principalmente, por una frase en la cual se plantea:

- “La empresa contrata a una persona llamada “X””, para Jefaturas de Género Indefinido
- “La empresa contrata a una mujer llamada “Daniela””, para Jefaturas de Género Femenino
- “La empresa contrata a un hombre llamado “Daniel””, para Jefaturas de Género Masculino.

El Instrumento final fue preparado para ser contestado en 2 modalidades, que se describen a continuación:

- **Instrumento Modalidad Presencial.**

Consiste en una versión impresa del instrumento total, destinada a ser respondida presencialmente por los participantes. El contenido de dicho material es:

- Presentación de la Investigación que busca responder dudas respecto a sus aspectos relevantes y dar a conocer objetivos y alcances (Anexo 1)
- Consentimiento Informado para su lectura y firma (Anexo 2)
- Información Sociodemográfica (Anexo 3): Solicitud de información relevante para el estudio.
- Documento Instructivo donde se plantea el Caso Hipotético a leer seleccionado y entregado según el género del participante (Anexo 4): Puesto que la combinación de variables independientes decantó en la necesidad de 6 versiones diferentes del Caso Hipotético, correspondiendo a 3 para el trabajador de Género Femenino y 3 para el trabajador de Género Masculino, la distribución de casos fue al azar según el Género del participante.

- Cuestionario de Autoreporte de Percepción de Justicia Organizacional de Colquitt (2001) (Anexo 5) impreso con sus respectivas modificaciones de acuerdo al grupo al que está dirigido para ser completado a partir de las Instrucciones adjuntas.

- **Instrumento Modalidad No presencial**

Una versión On-line del instrumento, orientada a los trabajadores de las instituciones en las cuales no fue factible la aplicación presencial del cuestionario.

El material de trabajo consistió en un e-mail dirigido a los correos electrónicos institucionales del personal, en el cual se adjuntaron los siguientes documentos:

- Una breve Presentación de la Investigación que busca responder dudas respecto a sus aspectos relevantes y dar a conocer objetivos y alcances (Anexo 1).
- Link que direcciona a la página <http://www.onlineencuesta.com>, donde se alojaba el Cuestionario de Autoreporte de Justicia Organizacional de Colquitt (2001). Puesto que la combinación de variables independientes decantó en la necesidad de 6 versiones diferentes del Caso Hipotético, correspondiendo a 3 para el trabajador de Género Femenino y 3 para el trabajador de Género Masculino, la distribución de link fue al azar según el Género del participante.

Una vez dentro de la plataforma on-line, el trabajador accedió a la Encuesta dividida en siete secciones, descritas a continuación:

- Presentación (Anexo 6): Breve introducción de la Investigación y su objeto de estudio.
- Condiciones Éticas (Anexo 7): Explicación de los procedimientos involucrados y las condiciones éticas de la investigación, a fin de que la participación del trabajador fuese voluntaria. El acuerdo de las condiciones

y aceptación de la participación voluntaria fueron confirmadas con el “click” que el participante hizo sobre la opción “Siguiente”, una vez leída la instrucción: “Si usted ESTÁ DE ACUERDO CON LAS CONDICIONES anteriormente descritas, y ACEPTA PARTICIPAR VOLUNTARIAMENTE en el estudio, por favor seleccione "SIGUIENTE". Si no lo está, por favor, cierre la página.”

- Información Sociodemográfica (Anexo 8): Solicitud de información relevante para el estudio, las primeras 5 preguntas son de respuesta obligatoria y las 3 últimas de respuesta opcional.
- Instrucciones (Anexo 9)
- Historia (Anexo 10): Presentación del Caso Hipotético al azar, según el Género del Participante.
- Cuestionario (Anexo 11): Presentación del Cuestionario de Percepción de Justicia Organizacional de Colquitt (2001), donde todas las preguntas son de respuesta obligatoria.
- Agradecimiento por participación (Anexo 12): En este apartado fueron especificados los datos de contacto en caso de dudas y/o solicitud de los resultados, una vez que finalice el estudio.

- **Validación por juicio de expertos:**

Debido a que el Cuestionario de Autoreporte de Justicia Organizacional ya había sido sometido a su evaluación por un Juicio de Expertos para efectos de la investigación de Figueroa, Núñez, Quezada, & Salinas (2014), no fue necesario repetir el proceso pues las modificaciones realizadas en él no afectaban en su metodología, contenido o confiabilidad.

- **Aplicación piloto de los instrumentos:**

Fueron seleccionados 5 participantes con el objeto de realizar una prueba del Instrumento, los cuales no se incluyeron en la base de datos final de la investigación. Los participantes del pilotaje del instrumento debían cumplir con los siguientes criterios:

- Ser trabajador activo.
- Encontrarse trabajando en alguna ciudad de la V región.
- Comprometer su participación en el pilotaje del instrumento mediante la aceptación de los términos descritos en el Consentimiento Informado (Anexo 2) por medio de la firma del documento.

- **Análisis cualitativo del pilotaje:**

Una vez finalizado el proceso de Pilotaje, el primer problema detectado consistió en la dificultad por parte de los participantes para comprender la Pregunta N° 5 del apartado “Información Sociodemográfica”, la cual apunta a registrar la cantidad de personas que supervisa el participante. El obstáculo radicaba en la ambigüedad del término “Supervisión” para quienes leían, por lo que se procedió a insertar una pequeña descripción que dirigiera su comprensión a la requerida por la presente investigación. Un segundo problema detectado fue en el Cuestionario de Percepción de Justicia Organizacional, específicamente en las preguntas N° 12, N° 13 y N° 14, las cuales presentaban el mismo obstáculo que el caso anterior. En ésta ocasión, los participantes tenían problemas para comprender el significado específico de los conceptos “Cortesía”, “Trato Digno” y “Respeto”, por lo que se realizó el mismo proceso anteriormente especificado insertando

pequeñas descripciones que dirigieran su comprensión a la requerida por el respectivo estudio.

Por otro lado, en cuanto al Caso Hipotético, no se presentaron observaciones o problemas de comprensión, por lo cual, no fue necesario algún tipo de modificación.

3.7.4. Análisis de datos

El proceso de análisis de datos se desarrollará a partir de la información obtenida en la aplicación del Cuestionario de Colquitt (2001) (Anexo 1), empleando el software de análisis estadístico IBM SPSS versión 22.0, tanto para los datos de pilotaje como para los correspondientes a la muestra de estudio, utilizando la técnica estadística de Análisis de la Varianza ANOVA para comparar los promedios de Percepción de Justicia Organizacional entre los grupos, a partir de la interacción doble de las variables independientes.

3.7.5. Procedimiento

Luego de terminada la fase de Desarrollo del Instrumento a utilizar, se procedió a realizar la investigación respectiva, compuesta por 3 etapas las cuales se describen a continuación (Anexo 12):

1) Desarrollo del Instrumento

Como primer paso, se redactó un Caso Hipotético (Anexo 4) que sitúa al participante en una situación laboral específica de Cambio Organizacional, del cual se derivan 3 versiones en las que varía el género de la persona que se encuentra en la jefatura.

Posteriormente, fue seleccionado el Cuestionario de Autoreporte de Justicia Organizacional de Colquitt (2001) (Anexo 5) con el objeto de medir Percepción de Justicia

Organizacional, donde se modificó su redacción, para responder en base al Caso Hipotético anteriormente señalado, y su contenido, eliminando el cuarto Ítems de la sección correspondiente a Justicia Interpersonal (“¿Su jefe se abstiene de realizar observaciones o comentarios inadecuados?”). Lo anterior se realizó buscando obtener una mejor comprensión por parte de los participantes sin afectar los resultados ni la confiabilidad del instrumento.

Una vez finalizadas las modificaciones del Cuestionario, se procedió a realizar su etapa de Validación y de Aplicación piloto, luego de las cuales se corrigieron aquellos ítems en los cuales se reportaron anomalías.

2) Selección de la muestra

Se contactaron Organizaciones de la V región, tanto del sector Público como Privado, por medio de una Carta Formal o vía correo electrónico con el objetivo de solicitar acceder al personal para realizar la toma de datos. En ambos medios se explicaba la temática general de investigación, el procedimiento a efectuar y las características de la muestra requerida, facilitando la revisión previa por parte de los encargados del Cuestionario de Percepción de Justicia Organizacional para mantener el procedimiento transparente.

Una vez que aceptaban su participación, se concretaba una reunión con los encargados de las distintas organizaciones para determinar la metodología a utilizar (dependiendo de la disponibilidad y espacio que pudieran otorgar), las cuales consistían en asistir de forma presencial a la organización, repartiendo de manera física el Instrumento, o no presencial (Internet), donde los participantes completaban la información a través de una plataforma on-line.

3) Aplicación final del instrumento

Una vez adquirido el permiso al personal de las distintas organizaciones y concretados con el encargado los periodos para tomar datos, se procedió a realizar la aplicación del Instrumento en dos modalidades, Presencial y On-line, de forma paralela, durante los meses de Octubre y Noviembre del año 2014.

Para la aplicación de modalidad Presencial, se definió un horario para aplicar el instrumento y entregar a cada participante el siguiente material, dependiendo del tiempo disponible de las instituciones. Al momento de contestar el instrumento, se brindó un tiempo estimado de 20 minutos para completar la información solicitada, procurando que el lugar de realización fuera tranquilo, cómodo y sin interrupciones, mientras los investigadores se mantenían cerca en caso de presentarse alguna duda. Una vez transcurrido el tiempo, se procedía donde el participante para recoger el material o brindando minutos adicionales para su realización.

En caso de que la aplicación presencial del Instrumento no fuera factible, las organizaciones facilitaron los correos electrónicos institucionales de su personal, con el objeto de enviar el Instrumento en su versión On-line. En el correo se adjuntó un link para redirigir a los participantes a la versión digital del instrumento.

4) Análisis de Datos

Una vez recopilada la información necesaria para la presente investigación, a través de la aplicación del Instrumento en su modalidad Presencial y On-line, ésta fue traspasada a una base de datos creada en el programa Microsoft Office Excel 2007 con el objeto de organizarla según su contenido y Grupo de Investigación correspondiente. Luego, esta base

de datos fue vaciada al Software de Análisis Estadístico IBM SPSS versión 22.0, en el cual se utilizó la técnica estadística de Análisis de la Varianza ANOVA para identificar la interacción doble de las variables independientes. Asimismo, se determinó el cumplimiento de los dos Supuestos para ANOVA, correspondientes a:

- Normalidad: Verificado con el Test de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk.
- Homocedasticidad: Comprobado a través del contraste de Levene.

Por último, fueron realizadas las respectivas pruebas para comparar los promedios obtenidos en las interacciones entre variables, de los cuales derivaron los resultados del presente estudio para su contrastación con las hipótesis propuestas.

3.8. Requerimientos Éticos

Previo a la lectura del caso hipotético y Cuestionario de Justicia Organizacional, se entregó a los participantes un Consentimiento Informado, documento en el cual se detalló el proceso y los aspectos relevantes de la investigación, recalcando el carácter voluntario de su participación, además de la política de resguardo y devolución de la información obtenida.

Respecto al resguardo de la información, se expuso que todo dato entregado sería confidencial y utilizado exclusivamente en un contexto educativo y de investigación, siendo sus únicos conocedores la persona que responde y quienes investigan. Así mismo, se señaló que la devolución de los resultados obtenidos se haría efectiva una vez concluido el análisis del estudio, por medio de un informe general a las organizaciones y participantes que lo soliciten.

Para la aplicación del Instrumento en modalidad Presencial, la aceptación de los términos expuestos en el Consentimiento Informado y su confirmación de participación voluntaria, fue registrada a través de la firma del implicado en dos copias del documento, correspondiendo una al participante y otra a los investigadores. Para la aplicación del Instrumento en su modalidad No Presencial, la aceptación de las Condiciones Éticas y su confirmación de participación voluntaria, se aseguraba al impedir que el participante tuviera acceso al resto del Instrumento sin haber seleccionado la opción “siguiente” con un click, especificando previamente la respectiva condición. En caso de que el implicado no aceptara las Condiciones, y por lo tanto, no quisiera ser parte del estudio debía cerrar la página para finalizar con el proceso.

RESULTADOS

En el siguiente apartado se reportarán los resultados de la presente investigación:

4.1. Supuestos de ANOVA

Para poder analizar la investigación de un conjunto de datos procedentes de la aplicación de las muestras a través del modelo de Análisis de la Varianza ANOVA, se procedió a cumplir los siguientes supuestos básicos:

4.1.1. Supuesto de Normalidad

Se realizó un análisis de Normalidad a partir de todas las combinaciones posibles entre la Percepción de Justicia Organizacional y cada una de las Variables Independientes, a través de los test de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, con el objeto de discernir si las puntuaciones de los grupos en la variable dependiente se distribuyen de manera que las muestras sean representativas con respecto a la distribución normal. Utilizando la significancia de los resultados reportados por el Test de Shapiro-Wilk, donde $valor-p > 0.05$, se puede reportar que no se puede rechazar la hipótesis nula y que el presente estudio satisface el Supuesto de Normalidad, dado que:

- El valor de significancia de Shapiro – Wilk para Percepción de Justicia Total y Género del Trabajador es de ($p = 0.94$) para Género Femenino, y ($p= 0.91$) para Género Masculino, tal como se puede ver en la Tabla 6.
- El valor de significancia de Shapiro – Wilk para Percepción de Justicia Total y Nivel Jerárquico del Trabajador es de ($p = 0.674$) para Nivel Bajo, y ($p= 0.751$) para Nivel Alto, tal como se aprecia en la Tabla 7.

- El valor de significancia de Shapiro – Wilk para Percepción de Justicia Total y Género de la Jefatura es de ($p = 0.657$) para Género Femenino, y ($p= 0.100$) para Género Masculino, tal como se reporta en la Tabla 8.

Tabla 6

Análisis de Normalidad Shapiro – Wilk para Percepción de Justicia Total y Género del Trabajador

Pruebas de normalidad							
	Género del Trabajador	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Percepción de Justicia Total	Femenino	,078	150	,026	,985	150	,094
	Masculino	,083	150	,012	,985	150	,091

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Tabla 7

Análisis de Normalidad Shapiro – Wilk para Percepción de Justicia Total y Nivel Jerárquico del Trabajador

Pruebas de normalidad							
	Nivel Jerárquico del Trabajador	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Percepción de Justicia Total	Bajo	,041	150	,200*	,993	150	,674
	Alto	,081	150	,016	,984	150	,075

a. Corrección de la significación de Lilliefors
*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

Tabla 8

Análisis de Normalidad Shapiro – Wilk para Percepción de Justicia Total y Género del Trabajador

Pruebas de normalidad							
	Sexo de la Jefatura	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Percepción de Justicia Total	Femenino	,079	100	,124	,990	100	,657
	Masculino	,066	100	,200*	,978	100	,100
	No Especificado	,061	100	,200*	,979	100	,110

a. Corrección de la significación de Lilliefors
 *. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

4.1.2. Supuesto de Homocedasticidad

Se realizó un análisis de Homocedasticidad a través del test de Levene, con el objeto de comprobar si las varianzas poblacionales de los grupos en la Variable Dependiente son homogéneas. Dicho test fue resuelto con un ANOVA de los valores absolutos de las desviaciones de los valores muestrales, respecto a un estadístico de centralidad (media, mediana o media troncada) para cada grupo.

Dado que su significancia $valor-p > 0.05$, siendo ($p=0.31$), se puede reportar que la hipótesis nula no puede ser rechazada y que se cumple el Supuesto de Homocedasticidad, tal como se reporta en la Tabla 9.

Tabla 9

Contraste de Levene sobre la igualdad de las varianzas error^a

Variable dependiente: Percepción de Justicia Total

F	gl1	gl2	Sig.
1,179	11	288	,301

Contrasta la hipótesis nula de que la varianza error de la variable dependiente es igual a lo largo de todos los grupos.

a. Diseño: Intersección + participante + jefatura + supervision + participante * jefatura + participante * supervision + jefatura * supervision + participante * jefatura * supervision

4.2. Análisis de los Resultados

A continuación se procederá a analizar los resultados obtenidos por tipo de Percepción de Justicia, partiendo por la Percepción de Justicia Organizacional Total para luego seguir con la Percepción de Justicia Procedural, Percepción de Justicia Distributiva, Percepción de Justicia Interpersonal y finalmente Percepción de Justicia Informativa con el objetivo de comprender los resultados obtenidos.

4.2.1. Percepción de Justicia Total

Según los resultados obtenidos en SPSS respecto a la Percepción de Justicia Organizacional Total, la interacción doble de las variables independientes no resulta ser significativa ($p= 0.861$), expuesto con rojo dentro del cuadro de la Tabla 10.

Asimismo, no se encuentra un nivel de significancia relevante en los niveles de interacción entre dos variables independientes ($p= 0.547$, $p= 0.322$, $p= 0.220$), expuestos con azul dentro del cuadro de la Tabla 10.

Tabla 10:

Pruebas de los efectos inter-sujetos de la Variable Dependiente Justicia Organizacional Total

Variable dependiente: Percepción de Justicia Total

Origen	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Modelo corregido	4,615 ^a	11	,420	,838	,602
Intersección participante	3749,426	1	3749,426	7489,308	,000
jefatura	1,074	1	1,074	2,145	,144
supervision	,176	2	,088	,176	,839
participante * jefatura	,591	1	,591	1,181	,278
participante * supervision	1,526	2	,763	1,524	,220
jefatura * supervision	,493	1	,493	,984	,322
participante * jefatura * supervision	,606	2	,303	,605	,547
Error	144,183	288	,501		
Total	3898,224	300			
Total corregida	148,799	299			

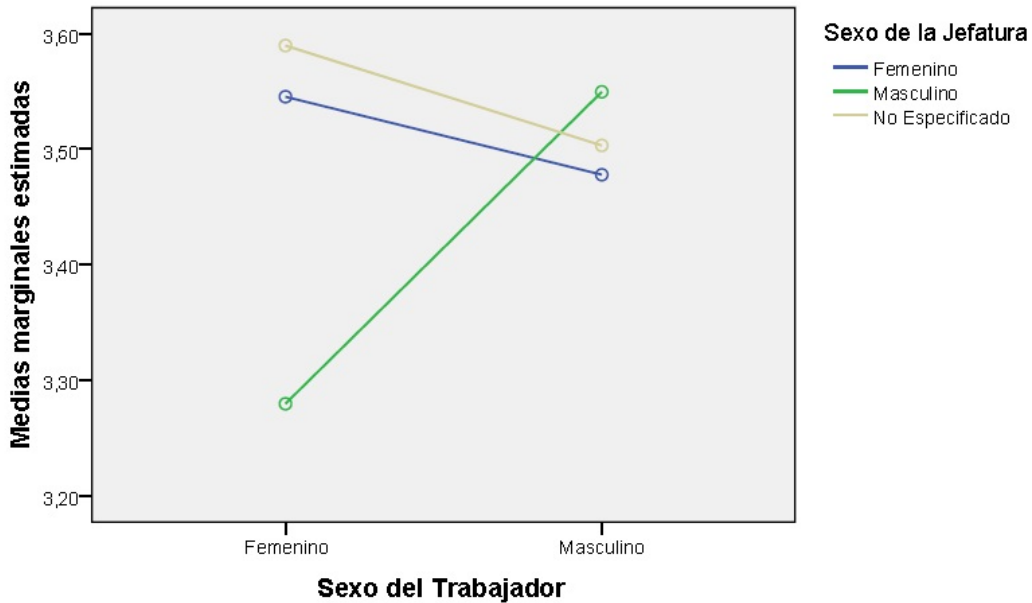
a. R. cuadrado = ,031 (R. cuadrado corregida = -,006)

Sin embargo, es posible detectar las siguientes tendencias, representadas en el gráfico de la Figura 1, cuando el Nivel Jerárquico del Trabajador es Bajo:

- Las mujeres tienen una Percepción de Justicia Organizacional Total más negativa cuando su jefe es de Género Masculino que cuando su jefe es de género Femenino o No especificado, mientras que los Hombres no muestran gran diferencia en su Percepción de Justicia Organizacional respecto al Género de la Jefatura.
- Los hombres tienen una Percepción de Justicia Organizacional Total más positiva que las mujeres cuando el Género de la Jefatura es masculino, mientras que las mujeres tienen una Percepción de Justicia Organizacional Total ligeramente más positiva que los hombres cuando el Género de la Jefatura es Femenino.
- La Percepción de Justicia Organizacional Total cuando el Género de la Jefatura no es especificado tiene una tendencia similar a cuando se indica que el Género de la Jefatura es Femenino.

Figura 1:

Gráfico de Medias numéricas de respuestas de Justicia Organizacional Total para trabajadores de Nivel Jerárquico Bajo



Cuando el Nivel Jerárquico del Trabajador es Alto, representadas en el gráfico de la

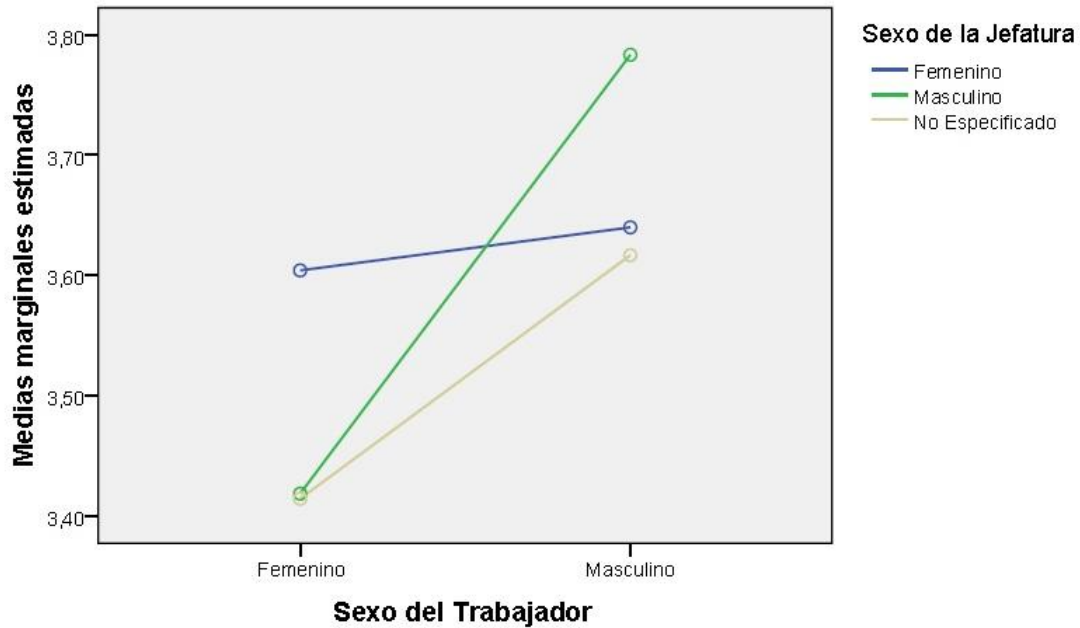
Figura 2:

- Las mujeres tienen una Percepción de Justicia Organizacional Total más negativa cuando el Género de la Jefatura no está especificado o es Masculino, mientras que los hombres tienen una Percepción más negativa cuando el Género de la Jefatura no está especificado o es Femenino.
- Los hombres tienen una Percepción de Justicia Organizacional Total más positiva cuando el Género de la Jefatura es masculino, mientras que las mujeres tienen una Percepción más positiva cuando el Género de la Jefatura es femenino.
- La Jefatura de Género Femenino es percibida de forma similar tanto por hombres como por mujeres, siendo ligeramente más positiva cuando el trabajador es varón.

- Tanto hombres como mujeres evalúan a la Jefatura de Género No Especificado de forma similar a la Jefatura que perciben más negativamente.

Figura 2:

Gráfico de Medias numéricas de respuestas de Justicia Organizacional Total para trabajadores de Nivel Jerárquico Alto



4.2.2. Percepción de Justicia Procedural

Según los resultados obtenidos en SPSS respecto a la Percepción de Justicia Procedural, la interacción doble de las variables independientes no resulta ser significativa ($p= 0.831$), expuesto con rojo dentro del cuadro de la Tabla 11.

Asimismo, no se encuentra un nivel de significancia relevante en los niveles de interacción entre dos variables independientes ($p= 0.568$, $p= 0.176$, $p= 0.170$), expuestos con azul dentro del cuadro de la Tabla 11.

Tabla 11:

Pruebas de los efectos inter-sujetos de la Variable Dependiente Justicia Procedural

Variable dependiente: Percepción de Justicia Procedural

Origen	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Modelo corregido	8,253 ^a	11	,750	1,182	,299
Intersección participante	3726,177	1	3726,177	5868,781	,000
jefatura	,667	1	,667	1,050	,306
supervisión	1,162	2	,581	,915	,402
participante * jefatura	2,036	1	2,036	3,207	,074
participante * supervisión	2,266	2	1,133	1,784	,170
jefatura * supervisión	1,167	1	1,167	1,839	,176
participante * jefatura * supervisión	,720	2	,360	,567	,568
Error	,235	2	,118	,185	,831
Total	182,856	288	,635		
Total corregida	3917,286	300			
Total	191,109	299			

a. R cuadrado = ,043 (R cuadrado corregida = ,007)

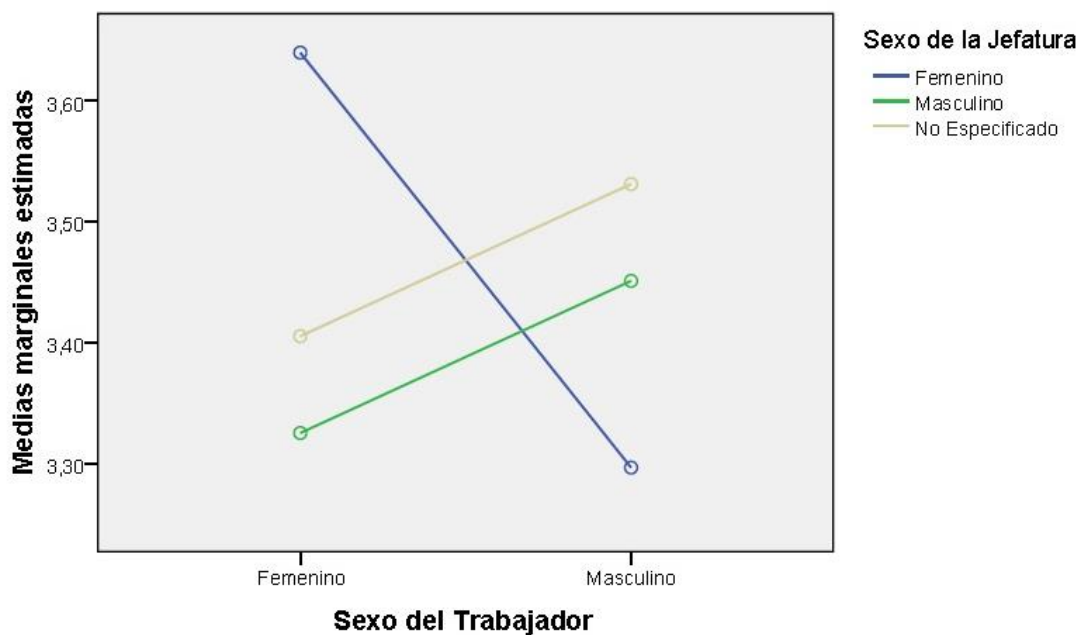
Sin embargo, es posible detectar las siguientes tendencias, representadas en el gráfico de la Figura 3, cuando el Nivel Jerárquico del Trabajador es Bajo:

- Las mujeres tienen una Percepción de Justicia Procedural más negativa cuando el Género de la Jefatura no está Especificado o es Masculino, mientras que los hombres tienen una Percepción más negativa cuando el Género de la Jefatura es Femenino.
- Los hombres tienen una Percepción de Justicia Procedural más positiva cuando el Género de la Jefatura no está Especificado o es Masculino, mientras que las mujeres tienen una Percepción más positiva cuando el Género de la Jefatura es Femenino.
- La Percepción de Justicia Procedural de la Jefatura No Especificada es más positiva que la Percepción de la Jefatura Masculina, independiente del Género del Trabajador.

- Las Percepciones de Justicia Procedural cuando el Género de la Jefatura es Femenino, presenta una pendiente mucho más inclinada que cuando es Masculino o No Especificado, lo cual podría representar la tendencia a valorar en los extremos a la Jefatura Femenina.

Figura 3:

Gráfico de Medias numéricas de respuestas de Justicia Organizacional Procedural para trabajadores de Nivel Jerárquico Bajo



Cuando el Nivel Jerárquico del Trabajador es Bajo, se detectan las siguientes tendencias, representadas en el gráfico de la Figura 4:

- Las mujeres tienen una Percepción de Justicia Procedural más negativa cuando el Género de la Jefatura no está Especificado o es Masculino, y más positiva cuando el Género de la Jefatura es Femenino.
- Las mujeres perciben de forma similar a la Jefatura de Género Masculino como a la No Especificada.

- Los hombres tienen una Percepción de Justicia Procedural similar para los 3 tipos de Jefatura, siendo el de la Jefatura de Género Femenino el mejor evaluado y el No Especificado el peor evaluado.
- Tanto los hombres como las mujeres tienen una Percepción de Justicia Procedural más positiva cuando el Género de la Jefatura es Femenino.

Figura 4:

Gráfico de Medias numéricas de respuestas de Justicia Organizacional Procedural para trabajadores de Nivel Jerárquico Alto



4.2.3. Percepción de Justicia Distributiva

Según los resultados obtenidos en SPSS respecto a la Percepción de Justicia Distributiva, la interacción doble de las variables independientes no resulta ser significativa ($p= 0.224$), expuesto con rojo dentro del cuadro de la Tabla 12.

Asimismo, no se encuentra un nivel de significancia relevante en los niveles de interacción entre dos variables independientes ($p= 0.471$, $p= 0.744$, $p= 0.593$), expuestos con azul dentro del cuadro de la Tabla 12.

Tabla 12:

Pruebas de los efectos inter-sujetos de la Variable Dependiente Justicia Distributiva

Variable dependiente: Percepción de Justicia Distributiva

Origen	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Modelo corregido	6,367 ^a	11	,579	,672	,765
Intersección participante	3225,880	1	3225,880	3745,202	,000
jefatura	,110	1	,110	,128	,721
supervision	,010	2	,005	,006	,994
participante * jefatura	1,367	1	1,367	1,587	,209
participante * supervision	,900	2	,450	,523	,593
jefatura * supervision	,092	1	,092	,107	,744
participante * jefatura * supervision	1,299	2	,649	,754	,471
Error	2,589	2	1,294	1,503	,224
Total	248,065	288	,861		
Total corregida	3480,313	300			
Total corregida	254,432	299			

a. R cuadrado = ,025 (R cuadrado corregida = -,012)

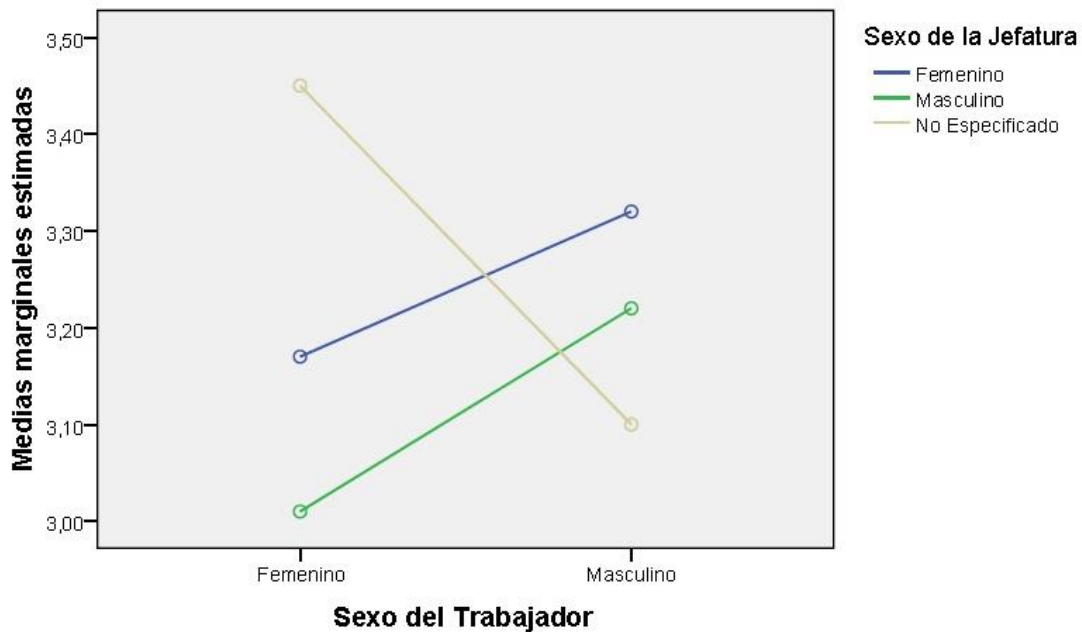
Sin embargo, es posible detectar las siguientes tendencias reportadas en la Figura 5, cuando el Nivel Jerárquico del Trabajador es Bajo:

- Las mujeres tienen una Percepción de Justicia Distributiva más negativa cuando el Género de la Jefatura es Masculino, mientras que los hombres tienen una Percepción más negativa cuando el Género de la Jefatura no especifica.
- Los hombres tienen una Percepción de Justicia Distributiva más positiva cuando el Género de la Jefatura es Femenino, mientras que las mujeres tienen una Percepción más positiva cuando el Género de la Jefatura es No Especificado.

- Las mujeres perciben la Justicia Distributiva más negativamente que los hombres, tanto cuando el Género de la Jefatura es Masculino como cuando es Femenino. Mientras que en los casos de Género no Especificados, es posible observar una Percepción positiva muy pronunciada.
- La Percepción de Justicia más negativa que reportan las mujeres encuestadas, para las Jefaturas masculinas y femeninas, se dio en la Percepción de Justicia Distributiva.

Figura 5:

Gráfico de Medias numéricas de respuestas de Justicia Organizacional Distributiva para trabajadores de Nivel Jerárquico Bajo

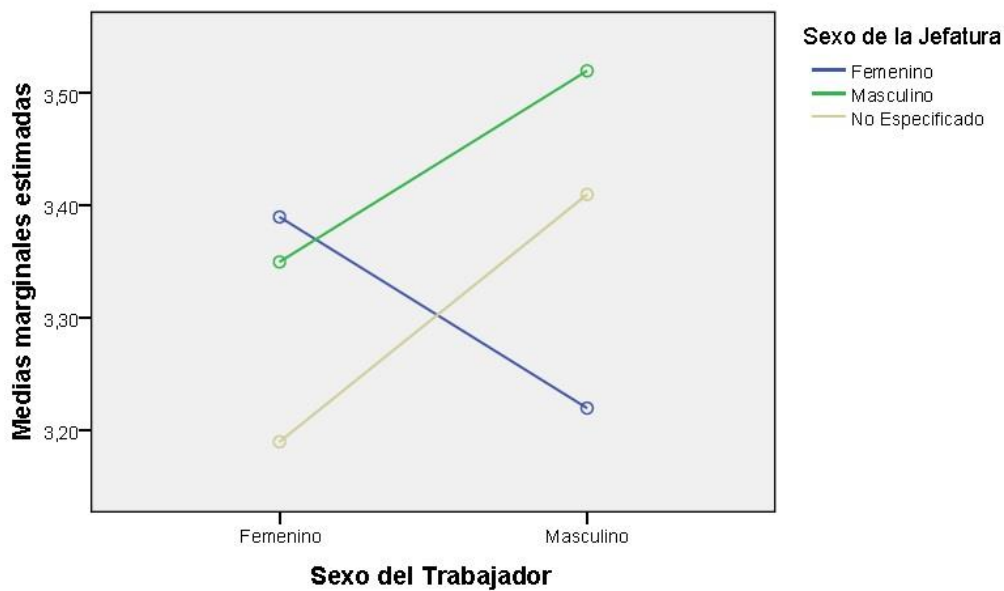


Mientras que cuando el Nivel Jerárquico del Trabajador es Alto, es posible detectar las siguientes tendencias reportadas en la Figura 6:

- Las mujeres tienen una Percepción de Justicia Distributiva más negativa cuando el Género de la Jefatura no está especificado, mientras que los hombres tienen una Percepción más negativa cuando el Género de la Jefatura femenino.
- Los hombres tienen una Percepción de Justicia Distributiva más positiva cuando el Género de la Jefatura es masculino, mientras que las mujeres tienen una Percepción más positiva cuando el Género de la Jefatura femenino.
- Las mujeres Perciben de forma similar a la jefatura de género masculino y femenino.
- Los hombres perciben a su Jefatura de Género Femenino con mayor negatividad en comparación a su Percepción de la Jefatura cuando es de Género Masculino, la cual es gráficamente notoria.

Figura 6:

Gráfico de Medias numéricas de respuestas de Justicia Organizacional Distributiva para trabajadores de Nivel Jerárquico Alto



4.2.4. Percepción de Justicia Interpersonal

Según los resultados obtenidos en SPSS respecto a la Percepción de Justicia Interpersonal, la interacción doble de las variables independientes no resulta ser significativa ($p= 0.695$), expuesto con rojo dentro del cuadro de la Tabla 13.

Asimismo, no se encuentra un nivel de significancia relevante en los niveles de interacción entre dos variables independientes ($p= 0.639$, $p= 0.226$, $p= 0.476$), expuestos con azul dentro del cuadro de la Tabla 13.

Tabla 13:

Pruebas de los efectos inter-sujetos de la Variable Dependiente Justicia Interpersonal

Variable dependiente: Percepción de Justicia Interpersonal

Origen	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Modelo corregido	4,431 ^a	11	,403	,549	,869
Intersección participante	4531,853	1	4531,853	6171,229	,000
jefatura	,593	1	,593	,807	,370
supervision	,376	2	,188	,256	,775
participante * jefatura	,095	1	,095	,129	,720
participante * supervision	1,094	2	,547	,745	,476
jefatura * supervision	1,080	1	1,080	1,471	,226
participante * jefatura * supervision	,659	2	,329	,448	,639
Error	211,493	288	,734		
Total	4747,778	300			
Total corregida	215,924	299			

a. R cuadrado = ,021 (R cuadrado corregida = -,017)

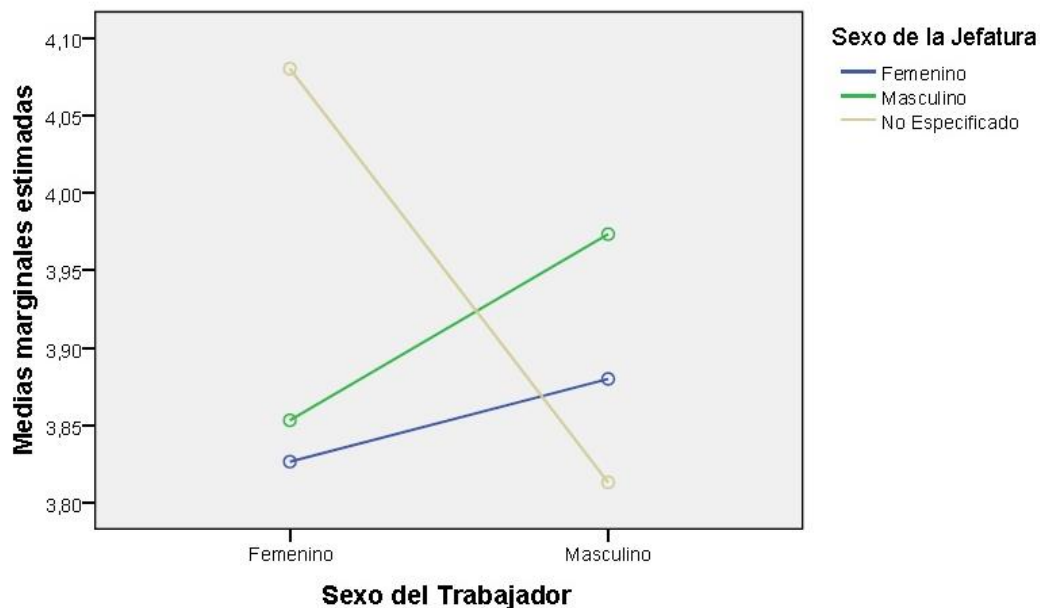
Sin embargo es posible detectar posibles tendencias, cuando el Nivel Jerárquico del Trabajador es Bajo, tal como se reporta en el gráfico de la Figura 7:

- Las mujeres tienen una Percepción de Justicia Interpersonal más negativa cuando el Género de la Jefatura es femenino, mientras que los hombres tienen una Percepción más negativa cuando el Género de la Jefatura es no especificado.

- Los hombres tienen una Percepción de Justicia Interpersonal notoriamente más positiva cuando el Género de la Jefatura es masculino, mientras que las mujeres tienen una Percepción más positiva cuando el Género de la Jefatura es no especificado.
- Las mujeres presentan una notoria tendencia a evaluar más positivamente a la Jefatura cuando su Género no es Especificado, en comparación a cuando conocen su Género.

Figura 7:

Gráfico de Medias numéricas de respuestas de Justicia Organizacional Interpersonal para trabajadores de Nivel Jerárquico Bajo



Mientras que cuando el Nivel Jerárquico del Trabajador es Alto, es posible detectar las siguientes tendencias reportadas en la Figura 8:

- Las mujeres y los hombres tienen una Percepción de Justicia Interpersonal más negativa cuando el Género de la Jefatura es no especificado.

- Los hombres tienen una Percepción de Justicia Interpersonal más positiva cuando el Género de la Jefatura es masculino, mientras que las mujeres tienen una Percepción más positiva cuando el Género de la Jefatura es femenino.
- Tanto hombres como mujeres tienen una Percepción de Justicia Interpersonal similar cuando el Género de la Jefatura es femenino.
- Los hombres presentan una notoria tendencia a evaluar más positivamente a la Jefatura cuando su Género es Masculino.
- Los resultados observados en las Percepciones de Justicia Interpersonal por parte de las mujeres, para los 3 casos de Género de la Jefatura, no presentan notorias diferencias en sus valores, sin embargo estos son los más bajos en comparación a los resultados obtenidos por varones.

Figura 8:

Gráfico de Medias numéricas de respuestas de Justicia Organizacional Interpersonal para trabajadores de Nivel Jerárquico Alto



4.2.5. Percepción de Justicia Informativa

Según los resultados obtenidos en SPSS respecto a la Percepción de Justicia Informativa, la interacción doble de las variables independientes no resulta ser significativa ($p= 0.796$), expuesto con rojo dentro del cuadro de la Tabla 10.

Asimismo, no se encuentra un nivel de significancia relevante en los niveles de interacción entre dos variables independientes ($p= 0.426$, $p= 0.732$, $p= 0.068$), expuestos con azul dentro del cuadro de la Tabla 14.

Por otro lado, es posible apreciar en la variable Género del Trabajador (Participante) una Significancia del 0,015 ($p=0.015$), lo cual representa que la Percepción de Justicia Informativa es distinta cuando el trabajador es hombre y cuando es mujer, independiente de su nivel Jerárquico y del Género de la Jefatura. Lo anterior está expuesto con verde dentro del cuadro de la Tabla 14.

Tabla 14:

Pruebas de los efectos inter-sujetos de la Variable Dependiente Justicia Informativa

Variable dependiente: Percepción de Justicia Informativa

Origen	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Modelo corregido	10,232 ^a	11	,930	1,312	,217
Intersección	3769,399	1	3769,399	5315,001	,000
participante	4,272	1	4,272	6,024	,015
jefatura	,468	2	,234	,330	,719
supervision	,030	1	,030	,042	,837
participante * jefatura	3,841	2	1,921	2,708	,068
participante * supervision	,083	1	,083	,118	,732
jefatura * supervision	1,213	2	,606	,855	,426
participante * jefatura * supervision	,324	2	,162	,229	,796
Error	204,250	288	,709		
Total	3983,880	300			
Total corregida	214,481	299			

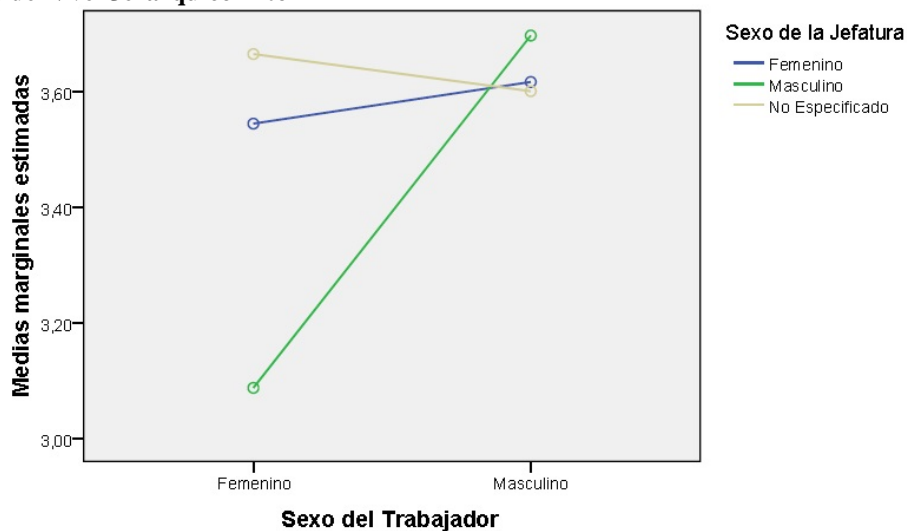
a. R cuadrado = ,048 (R cuadrado corregida = ,011)

Sin embargo, es posible detectar las siguientes tendencias de cuando el Nivel Jerárquico del Trabajador es Bajo, representadas en el Gráfico de la Figura 9:

- Las mujeres presentan una notoria tendencia a evaluar más negativamente a la Jefatura cuando su Género es masculino, siendo el valor más bajo representado en la gráfica.
- Las mujeres tienen una Percepción de Justicia Informativa más positiva cuando el Género de la Jefatura es femenino, y aún más elevada cuando es No Especificado.
- Los resultados observados en las Percepciones de Justicia Informativa por parte de los hombres, para los 3 casos de Género de la Jefatura, no presentan notorias diferencias en sus valores.
- Las Percepciones de Justicia Informativa cuando el Género de la Jefatura es Masculino, presenta una pendiente mucho más inclinada que cuando es Femenino o No Especificado, lo cual podría representar la tendencia a valorar en los extremos a la Jefatura Masculina.

Figura 9:

Gráfico de Medias numéricas de respuestas de Justicia Organizacional Informativa para trabajadores de Nivel Jerárquico Alto



Cuando el Nivel Jerárquico del Trabajador es Alto, es posible detectar las siguientes tendencias reportadas en el Gráfico de la Figura 10:

- Las mujeres tienen una Percepción de Justicia Informativa más negativa cuando el Género de la Jefatura es Masculino, mientras que los hombres tienen una Percepción más negativa cuando el Género de la Jefatura es No Especificado y Femenino, siendo los valores de estas últimas similares.
- Los hombres tienen una Percepción de Justicia Informativa más positiva cuando el Género de la Jefatura es masculino, mientras que las mujeres tienen una Percepción más positiva cuando el Género de la Jefatura es No especificado y Femenino, siendo los valores de estas últimas similares.
- Las Percepciones de Justicia Informativa, cuando el Género de la Jefatura es Femenino o No Especificado, presentan resultados similares en trabajadores hombres y mujeres.
- Las Percepciones de Justicia Informativa cuando el Género de la Jefatura es Masculino, presenta una pendiente mucho más inclinada que cuando es Femenino o No Especificado, lo cual podría representar la tendencia a valorar en los extremos a la Jefatura Masculina.

Figura 10:

Gráfico de Medias numéricas de respuestas de Justicia Organizacional Informativa para trabajadores de Nivel Jerárquico Alto



4.3. Análisis descriptivo de variables respecto de las hipótesis específicas:

Debido a que las interacciones dobles y simples presentadas en el presente estudio no obtuvieron una significancia estadísticamente relevante como para aceptar las Hipótesis Específicas y validar las Hipótesis General, rechazando la Hipótesis Nula, no es posible dar completa certeza de la ocurrencia del fenómeno. Sin embargo, se observa una tendencia de los resultados hacia lo postulado en las diferentes Hipótesis, lo cual podría comprobarse considerando un tamaño de efecto pequeño.

CONCLUSIÓN, DISCUSIÓN y PROYECCIÓN

A continuación se presentan las conclusiones, y temas de discusión y proyección, derivados partir de los resultados anteriormente expuestos.

5.1. Conclusión

Respecto a los resultados obtenidos es posible concluir que, a partir de la presente investigación realizada en diversas Organizaciones de la V Región de Chile, tanto del sector Público como Privado, no se lograron demostrar interacciones significativas entre las variables independientes. Sin embargo, pese a que los resultados no fueron estadísticamente significativos, existe una tendencia de estos hacia las hipótesis propuestas. Además, mediante el análisis estadístico y la revisión de las referencias bibliográficas utilizadas, es posible observar concordancia entre la mayor parte de las investigaciones mencionadas con las tendencias resultantes en el presente estudio.

En relación a la Percepción de Justicia Organizacional Total, Omar (2006) plantea que trabajadores con Niveles Jerárquicos Altos dentro de una organización estarían vinculados con Percepciones de Justicia más positivas, mientras que trabajadores con Niveles Jerárquicos Bajos presentarían Percepciones de Justicia más negativas, ambos casos con independencia del Género del trabajador. En los resultados encontrados en la presente investigación, es posible observar una tendencia por parte de los resultados correspondientes a trabajadores con Niveles Jerárquicos Altos a ser más elevados que los correspondientes a trabajadores con Niveles Jerárquicos Bajos, sin embargo esto no sería independiente de su Género. Pese a que las mujeres de Niveles Jerárquicos Altos puntúan más positivamente que aquellas pertenecientes a Niveles Jerárquicos Bajos, cuando estos

son contrastados con los valores resultantes en varones, siguen siendo los primeros más bajos que los segundos; es decir, independiente del Nivel Jerárquico, las mujeres perciben peor la Justicia Organizacional que los hombres. Basados en los datos presentados por PNUD (2010), los cuales reportan que actualmente la mujer sigue siendo vista socialmente como la única responsable del cuidado del hogar, lo anterior podría dar cuenta de un problema cultural y social donde las mujeres se sentirían menos valoradas en relación a los hombres dentro de su lugar de trabajo.

Sumado a lo anterior, los resultados dan cuenta que la Percepción de Justicia Organizacional tampoco podría presentarse independiente al Género de la Jefatura, ya que se observa que las mujeres con Niveles Jerárquicos Bajos tienden a percibir más positivamente la equidad cuando su Jefatura es de Género Femenino o No Especificado, en comparación con los trabajadores hombres. Contrariamente, las mujeres con Niveles Jerárquicos Altos no presentan variaciones significativas en sus resultados, interpretando en base a los planteamientos de Schein (2001, citando en Godoy et al., 2009) que ellas consideran tanto a hombres como mujeres capaces de ejercer un rol directivo con igual efectividad. Respecto a los hombres con Nivel Jerárquico Bajo, es posible observar que poseen una tendencia a valorar positivamente a la Jefatura de Género Masculino y negativamente a la de Género Femenino; mientras que los de Nivel Jerárquico Alto presentan resultados contrarios, valorando positivamente a la Jefatura de Género Femenino y negativamente a la Jefatura de Género Masculino, contradiciendo lo planteado por Schein (2001, citado en Godoy et al., 2009) respecto a que hombres con niveles gerenciales valoran negativamente a mujeres posicionadas en cargos de autoridad.

Es importante mencionar que los resultados arrojados por los Grupos Control dan cuenta de una inclinación por parte de las personas a identificar los cargos de Jefatura con

el Género Masculino, ya que los resultados reportados para los casos de Género de la Jefatura no Especificado y Género de la Jefatura Masculino presentan similitud en sus valores, cambiando drásticamente cuando se trata de valorar a la Jefatura de Género Femenino. Esto puede dar cuenta de que, en el pensamiento colectivo de las personas, aún no está del todo instaurada la posibilidad de que un cargo de Jefatura sea ocupado por una Mujer.

Con respecto a la Percepción de Justicia Procedural, la bibliografía postula que tanto hombres como mujeres otorgan relevancia a la forma en que se llevan a cabo los procesos dentro de una organización, principalmente los varones, quienes se interesan en los procedimientos a través de los cuales se realiza la asignación recursos y recompensas (Assmar & Ferreira, 2004, citados en Vaamonde, 2013). Por lo tanto, se esperaba encontrar que los trabajadores hombres reportaran una Percepción más negativa cuando pertenecieran a Niveles Jerárquicos Bajos, debido a su marginación en los procesos de toma de decisiones, mientras que los trabajadores con Niveles Jerárquicos Altos reportaran una Percepción de Justicia Procedural positiva, ya que poseen más probabilidades de que su participación, y por lo tanto dar a conocer su punto de vista, sea considerada en reuniones decisorias (Omar, 2006). Por su parte, a pesar de otorgar importancia a este tipo de Justicia, para las mujeres no sería un aspecto tan relevante y, en consecuencia, sus resultados deberían ser positivos independientes de su Nivel Jerárquico y Género de la Jefatura. Los resultados obtenidos por la presente investigación, concuerdan con lo postulado por Omar (2006) al encontrar que los hombres de Niveles Jerárquicos Altos puntúan positiva su percepción de Justicia Procedural, independiente del Género de la Jefatura; mientras que los hombres de Nivel Jerárquico bajo puntúan negativa su Percepción de Justicia, independiente del género de la jefatura. Sin embargo, para el caso

de las mujeres, la situación reportada fue contraria a lo esperado según la bibliografía. ya que en ellas el Género de la Jefatura podría significar una variable que interviene en su Percepción de Justicia Procedural donde, mujeres que se encuentran bajo una Jefatura de Género Femenino puntúan positivamente su Percepción de Justicia (principalmente aquellas de tienen un cargo de Nivel Jerárquico Alto), mientras que aquellas situadas bajo una Jefatura de Género Masculino puntúan negativamente su Percepción de Justicia con independencia de su Nivel Jerárquico.

Referente a la Justicia Distributiva, la literatura encontrada sobre Sweeney & McFarlin, (1997) y Tata & Bowes-Sperry (1996), sugiere que los hombres estarían más orientados a los resultados y las recompensas, priorizando que la asignación de recursos sea equitativa por sobre otros aspectos organizacionales. A lo anterior, Lee & Farh (1999, citado en Vaamonde, 2013) agregan que las mujeres también presentan un gran interés por asuntos Distributivos debido a la discriminación y desvalorización de su trabajo que por años han debido soportar. Por lo tanto, se esperaba encontrar Percepciones negativas en las mujeres cuando su nivel Jerárquico fuera Bajo y positivas cuando su nivel Jerárquico fuera Alto, ambos con independencia del Género de la Jefatura, mientras que para los hombres se esperaba encontrar Percepciones de Justicia más Altas cuando el Género de la Jefatura fuera Masculino que cuando fuera Femenino, siendo para los trabajadores de Niveles Jerárquicos Bajos de todas formas negativas. Los resultados obtenidos en la presente investigación estuvieron en concordancia con lo propuesto para las mujeres, ya que se reportó que éstas perciben negativamente la Justicia Distributiva cuando se encuentran en Niveles Jerárquicos Bajos, sin embargo, esto no sería independiente del Género de la Jefatura pues valoran de mejor forma a la Jefatura Femenina que a la Masculina. Respecto a las mujeres de nivel Jerárquico alto es posible apreciar que perciben de forma positiva la

Justicia Distributiva independiente del Género de la Jefatura. Cabe destacar que los puntajes reportados para la Percepción de Justicia Distributiva por parte de las mujeres de Nivel Jerárquico bajo son las más reducidas en comparación con las de varones en ambos Niveles Jerárquicos y mujeres de Nivel Alto. Esto se relaciona con lo planteado por Omar (2009) respecto a que las mujeres pueden aceptar pagas injustas a cambio de seguridad o equidad en otras áreas. Respecto a los hombres de Nivel Jerárquico Alto también fue posible detectar la tendencia planteada por los investigadores, donde éstos perciben de forma más negativa a la Jefatura de Género Femenino que a la de Género Masculino, la cual es la puntuación más alta para Justicia Distributiva. Sin embargo, para los hombres de Nivel Jerárquico Bajo surge un escenario distinto, en el cual es valorada similarmente a la Jefatura Femenina y Masculina, presentándose una ligera inclinación hacia la Jefatura Femenina. Esto puede referirse a lo planteado por Omar (2006) donde postula que, independiente del Género de la Jefatura y del Trabajador, si estos poseen un nivel Jerárquico Bajo sentirán una escasa Justicia Distributiva, ya que le son otorgados menos beneficios o recompensas por parte de los gestores.

Por otro lado, sobre la Percepción de Justicia Interpersonal Sweeney et al. (1997 citados en Vaamonde, 2013) postulan que las mujeres priorizan la satisfacción de terceros y Omar (2006) agrega que son los aspectos sociales de una organización las principales áreas de interés para este grupo, lo que las llevaría a ser más sensibles frente a la Justicia Interpersonal por sobre las demás.

Por último, sobre la Percepción de Justicia Informacional se logró observar una tendencia donde los trabajadores de Género Masculino o de Género Femenino de Nivel Jerárquico Alto perciben positivamente a su jefatura cuando este es de su mismo género, relacionándose con lo que Omar (2006) expuso en su trabajo donde plantea que los

trabajadores ocupan los cargos más altos en la jerarquía de una organización, son quienes poseen percepciones de Justicia Informativa más favorables y elevadas, ya que estos gozan de un mayor acceso a la información y reciben mejores explicaciones por parte de la jefatura sobre las decisiones tomadas respecto a la distribución de recursos y los procedimientos adoptados. Se observó, en los análisis de resultados, una pendiente inclinada cuando la persona de la Jefatura es hombre (positivamente) y el Trabajador es de Género masculino, reportando negativamente a las mujeres que se encuentran en la Jefatura. Dicha tendencia podría derivarse de lo expuesto por las investigaciones sobre Rol de Género, las cuales postulan que la sociedad destaca una división de características y tareas específicas a los géneros, estableciendo la identidad de lo que corresponde ser hombre y mujer por medio de una socialización transmitida de generación en generación, donde las mujeres no son bien vistas si ocupan Niveles Jerárquicos Altos.

Sin embargo, pese a las conclusiones hasta aquí descritas, no se debe olvidar que, dada la falta de significación de los resultados, sólo se han postulado tendencias observadas en la dirección de las hipótesis de estudio y en concordancia de la bibliografía estudiada, por lo que es posible que surjan nuevas investigaciones que reporten un cambio en las Percepciones de Justicia Organizacional, puesto que cada día diferentes instituciones y países manifiestan su apoyo a la igualdad de género en el mundo laboral.

5.2. Discusión y Proyección

La presente investigación fue desarrollada en la sociedad chilena, cuyo contexto laboral se encuentra sumergido en diversos ámbitos de desigualdad, siendo uno de ellos la desigualdad de género. Pese a que en la actualidad han surgido cambios y avances en pro de la integración, las políticas públicas y medidas implementadas en el ámbito laboral,

continúan segmentando y limitando a la población, sin obtener resultados que generen empleos de calidad para las personas independiente de su género.

A partir de lo anterior, es que los resultados encontrados en la presente investigación representan una base para identificar la respectiva problemática, pese a no ser estadísticamente significativos, pues evidencian una tendencia hacia la desigualdad de género en el ambiente laboral, principalmente cuando se trata de la desvalorización del trabajo de la mujer y su no asociación con cargos de jefatura. A través de las tendencias encontradas es que se invita a la reflexión de la necesidad de implementar acciones que generen cambios y aborden los desafíos que la actualidad propone, donde las OIT y la Organización de las Naciones Unidas aportan las líneas de reconocimiento respecto a las necesidades, experiencias e intereses tanto de hombres como de mujeres.

Teniendo en consideración que los resultados obtenidos no presentaron significancia estadística, el equipo de investigación ha desarrollado críticas con el objetivo de evitar incurrir en situaciones similares si desearan realizarse futuras investigaciones sobre el tema.

El primer punto se relaciona con la metodología utilizada para situar al participante en el escenario ficticio de Cambio Organizacional, planteando que al reemplazar el Caso Hipotético por un Cover History, u otra metodología más realista, podrían registrarse resultados más significativos. Esto se debería a que probablemente, pese a entregarse instrucciones específicas, las personas no aplicarían el Caso Hipotético como base para responder el Cuestionario de Percepción de Justicia y utilizarían experiencias previas en su lugar, ya sea por no sentirse identificados con la situación planteada o por una introducción del escenario poco efectiva. Debido a esto, se hace interesante replicar la investigación utilizando una metodología que asegure cubrir las áreas débiles antes mencionadas, como

por ejemplo, con un Cover History, el cual consiste en hacer creer al participantes que el escenario ficticio está ocurriendo realmente, solicitando completar el Instrumento bajo esa convicción, para luego revelar que todo era parte de una investigación. Otra metodología a utilizar, podría consistir en seleccionar organizaciones que estén atravesando por un proceso de Cambio Organizacional real con lo cual no sería necesario situar al participante en un escenario ficticio creado por los investigadores.

Un segundo punto consiste en el tamaño del efecto utilizado para el presente estudio, el cual fue mediano en lugar de pequeño debido a la imposibilidad de conseguir la muestra requerida. Esto habría implicado utilizar un tamaño del efecto de 0.10 y, por lo tanto, necesitar una muestra de 1.836 participantes (siendo su distribución de 153 trabajadores por grupo de estudio), para lograr un efecto significativo en las interacciones entre variables y rechazar la Hipótesis Nula. Por esta razón, considerando que una muestra de tal envergadura no es asequible para una investigación de Pre-grado, resultaría interesante replicar el estudio con un tamaño del efecto más pequeño objeto verificar las tendencias encontradas y demostrar con resultados significativos si existo o no la interacción.

El tercer punto refiere a las opciones de respuestas que posee el Cuestionario de Percepción de Justicia Organizacional, el cual al ser en Escala Likert, presenta el valor 3 correspondiente a la significación “ni de acuerdo ni en desacuerdo”. Respecto a esto, fue posible observar que la gran mayoría de los participantes inclinaba sus respuestas por esta alternativa, lo cual podría deberse a distintos factores: inseguridad frente a respuestas con las cuales se sintieran comprometidos, desinterés por el estudio o como opción para aquellos que no entendían la pregunta o percataban como no aplicable. Es así como se vuelve interesante considerar en réplicas de la presente investigación, la omisión de

respuestas ambiguas o intermedias que dificulten la obtención de información relevante respecto a la verdadera Percepción de Justicia Organizacional del participante.

Por otro lado, para lograr comprender de mejor manera el fenómeno que se produce al interaccionar las variables independientes, sería interesante replicar el estudio con variables que se encuentran firmemente ligada a Género de la Jefatura, como por ejemplo Liderazgo.

En cuanto a las percepciones de los trabajadores, en lo relativo a las características de Cambio Organizacional, Nivel de Jerárquico, Género de la Jefatura y Género del Trabajador, es importante seguir estudiando estos constructos debido a que se proponen como elementos teóricos que otorgan información relevante acerca de la influencia de dichos procesos en las apreciaciones y comportamientos de cada miembro en una organización.

Considerando la diversidad de rubros en las distintas instituciones que conforman el capital laboral del país, se observa que no se han desarrollado investigaciones suficientes que ahonden en el Cambio Organizacional relacionado con las Percepciones de Justicia Organizacional según Género del Trabajador. De esta forma, se vuelve necesario estudiar más acerca de las implicancias de estas variables, para encontrar las causas que las producen, los posibles efectos en los ambientes de cambio organizacional, y en las diversas esferas en que se desenvuelve una institución.

Es relevante formular las nuevas investigaciones en una organización de estructura vertical altamente jerarquizada, para así comprender lo que ocurre dentro de ésta, considerando una institución pública. Por otro lado, sería relevante realizar la misma investigación en una institución privada para así lograr una comparación entre ella,

obteniendo resultados más específicos sobre las Percepciones de los Trabajadores según su género.

REFERENCIAS

- Abdel-Halim, A. (1982). Social support and managerial affective responses to job stress. *Journal of occupational Behavior*, 281-295.
- Barnett, P., Carrol, & Glenn, R. (1995). Modeling Internal Organizational Change in Hagan. *Annual review of sociology*, 217-236.
- Barone, S. (2009). *Las estructuras Organizacionales: Cultura, Principios y modelos para la innovación*. Republica dominicana: Editorial Corripio.
- Barr, P., Stimpert, J., & Huff, A. (1992). Cognitive Change, Strategic Action, and Organizational Renewal. *Strategic Management Journal*, 15-36.
- Beck, N., Brüderl, J., & Woywode, M. (2008). Momentum or Deceleration? Theoretical and Methodological Reflections on the Analysis of Organizational Change. *Academy of Management Journal*, 413-435.
- Bentancor, A., & De Martini, M. I. (abril de 2012). *Detrás de la puerta. Trabajo, roles de género y cuidado*. Obtenido de ComunidadMujer:
<http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2012/08/DETRAS-DE-LA-PUERTA-2012.pdf>
- Boeker, W. (1997). Strategic Change: The influence of managerial characteristics and. *Academy of Management Journal*, Vol. 40, Issue 1, 152-170.
- Burke, W. (2011). Organization Change: Theory and Practice. *Foundations for Organizational Science series Third Edition*, 1-73.
- Burke, W., & Litwin, G. (1992). A causal model of organizational performance and change. *Journal of Management*, 18(3), 532-545.
- Butler, & Geis. (1990). Nonverbal affect responses to male and female leaders: Implications for leadership evaluations. *Journal of Personality and social Psychology*.
- Byrne, D. (1971). *The attraction paradigm*. New York: Academic Press.

- Camussi, E., & Leccardi, C. (2005). Stereotypes of working women: the power of expectations. *Social Science Information*, 44(1), 113-140.
- Carballo, R. (2006). *Innovación y gestión del conocimiento*. España: Diaz de santo.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: McGraw.Hill.
- Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology* 86, 386-400.
- Cuadrado, I. (2004). Valores y rasgos estereotípicos de género en mujeres líderes. *Psicothema*, 16(2), 270-275.
- De Boer, E., Bakker, A., Syroit, J., & Schaufeli, W. (2002). Unfairness at work as a predictor of absenteeism. *Journal of Organizational Behavior* Vol 23, Nº2, 181-197.
- Diekmann, A., & Eagly, A. (2000). Stereotypes as dynamic constructs: women and men of the past, present and future. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(10), 1171-1188.
- Eagly, & Carli. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth about how Women Become Leaders*. Harvard business school press.
- Eagly, & Johannesen-Schmidt. (2001). The Leadership Styles of Women and Men. *The Society for the Psychological Study of Social Issues*, 27(4), 781-797.
- Etzioni, A. (1991). *Organizaciones Modernas*. Mexico: Unión Tipográfica Editorial Hispano-Americana.
- Figuerola, L., Núñez, P., Quezada, D., & Salinas, R. (2014). *Diferencias de género, justicia y compromiso organizacional en contextos de cambio institucional*. Valparaíso, Chile: Seminario de Título de Psicología presentado a la Escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso.
- Gallegos, F., Guzman, J., Saavedra, C., & Silva, A. (2012). *Participación de mujeres en Cargos Gerenciales: una investigación cualitativa de empresas financieras (seminario titulo)*. Santiago, Chile: Universidad de Chile.

- García, E., Salguero, A., & Pérez, G. (julio-diciembre 2010). Expectativas y estereotipos de género en la relación entre padres e hijas. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 15(2), 325-341.
- Godoy, L., & Mladinic, A. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *PSYKHE*, Vol. 18, N° 2, 51-64.
- González-Romá, V., & Peiró, J. (1999). Clima en las organizaciones laborales y en los equipos de trabajo. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 52(2-3), 269-285.
- Goodam, P., & Rousseau, D. (2004). Organizational change that produces results: The linkage approach. *Academy of Management Executive* 18, 3.
- Goodstein, L., & Burke, W. (1991). Creating Successful Organization Change. *Organizational Dynamics*. Spring, Vol. 19, No. 4, 5-17.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review* 12(1), 9-22.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management* 16(2), 399-432.
- Gunkel, Lusk, Wolff, & Li. (2007). Gender-specific Effects at Work: An Empirical Study of Four Countries. *Gender, Work and Organization*, 14(1), 56-79.
- Guzmán, L. (s.f.). *Programa Mujer y Derechos Humanos. Roles sexuales, roles de género y poder*. Obtenido de Escuela de Trabajo Social. Universidad de Costa Rica.: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000124.pdf>
- Hall, R. (1983). *Organizaciones: Estructura y Proceso*. España: Editorial Prentice/Hall international.
- Hernández, C. (2007). *Análisis Administrativo: Técnicas y métodos*. Costa Rica: Universidad Estatal a distancia.

- Hernández, C., & Camarena, M. E. (2005). Inequidad de género en las organizaciones. Una visión de Latinoamérica. *Actualidad Contable Faces*, Vol. 8(11), 20-29.
- Hogg, & Vaughan. (2010). *Psicología Social*. Madrid, España: 5a edición. Médica Panamericana S.A.
- Inness, M., Barling, J., & Turner, N. (2005). Understanding supervisor- targeted aggression: A within- person ,between-jobs-jobs design. *Journal of applied Psychology* 90, 731-739.
- Jayme, M. (2002). La psicología del género en el siglo XXI. *Clepydra* 1, 47 - 66.
- Karasek, R., Triantis, K., & Chaundhry, S. (1982). Coworker and supervisor support and moderators of associations between task characteristic and mental strain. *Journal of Occupational Behavior* 3, 18, 1-200.
- Keck, S., & Tushman, M. (1993). Environmental and Organizational Context and executive team structure. *Academy of management Journal*, 1314 - 1344.
- Konovsky, M., Villanueva, C., & O'leary, B. (2001). *Further developments of a social exchange model of organizational citizenship behavior*. Monterrey, Mexico.
- Lamas, M. (1986). La antropología feminista y la categoría género. *Nueva antropología* 3 (30), 173-198.
- Lawrence, B. (1997). The black box of organizational demography. *Organization Science* 8, 1- 22.
- Layton, B., & Insko, C. (1974). Anticipated Interaction and the Similarity-Attraction Effect. *Sociometry*, Vol. 37 No. 2, 149-162.
- Leana, C., & Barry, B. (2000). Stability and Change as Simultaneous Experiences in Organizational Life. *Academy of Management Review*, 753-759.
- Lucas, A. (1992). *Sociología de la Empresa*. Madrid: Iberico europea de ediciones.
- Maqueda, J., & Llaguno, J. (1995). *Marketing Estratégicos para empresas de servicio*. Madrid: Diaz de santos S.A.

- McNeill, T. (2007). Fathers of children with a chronic health condition. Beyond gender stereotypes. *Men and Masculinities*, 9(4), 409-424.
- Ministerio de Planificación (MIDEPLAN). (2011). *Informe de Política Social*. Obtenido de Ministerio de Desarrollo Social:
http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/ipos/pdf/ipos_2011.pdf
- Mladinic, A., & Isla, P. (2002). Justicia Organizacional: Entendiendo la equidad en las organizaciones. *Phykhe* 11(2), 171-179.
- Molero, F. (2009). *Mujer y liderazgo en el siglo XXI: Una aproximación psicosocial a los factores que dificultan el acceso de la mujer a los puestos de alta responsabilidad*. Memoria de título a psicología.
- Molina, B. (2010). *Teoría de género en contribuciones a las ciencias sociales*.
- Molina, Y. (2010). Teoría de género. Contribuciones a las ciencias sociales.
- Montalván, C. (1999). *Los recursos humanos para las pequeñas y medianas empresas*. Mexico D.F.: Universidad Iberoamericana.
- OIT. (2007). *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres*. Chile.
- Omar, A. (2006). Justicia Organizacional. Individualismo - Colectivismo y Estrés laboral. *Psicología y Salud Universidad Veracruzana Xalapa Mexico Vol 16 N°002*, 207 - 217.
- Omar, A. (2010). Comportamientos extra papel: de la colaboración a la transgresión. *Revista Interamericana de Psicología Organizacional* 29, 32-53.
- Omar, A. (2011). *Cuando los buenos empleados hacen cosas malas*. 3er Congreso Internacional de Investigación, La Plata: Memoria Académica.
- Omar, A., Oggero, H., Maltaneres, V., & Paris, L. (2003). *Análisis de la estructura factorial de una escala para explorar justicia organizacional*. Mar del Plata, Argentina: Memorias del I Congreso Marplatense de Psicología de hoy.

- Osses, C. (2008). *Liderazgo: Análisis por Género en la relación jefe-subordinado*. Santiago, Chile: Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias de la Ingeniería. Escuela de Ingeniería. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Patlán, J., Flores, R., Martínez, E., & Hernández, R. (2013). Validez y confiabilidad de la escala de Justicia Organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana. *Contaduría y Administración*, 59.
- Perry, E., Kulik, C., & Zhou, J. (1999). A closer Look at the effects of Subordinate - Supervisor Age Differences. *Journal of Organizational Behavior*, 20 (3), 341-358.
- Perticará, M. (octubre de 2007). Evaluación de las brechas salariales entre hombres y mujeres en Chile. *Brechas salariales por género en Chile: un análisis de sensibilidad*. Chile: Proyecto FONDECYT.
- Piras, C. (2006). *Mujeres y Trabajo en América Latina: Desafíos para las políticas laborales*. Estados Unidos: Banco interamericano de desarrollo.
- PNUD. (2010). *Desarrollo Humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad*. Obtenido de Sernam: http://estudios.sernam.cl/documentos/?eMTY3NDAYNA==Informe_de_Desarrollo_Humano._Género:_Los_desafíos_de_la_igualdad
- Ramírez, C. (2008). Concepto de género y reflexiones. *Ensayos* 8, 307-314.
- Repetti, R., & Cosmas, K. (1991). The quality of the social environment at work and job satisfaction. *Journal of Applied Social Psychology* 21, 840-854.
- Ribas, M. (s.f.). *Desigualdad de género en el mercado laboral: un problema actual*. Departament d`Economia Aplicada, Universitat de les Illes Balears.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica 10a edición*. México: Pearson de México S.A. Prentice-Hall.
- Salgado, E., & Chaparro, M. (2006). Antecedentes de los comportamientos ciudadanos en la organización. Un estudio desarrollado en Colombia. *Cuadernos de Psicología* 19 (31), 57-79.

- Sanin, A. (2007). Estudio de diferencias en apoyo del jefe e imagen gerencial asociadas al género, nivel educativo y nivel jerárquico. *Revista Interamericana de Psicología Organizacional*, 26(2), 38-62.
- Schkolnik, M. (2004). Tensión entre familia y trabajo. *Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces* (págs. 97-118). Santiago de Chile: Division de desarrollo social.
- Senado de la República de Chile. (26 de julio de 2013). *Rechazan aumento de brecha salarial entre hombres y mujeres*. Obtenido de Senado de la República de Chile: http://www.senado.cl/rechazan-aumento-de-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres/prontus_senado/2013-07-26/175311.html
- SIES. (diciembre de 2012). *Principales Indicadores 2012 de Educación Superior en Perspectiva de Género Matrícula, Titulación y Retención*. Obtenido de Ministerio de Educación: http://www.mifuturo.cl/images/Estudios/Estudios_SIES_DIVESUP/principales%20indicadores%20de%20educacin%20superior%20en%20perspectiva%20de%20gnero.pdf
- Subsecretaría del Trabajo. (11 de Marzo de 2014). *Mujer y Trabajo*. Obtenido de <http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/mujer-y-trabajo/>
- Sweeney, P., & McFarlin, D. (1997). Process and outcome: Gender differences in the assessment of justice. *Journal of organizational Behavior* 18, 83-93.
- Tata, J., & Bowes-Sperry, L. (1996). Emphasis on distributive, procedural and interactional justice: differential perceptions of men and woman. *Psychological Reports* 79, 1327-1330.
- Tokman, A. (2011). *Mujeres en puestos de responsabilidad empresarial*. Santiago, Chile: Servicio nacional de la mujer.

- Tsui, A., Xin, K., & Egan, T. (1995b). Relational demography: the missing link in vertical dyad linkage: In Jackson, S. E. and Ruderman M.N. (Eds) *Diversity in work teams*, American Psychological Association, 97-129.
- Vaamonde, J. (2013). *El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional (Tesis doctoral)*. La plata: Universidad nacional de la plata.
- Vaamonde, J., & Salessi, S. (2013). Justicia Organizacional: Un análisis de sus implicancias teóricas y su exploración empírica en el ámbito organizacional argentino. *Consejo nacional de investigaciones científicas y técnicas (CONICET)*.
- Van de Ven, A., & Poole, M. (1995). Explaining development and Change in organizations. *Academy of management review*, 510-540.
- Vertice. (2007). *Estructura organizativa: Recursos humanos*. España: Editorial Vertice.
- Wayne, S., Shore, L., Boommer, W., & Tetrick, L. (2002). The role of fair treatment and rewards in Perceptions of Organizational Support and Leader - Member Exchange. *Journal of Applied Psychology Vol 87, N°3*, 590-598.
- Weick, & Quinn. (1999). Organizational Change and development. *University of Michigan Estados unidos Vol 50*, 361-386.
- Zaltman, G., & Duncan, R. (1977). *Strategies for planned Change*. New York: Universidad de Michigan.

ANEXO 1. Carta de Presentación para participantes

Estimado(a) participante:

Muchas gracias por decidir colaborar en nuestro estudio.

La presente investigación se enmarca en la temática del cambio organizacional, entendido como un proceso natural dentro de todo tipo de organización, en el que las demandas aumentan y donde los trabajadores deben adaptarse constantemente. Dicho cambio, en general, puede ocurrir respecto de la estrategia institucional, estructura, jefatura, tareas que el trabajador debe realizar, entre otras.

Con el fin de evaluar cómo varían las percepciones de los trabajadores cuando se encuentran sometidos a un cambio organizacional, a continuación se adjunta un cuestionario de 19 afirmaciones que deberán ser respondidas **según el grado de acuerdo que usted tiene con las frases que se presentan**, siendo las alternativas desde “muy en desacuerdo” hasta “muy de acuerdo”, tomándole aproximadamente 20 minutos responder en su totalidad.

Lea cuidadosamente las instrucciones e ítems. El cuestionario que se adjunta debe ser completado a partir de una historia que deberá leer previamente y que aparece al inicio del instrumento. Al responder, imagine que el escenario o historia que se describe ocurriese en la vida real, en su actual lugar de trabajo. Por favor, conteste de la manera más sincera y precisa posible, de acuerdo a lo que usted realmente piensa o sienta, y no en base a lo que cree que debería responder. Así mismo, le pedimos que en el momento de contestar, lo haga a partir de lo que **“USTED CREE QUE OCURRIRÍA”** en un futuro cercano, basándose en el escenario que se le presenta al inicio, y NO según lo que a usted le gustaría que ocurriese.

No deje afirmaciones sin contestar.

Todas sus respuestas serán estrictamente confidenciales y anónimas. Si tiene inquietudes o preguntas respecto del cuestionario, su participación en el estudio o le interesa recibir un reporte de los resultados cuando éstos se encuentren disponibles, siéntase libre de contactar al equipo de investigación.

Es preciso señalar lo importante que resulta poder contar con su respuesta y, por ende, se agradece el esfuerzo que usted invertirá en responder el cuestionario que a continuación se presenta.

Atentamente,

Equipo de investigación.

Deremys Guajardo, Alexandra Henríquez, Diego Hernández, Elsa Rojas
Correo electrónico: equipodeinvestigacionuv2014@gmail.com
Fono: 76048349 - 45522343 - 67552271 - 76136849

ANEXO 2. Consentimiento Informado - Modalidad Presencial

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante,

A través de la presente, le invitamos a participar del actual estudio que busca identificar las diferencias en las percepciones de justicia organizacional que pueden tener personas laboralmente activas en un contexto de cambio organizacional. Éste se llevará a cabo por estudiantes de 5to año de la carrera de Psicología de la Universidad de Valparaíso, en el marco del curso Seminario de Título en Psicología Organizacional.

Con el fin de que su decisión de participar en este estudio sea voluntaria, a continuación explicaremos los procedimientos involucrados en la ejecución de la investigación:

1. En la presente investigación participarán trabajadores activos de diferentes organizaciones de la Región de Valparaíso, por lo que dicho estudio no guarda relación con el lugar de trabajo donde usted se desempeña.
2. El objetivo de esta investigación tiene relación con determinar si existen diferencias en la percepción de justicia organizacional que tienen los trabajadores, en un contexto de cambio organizacional.
3. Su participación es absolutamente voluntaria y no está sujeta a ningún tipo de recompensa o castigo.
4. Su contribución consistirá en responder un cuestionario de 19 afirmaciones de la forma más honesta posible.
5. **El cuestionario a responder es totalmente anónimo, puesto que no posee registro que permita la identificación de la persona que lo ha contestado.**
6. La información recogida sólo será manipulada por los miembros del equipo de investigación y utilizada con fines académicos, sin riesgo de revelar la identidad de quienes participen.
7. Los resultados de la investigación serán eventualmente publicados en revistas científicas o de divulgación, resguardando la identidad de las personas involucradas y de la institución implicada.

Por tanto:

Quien suscribe, accede a participar de forma voluntaria en la investigación que realizan los estudiantes de la Universidad de Valparaíso para su Seminario de Título. En consecuencia, acepta contestar y entregar el cuestionario correspondiente.

Nombre del Participante:

Rut del Participante:

Firma del Participante

ANEXO 3. Información Sociodemográfica - Modalidad Presencial

INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Instrucciones:

Por favor, complete la siguiente información:

1. Por favor, indique su edad (en Años cumplidos)

Años

2. Marque con una "X" la alternativa correspondiente al Nivel de Estudios Máximo alcanzado.

- a. Enseñanza Básica Completa
- b. Enseñanza Media Incompleta
- c. Enseñanza Media Científico-Humanista completa.
- d. Enseñanza Media Técnico-Profesional completa.
- e. Enseñanza Instituto de Formación Técnica completa.
- f. Enseñanza Universitaria incompleta.
- g. Enseñanza Universitaria completa.
- h. Enseñanza Universitaria de Postítulo (Diplomado/Postítulo).
- i. Enseñanza Universitaria de Postgrado (Magíster/Doctorado).

3. ¿En qué ciudad se encuentra su actual lugar de trabajo?

4. Marque con una "X" la alternativa correspondiente al tipo de organización (institución o empresa) en la cual usted se desempeña.

- a. Privada
- b. Pública

5. Entendiendo "Supervisar" como "vigilar o dirigir a otras personas a su cargo, en la realización de una actividad laboral determinada",

¿A cuántas personas supervisa en su actual lugar de trabajo?

Personas

6. ¿Cuántos años lleva ejerciendo su cargo actual?

Años

7. ¿Cuántos años TOTALES lleva ejerciendo en su actual lugar de trabajo?

Años

8. ¿Cuántos años de experiencia laboral total tiene?

Años

Muchas gracias por su participación

ANEXO 4. Instrucciones y Caso Hipotético (Versión caso 1) - Modalidad Presencial

CUESTIONARIO

Instrucciones:

Lea atentamente la siguiente historia e imagine que el escenario que se describe ocurriese en la vida real, en su actual lugar de trabajo.

Una vez leída la historia, responda qué tan de acuerdo está con cada una de las 19 afirmaciones que se le presentan, según lo que cree que ocurriría, dada la historia que acaba de leer.

Al responder el cuestionario, por favor, hágalo de la manera más sincera y precisa posible, y de acuerdo a lo que usted realmente piensa o siente, y no en base a lo que cree que debe responder.

Del mismo modo, responda a partir de lo que **“USTED CREE QUE OCURRIRÍA”** en un caso como el que se le presenta, y NO según lo que a usted le gustaría que ocurriese.

Imagine que, debido a la necesidad de mejorar su posición competitiva en el mercado, la empresa en la cual usted trabaja crea la Gerencia de Innovación, encargada de generar nuevas ideas y crear productos novedosos.

Para su dirección, la empresa **contrata a una persona llamada “X”**, quien ha egresado de una de las universidades más prestigiosas del país con un título en Ingeniería Civil. Entre otros estudios, “X” cuenta con un Diplomado en Innovación y Emprendimiento, y un Magister en Innovación Aplicada. Su exitosa trayectoria laboral le convierte en la mejor alternativa para ocupar el nuevo puesto de Gerente en Innovación.

La creación de la nueva Gerencia significa una reestructuración a nivel organizacional, por lo que se deben reubicar los diferentes departamentos y puestos de trabajo de la empresa. Entre los trabajadores reasignados al área de Innovación y Aprendizaje se encuentra Marcela, **quien tiene el mismo cargo que usted** y debe aprender a desempeñarse en su nuevo puesto de trabajo.

Imagine que usted se encontrara en el lugar de Marcela.

A partir de lo que acaba de leer, por favor indique qué tan de acuerdo o en desacuerdo se encuentra con cada una de las afirmaciones que se presentan a continuación, marcando con una “X” la respuesta que mejor describa su opinión, empleando la siguiente escala:

- 1 = muy en desacuerdo
- 2 = en desacuerdo
- 3 = ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 = de acuerdo
- 5 = muy de acuerdo

Recuerde que debe responder a partir de **lo que usted cree que sucedería** y NO de lo que le gustaría que ocurriera en dicha situación.

No deje preguntas sin responder.

ANEXO 5. Cuestionario de Autoreporte de Percepción de Justicia Organizacional de Colquitt (2001) - Modalidad Presencial

Marque con una "X" la respuesta que mejor describa su opinión, empleando la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

<i>Recuerde que debe responder a partir de lo que usted cree que sucederá y NO de lo que le gustaría que ocurriera en dicha situación.</i>	1	2	3	4	5
1. Cuando se tomen decisiones al aplicar un procedimiento de trabajo en la nueva Gerencia, Marcela será capaz de expresar sus opiniones, puntos de vista y sentimientos.					
2. Marcela tendrá algún tipo de participación en la creación de los procedimientos de trabajo que se lleven a cabo en la nueva Gerencia.					
3. Las normas y procedimientos serán aplicados de forma ordenada y regular.					
4. Las normas y procedimientos serán aplicados de forma justa y libre de prejuicios.					
5. Cuando se aplique un procedimiento, la toma de decisiones será basada en información exacta y precisa.					
6. Marcela podrá dar su opinión y puntos de vista al conocer los resultados de las decisiones que considera equivocadas al aplicar un procedimiento.					
7. En la aplicación de las normas y procedimientos, se respetarán los valores éticos y morales.					
8. Los reconocimientos o recompensas obtenidos reflejarán el esfuerzo que Marcela ponga en su trabajo.					
9. Los reconocimientos y recompensas obtenidos serán apropiados a la dificultad de las tareas que Marcela realizará.					
10. Los reconocimientos y recompensas obtenidas serán justos, de acuerdo a lo que Marcela aportará al crecimiento de la empresa.					
11. Los reconocimientos y recompensas obtenidas reflejarán el cumplimiento de objetivos, metas o tareas logradas que Marcela alcanzará en las funciones desempeñadas.					
12. Entendiendo " <i>cortesía</i> " como una " <i>demostración o acto de amabilidad, consideración y buenos modales hacia el otro</i> ", Marcela será tratada cortésmente.					
13. Entendiendo " <i>trato digno</i> " como " <i>el relacionarse con los demás sin causarles ofensas o daños intencionales, considerando sus derechos como persona</i> ", Marcela será tratada dignamente.					
14. Entendiendo el " <i>respeto</i> " como " <i>el reconocimiento del otro por su condición de ser humano e igual, sin importar las características que lo puedan hacer diferente (Por ejemplo: étnicas, sociales, religiosas, políticas, etc.)</i> ", Marcela será tratada con respeto.					
15. Al momento de comunicarse con Marcela, "X" generalmente lo hará con sinceridad.					
16. Generalmente, "X" explicará a fondo y con claridad las tareas y procedimientos que Marcela deba realizar.					
17. Generalmente, "X" dará explicaciones razonables respecto del por qué se deberán llevar a cabo las tareas y procedimientos que le ha pedido a Marcela.					
18. Generalmente, "X" comunicará a Marcela los detalles de las tareas y procedimientos en el momento oportuno.					
19. Para ser mejor entendido, "X" dirá las cosas de forma que todos le comprendan.					

Muchas gracias por su colaboración

ANEXO 6. Presentación para participantes – Modalidad Online

Online Encuesta

Crear y evaluar encuestas en línea.

Cuestionario de Percepción de Justicia

0%

Presentación

La presente investigación es llevada a cabo por estudiantes de 5to año de la carrera de Psicología de la Universidad de Valparaíso, en el marco del curso Seminario de Título en Psicología Organizacional para optar al título de pregrado en Psicología.

El objeto de estudio se relaciona a la temática del cambio organizacional, entendido como un proceso natural dentro de todo tipo de organización, en el que las demandas aumentan y donde los trabajadores deben adaptarse constantemente. Dicho cambio, en general, puede ocurrir respecto de la estrategia institucional, estructura, jefatura, tareas que el trabajador debe realizar, entre otras.

Con el fin de evaluar cómo varían las percepciones de los trabajadores cuando se encuentran sometidos a un cambio organizacional, a continuación se adjunta un cuestionario de 19 afirmaciones que deberán ser respondidas según el grado de acuerdo que usted tiene con las frases que se presentan, siendo las alternativas desde "muy en desacuerdo" hasta "muy de acuerdo", tomándole aproximadamente 20 minutos responder en su totalidad.

Es preciso señalar lo importante que resulta poder contar con su respuesta y, por ende, se agradece el esfuerzo que usted invertirá en responder el cuestionario que a continuación se presenta.

Siguiente

ANEXO 7. Condiciones Éticas – Modalidad Online

Online Encuesta

Crear y evaluar encuestas en línea.

Cuestionario de Percepcion de Justicia

14 %

Condiciones Éticas

Con el fin de que su decisión de participar en este estudio sea voluntaria, a continuación explicaremos los procedimientos involucrados en la ejecución de la investigación:

1. En la presente investigación participarán trabajadores de diferentes organizaciones de la Región de Valparaíso y Región Metropolitana.
2. El objetivo de esta investigación tiene relación con determinar si existen diferencias en la percepción de justicia organizacional que tienen los trabajadores, en un contexto de cambio.
3. Su participación es absolutamente voluntaria y NO ESTÁ SUJETA A NINGÚN TIPO DE RECOMPENSA O CASTIGO.
4. Su contribución consistirá en responder un cuestionario de 19 afirmaciones de la forma más honesta posible.
5. El cuestionario a responder es TOTALMENTE ANÓNIMO, puesto que NO POSEE REGISTRO QUE PERMITA LA IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA QUE LO HA CONTESTADO.
6. La información recogida sólo será manipulada por los miembros del equipo de investigación y utilizada con fines académicos, sin riesgo de revelar la identidad de quienes participen.
7. Los resultados de la investigación serán eventualmente publicados en revistas científicas o de divulgación, resguardando la identidad de las personas involucradas.

Si usted ESTÁ DE ACUERDO CON LAS CONDICIONES anteriormente descritas, y ACEPTA PARTICIPAR VOLUNTARIAMENTE en el estudio, por favor seleccione "SIGUIENTE". Si no lo está, por favor, cierre la página.

Anterior

Siguiente

ANEXO 8. Información Sociodemográfica – Modalidad Online

Online Encuesta

Crear y evaluar encuestas en línea.

Cuestionario de Percepción de Justicia

29 %

Información Sociodemográfica

Muchas gracias por decidir participar en nuestro estudio.

Para continuar, por favor complete la información que se solicita más abajo.

Las preguntas 6, 7 y 8 son opcionales, quedando a su criterio el responderlas o no. No obstante, le solicitamos intente responder el máximo de preguntas.

1. Por favor, indique su edad (en Años cumplidos): *

Por favor, indique el Número de años cumplidos que tiene.

Tengo Años

2. ¿Cuál es su NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADOS? *

Seleccione la casilla correspondiente al Nivel de Estudios Máximo alcanzado.

- Enseñanza Básica Completa.
- Enseñanza Media Incompleta.
- Enseñanza Media Científico-Humanista completa.
- Enseñanza Media Técnico-Profesional completa.
- Enseñanza Instituto de Formación Técnica completa.
- Enseñanza Universitaria incompleta.
- Enseñanza Universitaria completa.
- Enseñanza Universitaria de Postítulo (Diplomado/Postítulo).
- Enseñanza Universitaria de Postgrado (Magíster/Doctorado).
- Otro (Por favor especifique)

3. ¿En qué ciudad se encuentra su actual lugar de trabajo? *

4. Indique el tipo de organización (institución o empresa) en la cual usted se desempeña. *

Seleccione la casilla correspondiente al tipo de organización (institución o empresa).

- Privada
- Pública

5. ¿Cuántas personas supervisa en su actual lugar de trabajo? *

Por favor, escriba el número de personas que supervisa en su actual lugar de trabajo.

Superviso a personas

6. ¿Cuántos años lleva ejerciendo su cargo actual?

Por favor, indique el número de años que lleva ejerciendo en su cargo actual.

Llevo ejerciendo años en mi cargo actual.

7. ¿Cuántos años TOTALES lleva ejerciendo en su actual lugar de trabajo?

Indique el número de años totales que lleva ejerciendo en su actual lugar de trabajo.

Llevo años ejerciendo en mi actual lugar de trabajo.

8. ¿Cuántos años de experiencia laboral total tiene?

Indique el número de años totales de experiencia laboral, desde su primer trabajo hasta el actual.

Tengo años de experiencia laboral.

Anterior

Siguiente

ANEXO 9. Instrucciones – Modalidad Online

Online Encuesta

Crear y evaluar encuestas en línea.

Cuestionario de Percepcion de Justicia

43 %

Instrucciones

A continuación se presentará una breve historia ficticia.

Lea atentamente e IMAGINE QUE el escenario que se describe OCURRIESE EN LA VIDA REAL, en su actual lugar de trabajo.

Una vez leída la historia, responda qué tan de acuerdo está con cada una de las 19 afirmaciones que se le presentan, según lo que cree que ocurriría, dada la historia que acaba de leer.

Al responder el cuestionario, por favor, hágalo de la manera más sincera y precisa posible, y de acuerdo a lo que usted realmente piensa o siente, y no en base a lo que cree que debe responder.

Del mismo modo, responda a partir de lo que “USTED CREE QUE OCURRIRÍA” en un caso como el que se le presenta, y NO según lo que a usted le gustaría que ocurriese.

Anterior

Siguiente

ANEXO 10. Caso Hipotético (Versión caso 1) – Modalidad Online

Online Encuesta

Crear y evaluar encuestas en línea.

Cuestionario de Percepcion de Justicia

57 %

Historia

"Imagine que, debido a la necesidad de mejorar su posición competitiva en el mercado, la institución (o empresa) en la cual usted trabaja crea la Gerencia de Innovación, encargada de generar nuevas ideas y crear productos novedosos, y de supervisar el trabajo realizado por todos los otros departamentos y áreas de la organización.

Para su dirección, SE CONTRATA A UNA PERSONA LLAMADA "DANIEL", quien ha egresado de una de las universidades más prestigiosas del país con un título en Ingeniería Civil. Entre otros estudios, "Daniel" cuenta con un Diplomado en Innovación y Emprendimiento, y un Magíster en Innovación Aplicada. Su exitosa trayectoria laboral lo convierte en la mejor alternativa para ocupar el nuevo puesto de Gerente en Innovación.

La creación de la nueva Gerencia significa una reestructuración a nivel organizacional, por lo que se deben reubicar los diferentes departamentos y puestos de trabajo de la institución. Entre los trabajadores reasignados al área de Innovación y Aprendizaje se encuentra Marcela, QUIEN TIENE EL MISMO CARGO QUE USTED y debe aprender a desempeñarse en su nuevo puesto de trabajo.

IMAGINE QUE USTED SE ENCONTRARA EN EL LUGAR DE MARCELA"

Anterior

Siguiente

ANEXO 11. Cuestionario de Autoreporte de Percepción de Justicia Organizacional de Colquitt (2001) - Modalidad Online

Online Encuesta

Crear y evaluar encuestas en línea.

Cuestionario de Percepción de Justicia

71%

Cuestionario

A partir de lo que acaba de leer, e IMAGINANDO QUE USTED SE ENCUENTRA EN EL LUGAR DE MARCELA, por favor indique qué tan de acuerdo o en desacuerdo se encuentra con cada una de las 19 afirmaciones que se presentan a continuación, seleccionando la casilla de la respuesta que mejor describa su opinión, siendo siempre las opciones:

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Recuerde que debe responder a partir de lo que usted cree que sucedería y NO de lo que le gustaría que ocurriera en dicha situación.

NO DEJE PREGUNTAS SIN RESPONDER.

1. Cuando se tomen decisiones al aplicar un procedimiento de trabajo en la nueva Gerencia, Marcela será capaz de expresar sus opiniones, puntos de vista y sentimientos. *

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

2. Marcela tendrá algún tipo de participación en la creación de los procedimientos de trabajo que se lleven a cabo en la nueva Gerencia. *

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

3. Las normas y procedimientos serán aplicados de forma ordenada y regular. *

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

4. Las normas y procedimientos serán aplicados de forma justa y libre de prejuicios. *

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

5. Cuando se aplique un procedimiento, la toma de decisiones será basada en información exacta y precisa. *

Muy en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Muy de acuerdo

6. Marcela podrá dar su opinión y puntos de vista al conocer los resultados de las decisiones que considera equivocadas al aplicar un procedimiento. *

Muy en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Muy de acuerdo

7. En la aplicación de las normas y procedimientos, se respetarán los valores éticos y morales. *

Muy en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Muy de acuerdo

8. Los reconocimientos o recompensas obtenidos reflejarán el ESFUERZO que Marcela ponga en su trabajo. *

Muy en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Muy de acuerdo

9. Los reconocimientos y recompensas obtenidos serán apropiados a la DIFICULTAD DE LAS TAREAS que Marcela realizará. *

Muy en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Muy de acuerdo

11. Los reconocimientos y recompensas obtenidas reflejarán el CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS, METAS O TAREAS LOGRADAS que Marcela alcanzará en las funciones desempeñadas. *

Muy en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Muy de acuerdo

12. Entendiendo “cortesía” como una “demostración o acto de amabilidad, consideración y buenos modales hacia el otro”, Marcela será tratada cortésmente. *

Muy en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Muy de acuerdo

11. Los reconocimientos y recompensas obtenidas reflejarán el CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS, METAS O TAREAS LOGRADAS que Marcela alcanzará en las funciones desempeñadas. *

Muy en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Muy de acuerdo

12. Entendiendo “cortesía” como una “demostración o acto de amabilidad, consideración y buenos modales hacia el otro”, Marcela será tratada cortésmente. *

Muy en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Muy de acuerdo

14. Entendiendo el “respeto” como “el reconocimiento del otro por su condición de ser humano e igual, sin importar las características que lo puedan hacer diferente (Por ejemplo: étnicas, sociales, religiosas, políticas, etc.)”, Marcela será tratada con respeto. *

Muy en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Muy de acuerdo

15. Al momento de comunicarse con Marcela, “Daniel” generalmente lo hará con sinceridad. *

Muy en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Muy de acuerdo

16. Generalmente, "Daniel" explicará a fondo y con claridad las tareas y procedimientos que Marcela deba realizar. *

Muy en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Muy de acuerdo

17. Generalmente, "Daniel" dará explicaciones razonables respecto del por qué se deberán llevar a cabo las tareas y procedimientos que le ha pedido a Marcela. *

Muy en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Muy de acuerdo

18. Generalmente, "Daniel" comunicará a Marcela los detalles de las tareas y procedimientos en el momento oportuno. *

Muy en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Muy de acuerdo

19. Para ser mejor entendido, "Daniel" dirá las cosas de forma que todos le comprendan. *

Muy en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Muy de acuerdo

Anterior

Siguiente

ANEXO 12. Agradecimientos – Modalidad Online

Online Encuesta

Crear y evaluar encuestas en línea.

Cuestionario de Percepción de Justicia

86 %



MUCHAS GRACIAS POR PARTICIPAR EN NUESTRO ESTUDIO.

Si tiene inquietudes o preguntas respecto del cuestionario, su participación en el estudio o le interesa recibir un reporte de los resultados cuando éstos se encuentren disponibles, siéntase libre de contactar al equipo de investigación.

Correo electrónico de contacto: equipodeinvestigacionuv2014@gmail.com
Fono: 76048349 - 45522343 - 67552271 - 7613684

Anterior

Listo

ANEXO 13. Cronograma de trabajo

Carta Gantt Seminario	
Proyecto:	Seminario de tesis
Organización:	U de Valparaíso
Diseñador:	Diego, Alexandra, Deremys, Elsa
Fecha de inicio:	Lunes 22 de septiembre de 2014
Fecha de término:	Viernes 19 de diciembre de 2014

Actividad 1: Entregar carta a las Organizaciones
Actividad 2: Revisión de redacción del instrumento
Actividad 3: Caso hipotético
Actividad 4: Aplicación de instrumento
Actividad 5: Tabulación del instrumento
Actividad 6: Redacción final de la tesis
Actividad 7: Entrega de seminario a profesor Guía Alvaro Infante
Actividad 8: Presentación o defensa de seminario

Actividad	Semanas	SEPTIEMBRE		OCTUBRE					NOVIEMBRE				DICIEMBRE				
		Semana 4	Semana 5	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 5	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 5
1	9	■	■	■	■	■	■	■	■	■							
2	2	■	■														
3	2	■	■														
4	9			■	■	■	■	■	■	■	■	■					
5	2										■	■					
6	2												■	■			
7	1													■			
8	1														■		