



UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO

FACULTAD DE MEDICINA

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

**PERCEPCIONES DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL: UN ESTUDIO DE TRABAJADORES EN CHILE.**

INTEGRANTES:

MATÍAS BUSTILLOS CONTRERAS.

CRISTÓBAL FUENTES ARAYA.

FELIPE MORALES IBARRA.

ALEJANDRO VÉLIZ LONCOPAN.

PROFESOR GUÍA: VIVIANA RODRÍGUEZ DÍAZ.

**Seminario de Título, conducente al Título Profesional de Psicólogo. Facultad de
Medicina. Escuela de Psicología. Universidad de Valparaíso.**

Enero, 2018.

Valparaíso, Chile.

DEDICATORIA

Esto va dedicado a mi madre Anamaría, mi padre Gonzalo, mis hermanos Ignacio y Cristóbal, mis abuelos Nina y Andrés. Gracias por estar siempre ahí conmigo, en las buenas y en las malas.

Para mis amigos, los cercanos, los de verdad, aquellos que saben son importantes para mí.

También quisiera dedicarlo a aquellas personas que durante estos años me han dado la oportunidad de demostrar mis capacidades y aprender de ellos.

Sin ninguno de los aquí nombrados habría sido posible todo esto. ¡Lo hemos logrado!

Matías Bustillos

A mis padres Rodrigo Fuentes y Elba Araya por enseñarme a siempre seguir adelante

A mi familia por siempre brindarme apoyo y cariño

A mi Pareja, Valentina por su paciencia, compañía y amor

A todos mis amigos y compañeros con quienes compartí mis experiencias de vida.

A todos ellos les agradezco de todo corazón

Cristóbal Fuentes

A mi abuela Audolina, que desde el cielo me da fuerzas y me ha acompañado y lo seguiré haciendo. Mami esto es para ti.

A mi mamá, por su amor infinito y apoyo incondicional, por alentarme a continuar siempre que el camino se complicaba, por escucharme y darme una palabra de aliento.

A mi pareja, Catalina, que me demuestra día a día su amor incondicional, apoyo y paciencia, gracias por acompañarme en este camino.

A mi familia, en especial a mi hermano Rodrigo, a mi padre Miguel, a mis tías Iris y Verónica, a mi prima Carolina y a mi tío José, por su apoyo desde la distancia.

Felipe Morales.

A mis padres, amigos, compañeros, familiares, mascotas y andantes de la vida, por entregarme su apoyo, comprensión, estima y calor.

A mis maestros, aquellos que, sin saber, enseñan más de lo que dicen o escriben.

A la mágica naturaleza y sus animales, que con su vida inspiran mi caminar y me entregan esperanza.

A los tesoros inmateriales, aquellos sellados en la inmortalidad del tiempo, especialmente a mi abuela Graciela.

Y finalmente a mí mismo, por haber hecho posible mi existencia y haber creado mi propio camino.

Alejandro Véliz

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a nuestras familias, por su apoyo incondicional y constante motivación.

A nuestros amigos y seres queridos, por su contención y sus consejos alentadores.

A nuestra profesora guía, Viviana Rodríguez, por escucharnos, apoyarnos y por creer en nosotros.

A Karla y Natalia, por su ayuda, apoyo y acompañamiento en este proceso.

Ya los participantes de este estudio, que nos regalaron su valioso tiempo.

ÍNDICE

	Pág.
I. RESUMEN	1
II. ABSTRACT	2
III. INTRODUCCIÓN.....	3
IV. MARCO TEÓRICO	6
4.1 Justicia organizacional	6
4.2 Satisfacción laboral	8
4.3 Relación entre justicia organizacional y satisfacción laboral.....	11
V. FUNDAMENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
VI. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	18
6.1 Objetivos generales	18
6.2 Objetivos específicos.....	18
VII. HIPÓTESIS	19
VIII. METODOLOGÍA	20
8.1. Participantes.....	20
8.2. Instrumentos y materiales.	21
8.3. Diseño.	25
8.4. Procedimiento y requerimientos éticos.....	25
8.5. Análisis de datos.	26
IX. RESULTADOS	27

9.1 Descriptivos: datos sociodemográficos, correlaciones y diferencias de promedios en variables de interés.....	27
9.2. Sexo	31
9.3. Provincia	33
9.4 Años totales en la institución	36
9.5. Años totales de experiencia laboral	38
9.6 Ingreso líquido mensual.....	40
9.7. Prueba de Hipótesis	43
X. DISCUSIÓN.....	48
10.1. Limitaciones.....	53
10.2 Relevancia del estudio	55
10.3. Futuras líneas de investigación e implicancias prácticas.....	56
XI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59

LISTA DE FIGURAS Y TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Características sociodemográficas de los participantes.....	28
Tabla 2. Promedios, desviaciones estándar y correlaciones de Pearson	30
Tabla 3. Diferencias de promedios según sexo	32
Tabla 4. ANOVA de las variables en estudio según provincia	35
Tabla 5. ANOVA de las variables en estudio según años totales en la institución	37
Tabla 6. ANOVA de las variables en estudio según años totales de experiencia laboral	39
Tabla 7. ANOVA de las variables en estudio según ingreso líquido mensual.....	42
Tabla 8. Regresión lineal múltiple de las percepciones de justicia organizacional sobre la satisfacción laboral de los trabajadores	45
Tabla 9. Regresión lineal múltiple de las dimensiones de justicia organizacional sobre la satisfacción laboral de los trabajadores	47

I. RESUMEN

Las percepciones de justicia organizacional han sido estudiadas en relación con diversas variables. Una de ellas ha sido la satisfacción laboral, no obstante, no se ha profundizado la relación entre las dimensiones de ambos constructos. El presente estudio investigó la asociación entre las percepciones de justicia organizacional y sus dimensiones procedural, distributiva, interpersonal e informacional, y la satisfacción laboral con sus dimensiones extrínsecas e intrínsecas. Participaron 128 trabajadores de una institución pública chilena, empleándose un muestreo de tipo probabilístico y estratificado. Por medio de las pruebas t de Student, análisis de la varianza (ANOVA), correlaciones bivariadas y análisis de regresión lineal múltiple, los resultados indicaron que las percepciones de justicia organizacional general, más sus dimensiones distributiva e informacional, serían predictores altamente significativos de la satisfacción laboral, mientras que la justicia interpersonal sería un tercer predictor significativo de la variable dependiente. Los análisis no apoyan la multidimensionalidad de la escala de satisfacción laboral, por lo que la distinción extrínseca e intrínseca no se incorporó en los análisis. Las implicancias del estudio incluyen la posibilidad de generar modelos de intervención específicos y avanzar en la comprensión de ambos constructos.

Palabras clave: percepciones de justicia organizacional, satisfacción laboral, salud ocupacional, asociación, predicción.

II. ABSTRACT

Justice perceptions have been studied in relation to many variables, one of them is job satisfaction. However, the relation between the dimensions of both constructs has not been deepened. The present study focused in the association between organizational justice perceptions and its dimensions, procedural, distributive, interpersonal and informational, and job satisfaction with its dimensions, extrinsic and intrinsic. A total of 128 participants belonging to a Chilean public institution were selected based on a probabilistic and stratified sample process. Student's t-test, analysis of variance (ANOVA), bivariate correlations and multiple linear regression analysis, indicated that perceptions of general organizational justice, plus their distributive and informational dimensions, would be highly significant predictors of job satisfaction, while interpersonal justice would be a third significant predictor of the dependent variable. The current findings don't support the multidimensionality of the job satisfaction scale, therefore extrinsic and intrinsic were not added to the analysis. The implications of the study include the possibility of generating specific intervention models and advancing the understanding of both constructs.

Key words: organizational justice perceptions, job satisfaction, occupational health, association, prediction.

III. INTRODUCCIÓN

El enfoque de la psicología de la salud ocupacional ha tomado relevancia en los últimos cien años (Hoffman, Burke, & Zohar 2017), contribuyendo a la salud y bienestar de los trabajadores. Las condiciones de trabajo adecuadas pueden proporcionar protección y posición social, oportunidades de desarrollo personal, y protección contra riesgos físicos y psicosociales. También, pueden mejorar las relaciones sociales y la autoestima de los empleados y producir efectos positivos para la salud (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2017). El interés por la psicología de la salud ocupacional es incipiente en Chile, no obstante, han existido intentos por resguardar la salud y bienestar de los trabajadores chilenos. El año 2013 el Ministerio de Salud (MINSAL) publicó el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, con el objetivo de reducir los índices de enfermedades profesionales (MINSAL, 2013). Si bien lo anterior es un gran avance en la temática, los factores psicosociales no son el único constructo relevante en la discusión.

El concepto de percepciones de justicia organizacional ha sido reconocido por investigadores y profesionales de recursos humanos, como un elemento importante de los ambientes laborales debido a su gran impacto en las organizaciones y sus trabajadores. Los autores Elovainio, Kivimaki y Vahtera (2002), plantearon que las percepciones de justicia organizacional serían un nuevo predictor de salud, por lo que tendrían impacto similar a los factores de riesgo psicosocial en cuanto a afectar la salud de los trabajadores. Por otro lado, la satisfacción laboral es uno de los conceptos más utilizados en la investigación de la psicología organizacional, debidos a sus relaciones con resultados individuales y organizacionales (Dormann, & Zapf, 2001). Al ser como reacciones emocionales que las

personas tienen sobre sus trabajos y las organizaciones en las que trabajan, puede afectar su rendimiento laboral, a la vez que resulta fundamental para retener y atraer personal bien calificado (Al-Zu'bi, 2010). Además, Faragher, Cass y Cooper (2005), a través de una revisión sistemática de 485 estudios, encuentran evidencia de que el nivel de satisfacción laboral se asocia significativamente con la salud de los trabajadores, estableciendo la relevancia y efectos que producen esta variable en las personas.

Lo anterior nos permite comprender que las percepciones de justicia organizacional y la satisfacción laboral son variables que afectan a la salud, por lo tanto, es necesario generar un cuerpo teórico que permita comprender cómo se relacionan estos elementos y en qué medida afectan el bienestar de los trabajadores. Esta investigación busca indagar la relación que existen entre los constructos de percepciones de justicia organizacional (Colquitt, 2001) y satisfacción laboral (Warr, Cook, & Wall, 1979), y cómo se podrían vincular, o no, sus dimensiones respectivamente. A su vez, también busca aportar evidencia psicométrica de instrumentos que midan percepciones de justicia organizacional y satisfacción laboral en el contexto chileno. Para tales efectos, se trabajó con una institución estatal que tiene como función principal la atención de público, de carácter fuertemente normada en la aplicación de sus procesos, y jerárquica en la toma de decisiones.

La presente investigación se inicia con un enfoque teórico de los constructos de percepciones de justicia organizacional y satisfacción laboral, a su vez se ahondará en la relación de estos constructos. Posteriormente, se describe la fundamentación de la investigación junto con los objetivos generales y específicos del estudio, para luego enunciar las respectivas hipótesis. Luego, se aborda la metodología, donde se explicitará el

diseño de investigación utilizado, sus participantes, procedimientos, instrumentos y las técnicas de análisis de datos empleados. Después se reportarán los resultados de la investigación para continuar con la discusión de estos mismos, donde se concluirán ideas y reflexiones en torno a los resultados obtenidos. Finalmente, se expondrán las limitaciones, los aportes del estudio y futuras líneas de investigación.

IV. MARCO TEÓRICO

4.1 Justicia organizacional.

La justicia organizacional es un constructo que ha sido investigado de múltiples formas en las últimas décadas. Niehoff y Moorman (1993), la definen como el conjunto de percepciones sobre justicia o equidad que los trabajadores tienen en relación con aspectos propios de su espacio laboral.

El tratamiento inicial de las percepciones de justicia organizacional se enfocó en los resultados de las decisiones, a la que se denominó justicia distributiva. Esta es entendida como las percepciones de equidad en torno a los resultados de las decisiones, especialmente el grado en el cual dichos resultados son equitativos (Adams, 1965; Leventhal, 1976). Por lo tanto, implica la distribución de procedimientos, decisiones y recompensas que involucran a los trabajadores (Niehoff, & Moorman, 1993). Luego, el desarrollo teórico derivó en la comprensión sobre los procesos que conllevan a los resultados organizacionales, a través de la denominada justicia procedural (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, & Yee, 2001). Este segundo concepto refleja la equidad percibida sobre los procesos de toma de decisiones y el grado en el cual son consistentes, precisos, imparciales, éticos y abiertos a voz e input (Leventhal, 1980; Thibaut, & Walker, 1975). La dimensión procedural implica las reglas y normas que establecen los procedimientos y decisiones relacionados con los trabajadores (Niehoff & Moorman, 1993).

El desarrollo de investigaciones empíricas utilizando las dimensiones distributiva y procedural de las percepciones de justicia organizacional, han dominado gran parte de la literatura. Se han establecido relaciones entre las dimensiones de justicia distributiva y procedural, y resultados organizacionales, encontrando asociaciones positivas con

satisfacción con el personal (Sweeney, & McFarlin, 1992), comportamiento ciudadano organizacional (Moorman, et al., 1993), compromiso organizacional (Bakhshi, Kumar, & Rani, 2009; Lambert, Hogan, & Griffin, 2007), y salud general (Elovainio, et al., 2002), mientras que con afectividad negativa (Irving, Coleman, & Bobocel, 2005) y estrés laboral se encontró una relación negativa (Lambert et al., 2007).

Algunos autores desarrollaron una nueva comprensión del concepto, adicionando una tercera dimensión denominada justicia interaccional (Bies, & Moag, 1986), que es entendida como la percepción de las personas sobre la calidad del trato que reciben durante la promulgación de los procedimientos organizacionales (Greenberg, 1993). A su vez, la concepción de tres dimensiones de la justicia organizacional ha sido ampliamente desarrollada, teniendo como objetivo establecer nuevas relaciones explicativas entre la justicia organizacional y distintos resultados organizacionales, tales como hostilidad y desviación del trabajo (Judge, Scott, & Illes, 2006), represalias (Skarlicki & Folger, 1997), soporte organizacional y confianza en el supervisor (Ambrose & Schminke, 2003) y satisfacción laboral diaria (Loi, Yang, & Diefendorff, 2009; Usmani, & Jamal, 2013).

Greenberg (1993), incorporó una cuarta dimensión, al dividir la justicia interaccional en justicia interpersonal e informacional. La primera se refiere al grado en que las personas perciben que son tratadas con cortesía, dignidad, respeto y certeza en los comentarios emitidos por parte de autoridades o terceros (Colquitt et al., 2001). La segunda se asocia a la entrega explicada de información acerca de procedimientos y/o resultados, de manera clara y razonable, mediante una comunicación franca y oportuna (Colquitt et al., 2001). A su vez, para que las explicaciones sean percibidas como justas, también deben ser

reconocidas como genuinas en la intención y basadas en razonamientos sólidos (Greenberg, 1993). El modelo teórico de cuatro dimensiones de las percepciones de justicia organizacional propuesto por Greenberg (1993), fue confirmado por el estudio de Colquitt (2001), el cual determinó validez de constructo y contraste empírico a favor de las cuatro dimensiones, en comparación con los modelos de dos o tres dimensiones expuestos anteriormente. De este modo, el modelo de cuatro dimensiones permite mediciones válidas y confiables.

Kivimaki, Elovainio, Vahtera y Ferrie (2003), presentaron el primer estudio longitudinal que demostró el alcance de la justicia organizacional como predictor independiente de la salud. Específicamente, las subdimensiones de justicia procedural y relacional, se asociaron con mayor riesgo de absentismo por enfermedad, morbilidad psiquiátrica menor y mejor salud auto reportada. Así también, Ford y Huang, (2014, citado en Leka, & Sinclair, 2014) asociaron la injusticia organizacional con menor salud general asociada a riesgos psicosociales.

Colquitt (2001) sistematizó asociaciones entre justicia organizacional e instrumentalidad, comportamiento de ayuda, sentimiento de grupo, estima colectiva, satisfacción con resultados, evaluación del líder y cumplimiento de reglas. Además, una percepción menos favorable de justicia predice menor confianza y autoestima (Ford & Huang, 2014, citado en Leka, & Sinclair, 2014).

4.2 Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral ha sido definida como las reacciones emocionales positivas y las actitudes que un individuo tiene hacia su trabajo (Oshagbemi, 1999). Si bien ha sido

conceptualizada y operacionalizada tanto como un constructo global y uno multifacético, la multidimensionalidad de la satisfacción laboral presenta la ventaja de que los componentes pueden relacionarse de manera diferente con otras variables de interés para la psicología organizacional (Hirschfeld, 2000). Bajo este enfoque, Warr et al. (1979) dan cuenta de la existencia de dimensiones extrínsecas e intrínsecas de la satisfacción laboral. La satisfacción laboral extrínseca hace referencia a cómo las personas se sienten acerca de las situaciones que son externas a las tareas del trabajo o al trabajo en sí mismo relacionados a elementos estructurales, por ejemplo, las condiciones de trabajo adecuadas. La satisfacción laboral intrínseca, en cambio, refiere a cómo las personas se sienten acerca de la naturaleza de las tareas de su trabajo, relacionándose a elementos de tipo personal, por ejemplo, el grado de autonomía en el trabajo (Spector, 1997; Warr, Cook, & Wall, 1979).

Se ha identificado que la satisfacción laboral influye en la salud de los trabajadores (Bowling, Eschleman, & Wang, 2010; Yousef, 2002). Según una revisión realizada por Faragher et al. (2005), existe una asociación significativa entre satisfacción y salud general, problemas mentales y psicosociales, y burnout.

La satisfacción laboral predice positivamente la productividad, ganancias a nivel de la unidad, satisfacción del cliente y evaluaciones de calidad del servicio al cliente a nivel individual (Brown & Lam, 2008; Harter, Schmidt, & Hayes, 2002), así también como la rotación e intención de rotación (Lambert, Hogan, & Barton, 2001; Mobley, 1977; Porter, Steers, Mowday, & Boulian 1974).

En cuanto a la dimensión conductual de los empleados, se ha identificado que la satisfacción laboral está relacionada de manera negativa con comportamientos no éticos en

el trabajo (Kish-Gephart, Harrison, & Treviño, 2010). También, existe una relación entre satisfacción laboral y distintos resultados a nivel de unidad, productividad, comportamientos de ciudadanía organizacional y el abandono de la organización (Whitman, Van Rooy, & Viswesvaran, 2010). Además, se ha asociado con conflicto trabajo-familia (Bruck, Allen, & Spector, 2002), afecto del trabajo (Judge, Piccolo, & Kosalka, 2009), valores culturales (Kirkman & Shapiro, 2001), personalidad proactiva (Li, Liang, & Crant, 2010) y desempeño (Judge, Thorsen, Bono, & Patton, 2001).

Crede, Chernyshenko, Stark, Dalal y Bashshur (2007), afirman que el estrés, discriminación, oportunidades laborales, complejidad del trabajo, emocionalidad positiva y emocionalidad negativa, son mediadas por la satisfacción laboral en relación con retiro del trabajo, comportamiento ciudadano organizacional y comportamiento contraproducente en el trabajo. Otros autores sugieren que la satisfacción laboral media la relación entre el cambio de liderazgo y compromiso con el cambio (Wulandari, Mangundjaya, & Utoyo, 2015), al igual que la relación entre factores de estrés con compromiso organizacional (Yousef, 2002).

Diversas variables, tanto organizacionales como relacionadas al contexto específico del trabajo, han demostrado ser antecedentes importantes de la satisfacción laboral, tales como recompensas objetivas (Dyer & Theriault, 1976), remuneraciones (Judge, Piccolo, Podsakoff, Shaw, & Rich, 2010), autoevaluaciones disposicionales centrales (Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001), adecuada comunicación y latitud de decisión (Krueger, Brazil, Edward, Lewis, & Tiam, 2002), compromiso organizacional (Martin & Bennett, 1996), comportamiento ciudadano organizacional (Schappe, 1998), y ausentismo en organizaciones públicas (Wegge, Schmidt, Parkes, & Van Dick, 2007).

Greenberg (1990) sugiere que la justicia organizacional por sí misma podría explicar diversas variables relacionadas con los resultados organizacionales, entre las que se encuentra la satisfacción laboral. En este sentido, las conclusiones de Al-Zu'bi (2010) indican que existe una asociación positiva entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral, donde concluye que la satisfacción de los trabajadores depende de las percepciones de justicia de sus jefaturas. A su vez, Kim (2009) describe que, en la medida que perciben ser tratados de manera justa, resulta más probable que los trabajadores presenten mejores niveles de compromiso, confianza y satisfacción que cuando percibían un trato injusto. En este sentido, los empleados más satisfechos tienen mayor capacidad de innovación, búsqueda continua de mejora en la calidad y una mayor participación en la toma de decisiones en las organizaciones (Kivimaki, Kalimo, & Lindstrom, 1994). Además, la satisfacción laboral también se relaciona positivamente con la satisfacción del cliente (Rad & Yarmohammadian, 2006), lo cual tiene especial relevancia para aquellas organizaciones cuyo funcionamiento se centra en la atención de público.

4.3 Relación entre justicia organizacional y satisfacción laboral.

Diversas investigaciones han estudiado la relación entre justicia organizacional y satisfacción laboral (Colquitt, 2001; Moorman, 1991; Masterson, Lewis, Goldman, & Taylor 2000). La justicia distributiva se ha asociado significativamente con la satisfacción laboral (Bakhshi et al., 2009; Colquitt, 2001). Asimismo, Lotfi y Pour (2013) indican que sólo la justicia procedural predice satisfacción laboral. Con estas consideraciones a la fecha, no existe una relación clara entre las dimensiones de justicia organizacional y de satisfacción laboral.

Por su parte, los trabajos que relacionan las percepciones de justicia organizacional y la satisfacción laboral no han analizado en profundidad las dimensiones extrínsecas e intrínsecas de la satisfacción laboral. Greenberg (1993) presentó una taxonomía de aspectos estructurales y sociales de la justicia organizacional, siendo los primeros, los que se enfocan en el contexto del ambiente en el cual ocurren las interacciones, y los segundos aquellos que se enfocan en el trato de los individuos. De este modo, la justicia distributiva y procedural corresponderían a aspectos estructurales, puesto que los trabajadores tienden a formar percepciones de justicia en base a evaluaciones relativamente estables de sus entornos, como lo pueden ser los planes anuales de compensación, asociados a la organización y su contexto. Por otro lado, la justicia interpersonal e informacional corresponderían a aspectos sociales de la justicia, relacionadas con eventos y experiencias asociadas al trabajo diario, como lo son las interacciones con el supervisor.

En relación con la satisfacción laboral, Warr et al. (1979) realizaron una distinción similar, separando aspectos extrínsecos y aspectos intrínsecos. Los primeros están vinculados con las condiciones de trabajo, mientras que los segundos con aspectos de tipo personal. De este modo, tanto la justicia organizacional como la satisfacción laboral, con sus respectivas dimensiones, distinguen aspectos estructurales (justicia distributiva/procedural y satisfacción laboral extrínseca) y aspectos sociales (justicia interpersonal/informacional y satisfacción laboral intrínseca). Sin embargo, no se han realizado estudios que establezcan asociaciones entre las cuatro dimensiones de justicia organizacional y las de satisfacción laboral, a pesar de que desde la teoría ambos constructos poseen elementos en común como los ya señalados. Por tanto, más investigaciones son necesarias para incorporar diferentes niveles de análisis en la

compresión de la relación entre justicia organizacional y satisfacción laboral (Loi et al., 2009).

V. FUNDAMENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

En los últimos años, Chile ha comenzado a hacerse cargo de los riesgos psicosociales de los trabajadores y esto se ha visto reflejado en la creación del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales. Éste establece un objetivo sanitario por parte del Ministerio de Salud, el que busca disminuir la incidencia de enfermedades profesionales en Chile para el año 2020 (MINSAL, 2013).

Los datos entregados por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), indican que en el año 2011 se atendieron 4.456 trabajadores con algún diagnóstico de posible patología mental. Esta cifra aumentó a 9.850 cuando se consideraron las patologías físicas, cuya evidencia las vincula con problemas de salud mental, tales como problemas musculoesqueléticos de cuello, hombro y espalda, colon irritable, dolor crónico y cefaleas tensionales físicas (Garrido, 2012, citado en Ministerio de Salud, 2013). A esto se le suma un 14,46% del total de licencias médicas referidas a trastornos mentales y del comportamiento durante el año 2016, lo que se traduce en 301.274 licencias médicas (Superintendencia de Seguridad Social, 2017), indicadores que resaltan la incidencia del problema en la población chilena.

A este objetivo de país, abordado a través de la intervención en riesgos psicosociales, es importante sumarle otros elementos que podrían ser considerados como fundamentales de abarcar. Respecto a lo anterior, la satisfacción laboral emerge como un concepto a considerar a nivel nacional, ya que ha demostrado incidir en la salud de los trabajadores (Faragher et al., 2005). A su vez, las percepciones de justicia organizacional se han presentado como un predictor independiente de salud (Kivimaki et al., 2003). Así

también, la investigación ha establecido que las percepciones de justicia organizacional se asocian directamente con la satisfacción laboral (Aryee, Budhwar, & Chen, 2002; Bakhshi et al., 2009; Chetty & Neeraja, 2017; Irving et al., 2005; Sweeney & Mcfarlin, 1992; Sweeney & Mcfarlin, 1993; Yuan, Jia, & Zhao, 2016). Por lo anterior, potenciales intervenciones en las percepciones de justicia organizacional tendrían efectos positivos en la satisfacción laboral de los trabajadores.

Con respecto a la satisfacción laboral, Warr et al. (1979) distinguen dos dimensiones, una intrínseca y otra extrínseca, lo cual concuerda con el planteamiento de Greenberg (1993) respecto a la justicia organizacional. Éste plantea que las dimensiones de justicia procedural y distributiva se vinculan con elementos estructurales, mientras que las de justicia informacional e interpersonal se relacionan con elementos sociales. La vinculación de estos elementos puede permitir comprender la forma en que se relacionan la justicia organizacional y la satisfacción laboral, en la medida que la asociación se acota a dimensiones específicas con características comunes. A su vez, en Chile, establecer la asociación entre este constructo y la satisfacción laboral, permitiría hacer énfasis en la prevención de efectos adversos para la salud.

Lo anterior, permitiría focalizar las intervenciones en cada uno de los ámbitos en donde sea necesario intervenir, aumentando la eficacia en el uso de los recursos destinados para tal fin. En este sentido, el factor económico, entendido como el capital a invertir, se eleva como un elemento a considerar a la hora de planificar las intervenciones para mejorar situaciones que merman la salud de los trabajadores, ya que los procesos a ejecutar resultarían potencialmente menos costosos (Truxillo, Bauer & Campion, 2009). Estas

intervenciones también serían positivas para los trabajadores, ya que conocer los aspectos relativos a procesos, distribución de recursos, información y relaciones interpersonales permitirían aliviar la incertidumbre, resultando en un mayor compromiso organizacional por parte de los empleados (Chiavenato, 2009; Morgan, 1998).

La importancia de la justicia organizacional como elemento que afecta a los trabajadores va más allá de la relación directa con satisfacción laboral. El constructo ha sido vinculado con diferentes resultados organizacionales, tales como comportamiento ciudadano organizacional (Moorman, et al., 1993), compromiso organizacional (Bakhshi, et al., 2009; Lambert et al., 2007; Martin & Bennett, 1996), afectividad negativa (Irving, et al., 2005) y estrés laboral (Lambert et al., 2007), por lo que afectaría aspectos similares que los riesgos psicosociales (Elovainio et al., 2002). De esta forma, la justicia organizacional adquiere un rol clave en la medida que afecta diversos aspectos del trabajo, por lo que las intervenciones a este nivel pueden potencialmente afectar la salud de los trabajadores (Elovainio et al., 2002; Ford & Huang, 2014, citado en Leka & Sinclair, 2014; Ndjabué, et al., 2012).

En Chile, más allá de la revisión conceptual que Mladinic e Isla (2002) realizan sobre la justicia organizacional y su evolución histórica, más la validación realizada por Rodríguez y Mladinic (2015) sobre el instrumento de percepciones de justicia organizacional de Colquitt (2001), no ha habido un mayor desarrollo teórico y empírico en torno a este constructo. Así mismo, la escala de satisfacción laboral de Warr et al. (1979) con sus dimensiones extrínsecas e intrínsecas no ha sido validado en el contexto chileno. Lo anterior, es una ventaja de la presente investigación al procurar validar dichas escalas e

investigar un tema que no ha sido abordado en profundidad, otorgando la posibilidad de ahondar en la comprensión subyacente a la vinculación entre justicia organizacional y satisfacción laboral.

De este modo, estudiar y desarrollar la relación entre los constructos de percepciones de justicia organizacional y satisfacción organizacional permitirían avanzar en los objetivos y políticas de país, al permitir resguardar la salud de los trabajadores y el desarrollo de las organizaciones en Chile.

VI. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

6.1 Objetivos Generales.

Analizar la relación entre las percepciones de justicia organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores chilenos.

Aportar evidencia psicométrica de instrumentos que miden percepciones de justicia organizacional y satisfacción laboral.

6.2 Objetivos Específicos.

Identificar la relación entre las percepciones de justicia organizacional en su escala completa y la satisfacción laboral.

Identificar la relación entre las dimensiones de justicia distributiva y procedural, y satisfacción laboral extrínseca.

Identificar la relación entre las dimensiones de justicia interpersonal e informacional, y satisfacción laboral intrínseca.

Examinar los indicadores de validez de constructo y consistencia interna de las escalas de percepción de justicia organizacional y satisfacción laboral.

VII. HIPÓTESIS

H₁: Se esperaría una relación positiva y significativa entre las percepciones de justicia organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores.

H₂: Se esperaría que las dimensiones de justicia distributiva y procedural expliquen una mayor varianza sobre la satisfacción laboral extrínseca, en comparación con la varianza explicada de las percepciones de justicia interpersonal e informacional.

H₃: Se esperaría que las dimensiones de justicia interpersonal e informacional expliquen una mayor varianza sobre la satisfacción laboral intrínseca, en comparación con la varianza explicada de las percepciones de justicia distributiva y procedural.

VIII. METODOLOGÍA

8.1. Participantes.

Para este estudio se utilizó una muestra de tipo probabilística y estratificada por tipo de cargo (administrativo/técnico/profesional). Ésta incluyó un total de 128 trabajadores de una institución pública chilena. Los participantes provenían de un universo de 220 trabajadores. Respecto al tamaño muestral, este se calculó mediante un análisis de potencia a priori con el programa G*Power 3.1 (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007)¹. Como criterios de inclusión era preciso que los participantes desempeñaran cargos de tipo administrativo, técnico o profesional en sus respectivas áreas de trabajo. Además, debían poseer al menos dos años de experiencia laboral en total y seis meses mínimos de permanencia en la institución donde fueron evaluados.

La muestra final quedó compuesta por 91 mujeres y 37 hombres, con edades fluctuantes entre 23 y 63 años y un promedio de edad de 44,71 años ($DE = 10,68$).

¹Se utilizó una prueba F (test Family), regresión lineal múltiple (Statistical test), y se incluyeron los siguientes parámetros: tamaño del efecto = 0,15; probabilidad de error de Tipo I = 0,05; potencia esperada = 0,95; número de predictores testeados = 4 y número total de predictores = 4.

8.2. Instrumentos y materiales.

8.2.1. Percepciones de justicia organizacional.

Para evaluar justicia organizacional, se utilizó la versión en español de la escala de percepciones de justicia organizacional de Colquitt (2001), la cual fue traducida, adaptada y validada a la realidad chilena por Rodríguez y Mladinic (2015). Se compone de 20 ítems, dirigidos a evaluar las dimensiones de justicia procedural (7 ítems), justicia distributiva (4 ítems), justicia interpersonal (4 ítems) y justicia informativa (5 ítems). Un ejemplo de un ítem utilizado es: “¿Hasta qué punto usted ha sido tratado cortésmente?”. Estos ítems se evalúan con escalas de respuesta Likert con siete opciones que oscilan entre 1 (*Nunca*) y 7 (*Siempre*). La consistencia interna, medida a través del índice de alfa de Cronbach para la escala completa es de 0,94 (Rodríguez & Mladinic, 2015).

En una primera fase, se ejecutó un análisis factorial exploratorio para la dimensión de justicia general, mediante rotación con Promax (método de factorización de ejes principales) para así determinar los factores que conforman dicha dimensión. Este análisis reveló una estructura de cuatro factores, los que explican el 76,78% de la varianza total. El ítem 15 (“Hasta qué punto su supervisor o similar, ¿se abstiene de realizar observaciones o comentarios inadecuados?”) fue eliminado dado que su carga factorial fue de 0,32, siendo menor al criterio mínimo establecido de 0,40 (Field, 2013). El ítem 2 (“¿Hasta qué punto usted ha tenido influencia sobre los logros que su empresa/institución ha tenido mediante el empleo de las normas y procedimientos?”) fue eliminado por dos motivos. El primero, porque su comunalidad se encuentra por debajo del criterio establecido de 0,30 (Kline, 2011). La segunda razón se debió a una carga factorial de 0,28, la cual es menor al

criterio establecido 0,40. El ítem 6 (“¿Hasta qué punto ha podido usted apelar respecto de los resultados obtenidos mediante la aplicación de las normas y procedimientos en su empresa/institución?”) fue eliminado debido a que presentaba un índice de comunalidad inferior al resto de los ítems de la escala. Por último, el ítem 1 (“¿Hasta qué punto usted ha podido expresar sus puntos de vista y sentimientos durante la aplicación de las normas y procedimientos?”) fue eliminado por dos motivos. El primero, porque su comunalidad se encuentra bajo el criterio establecido por Klein (2011). La segunda razón se debió a que su carga factorial es similar en tres factores simultáneamente (0,19, 0,15 y 0,12), lo cual según los criterios establecen que debe ser eliminado (Field, 2013). Eliminados estos ítems, el valor de la medida de adecuación muestral de KMO fue de 0,89 y la prueba de esfericidad de Barlett mostró un resultado significativo ($p < 0,01$). Esta estructura se condice con la ya estudiada por los autores del cuestionario original (Colquitt, 2001). El valor del alfa de Cronbach para la dimensión completa de Justicia General fue 0,92, y para cada factor fue de 0,82, 0,93, 0,94 y 0,90 (Justicia procedural, distributiva, interpersonal e informacional, respectivamente), mientras que las cargas factoriales de los ítems finales fluctuaron entre 0,57 y 0,97.

8.2.2. Satisfacción laboral.

Para evaluar satisfacción laboral, se utilizó la versión en español de la escala de satisfacción laboral de Warr et al. (1979), traducida al español y adaptada por Pérez y Fidalgo (1995), la cual consiste en 15 ítems que miden los factores extrínsecos e intrínsecos del constructo. Un ejemplo de un ítem utilizado es: “*Qué tan satisfecho/a se siente Usted respecto a... las condiciones físicas de su lugar de trabajo*”. Estos ítems se evalúan con

escalas de respuesta tipo Likert con 7 opciones, que van desde *1 (Muy insatisfecho/a)* a *7 (Muy satisfecho/a)*.

En primer lugar, se llevó a cabo un juicio de expertos con el objeto de evaluar la validez de contenido de la versión en español de la escala. Una vez pasada esta etapa, se procedió a adaptar el instrumento a la realidad chilena. En el juicio de expertos participaron 23 profesionales psicólogos con conocimientos en psicometría y construcción de escalas, y profesionales de otras áreas con conocimientos en salud ocupacional. De acuerdo a su evaluación se decidió eliminar el ítem 9 el cual refiere a “*¿Qué tan satisfecho/a se siente Usted respecto a la relación entre la dirección y los trabajadores de su empresa?*”, de tal manera la escala quedó compuesta por 14 ítems.

En primer lugar, se realizó análisis factorial exploratorio con método de extracción de ejes principales (rotación Promax). El resultado de este análisis indicó una solución factorial de cuatro factores, no coincidiendo con la estructura teórica propuesta por el autor de la escala. Se decidió eliminar el ítem 14 (“*¿Qué tan satisfecho/a o insatisfecho/a se siente Usted respecto a la estabilidad de su empleo?*”) debido a que su medida de adecuación muestral en la matriz de autoimagen fue inferior al criterio mínimo establecido de 0,50 (Field, 2013). El ítem 3 (“*¿Qué tan satisfecho/a o insatisfecho/a se siente Usted respecto a sus compañeros/as de trabajo?*”) fue eliminado dado que su comunalidad fue menor al criterio establecido de 0,30. El ítem 1 (“*¿Qué tan satisfecho/a o insatisfecho/a se siente Usted respecto a las condiciones físicas de su lugar de trabajo?*”), 2 (“*¿Qué tan satisfecho/a o insatisfecho/a se siente Usted respecto a la libertad que tiene para elegir su propio método de trabajo?*”), 7 (“*¿Qué tan satisfecho/a o insatisfecho/a se siente Usted*

respecto a su sueldo?”), 9 (“¿Qué tan satisfecho/a o insatisfecho/a se siente Usted respecto a sus posibilidades de ascenso?”), 12 (“¿Qué tan satisfecho/a o insatisfecho/a se siente Usted respecto a su horario de trabajo?”) y 13 (“¿Qué tan satisfecho/a o insatisfecho/a se siente Usted respecto a la variedad de tareas que realiza en el trabajo?”), fueron eliminados debido a que arrojaron comunalidades bajo el criterio de 0,30. Posteriormente se realizó un análisis factorial exploratorio (método de extracción de ejes principales) sin rotar, debido a que los ítems restantes de la escala no se agrupaban en dos dimensiones como indica el constructo teórico de satisfacción. Este análisis reveló una estructura de un sólo factor que explica el 55,35% de la varianza total. Eliminados los ítems, el valor de la medida de adecuación muestral de KMO fue de 0,86 y la prueba de esfericidad de Barlett mostró un resultado significativo ($p < 0,01$). El resultado no es comparable con el estudio de los autores originales de la escala, pero sí coincide con los resultados del estudio de Heritage, Pollock & Roberts (2015) que no apoya la multidimensionalidad de la escala. El valor del alfa de Cronbach para la escala de satisfacción laboral fue 0,88 y las cargas factoriales de los ítems finales fluctuaron entre 0,67 y 0,78.

A su vez, el cuestionario evaluó las siguientes variables sociodemográficas, dada su incidencia en estudios anteriores: edad, género (Femenino/Masculino), zona geográfica, años totales en la institución, años totales de experiencia laboral y rango de ingresos (Bakshi, Kumar, & Rany, 2009; Chetty, & Neeraja, 2017; Loi, Lang, & Diefendorff, 2009; Yuan, Jia, & Zhao, 2016).

8.3. Diseño.

La investigación corresponde a un estudio de tipo transversal, con un diseño correlacional no experimental, basado en la aplicación de un cuestionario de auto-reporte.

El propósito de este diseño es establecer, mediante un estudio transversal, si las percepciones de justicia organizacional afectan la satisfacción laboral de los trabajadores en el contexto laboral chileno. Se busca conocer cómo las nociones de equidad sobre distribución de recursos, procedimientos, información y relaciones interpersonales inciden en las apreciaciones sobre su satisfacción laboral. Todo esto, con el objetivo de alcanzar una mayor comprensión sobre cómo la justicia organizacional podría ser un foco potencial de intervención para afectar positivamente la satisfacción laboral en particular, y la salud de los trabajadores en general.

7.4. Procedimiento y Requerimientos Éticos.

Este estudio es parte del proyecto de FONDECYT N° 11160583, el cual fue aprobado por el Comité Ética de Investigación en Seres Humanos de la Universidad de Valparaíso.

En relación con la aplicación de los instrumentos, fueron contestados de manera presencial en dependencias de la organización. Las instrucciones fueron entregadas previamente a los participantes junto con el consentimiento informado. El proceso de respuesta no duró más de 15 minutos por participante.

Respecto a los requerimientos éticos, se utilizó un consentimiento informado el cuál fue leído y firmado aceptando así participar en el estudio.

8.5. Análisis de datos.

En lo que refiere al análisis psicométrico de las escalas, se realizaron análisis de consistencia interna y análisis factorial exploratorio (AFE). En relación con los análisis descriptivos, se utilizó estadística descriptiva, correlaciones bivariadas de Pearson, prueba t de Student y análisis de la varianza (ANOVA). Respecto a la contrastación de hipótesis se usó análisis de regresión lineal múltiple.

Para la realización del análisis de los datos, se utilizaron los programas IBM SPSS Statistics 19 y G*Power 3.1.

IX. RESULTADOS

A continuación, se presentarán los resultados significativos encontrados en el presente estudio.

9.1 Descriptivos: datos sociodemográficos, correlaciones y diferencias de promedios en variables de interés

Los participantes tuvieron una edad promedio de 44,71 años ($DE = 10,68$), para las mujeres fue de 45,38 años ($DE = 10,29$) y para los hombres fue de 43,05 años ($DE = 11,52$). Con respecto a los años totales en la institución actual y años totales de experiencia laboral, los promedios fueron 13,81 años ($DE = 11,02$) y 20,55 años ($DE = 10,83$), respectivamente. En cuanto a su diferenciación por sexo, las mujeres tienen en promedio 14,16 años ($DE = 11,15$) en la institución actual, mientras que los hombres tienen 13,66 años en la institución actual ($DE = 11,04$). En el caso del ingreso líquido mensual, la moda se encontraría en la categoría 3 (entre \$500.001-\$800.000).

En la Tabla 1, se presenta el recuento para cada estadístico sociodemográfico estudiado.

Tabla 1.
Características sociodemográficas de los participantes

Característica Demográfica	Categoría	Frecuencias
Edad	Entre 23 y 32 años	21
	Entre 33 y 42 años	33
	Entre 43 y 52 años	33
	Entre 53 y 62 años	38
	Más de 62 años	2
Sexo	Femenino	91
	Masculino	37
Provincia	Dirección Regional	15
	Los Andes	9
	Petorca	4
	Quillota	12
	San Antonio	12
	San Felipe de Aconcagua	5
	Valparaíso	52
	Marga Marga	19
Ingreso líquido mensual	\$ 0 - \$ 500.000	41
	\$ 500.001 - \$ 800.000	57
	\$ 800.001 - \$ 1.000.000	16
	\$ 1.000.000 - \$ 2.000.000	13
Años totales en la Institución	Menos de 10 años	63
	Entre 11 y 20 años	23
	Entre 21 y 30 años	20
	Entre 31 y 40 años	12
	Más de 40 años	2
Experiencia Laboral	Menos de 5 años	8
	Entre 6 y 15 años	40
	Entre 16 y 25 años	33
	Entre 26 y 35 años	27
	Más de 35 años	11

A continuación, en la tabla 2 se presentan las correlaciones bivariadas de Pearson entre las variables sociodemográficas, las dimensiones de la escala de justicia organizacional y la escala de satisfacción laboral.

Las correlaciones entre las variables, en general, se mostraron desde moderadas a altas y significativas. La correlación entre las percepciones de justicia organizacional en la escala completa y la escala de satisfacción laboral fue alta y significativa, $r(158) = 0,76, p = 0,00$. En cuanto a la relación entre las dimensiones de justicia organizacional (procedural, distributiva, interpersonal e informacional, específicamente) y la satisfacción laboral también fue alta y significativa ($r(128) = 0,48, p = 0,00$; $r(128) = 0,64, p = 0,00$; $r(128) = 0,51, p = 0,00$ y $r(128) = 0,66, p = 0,00$). Estos resultados nos permiten tener una primera evidencia para poder realizar la prueba de hipótesis.

Los resultados para las correlaciones entre la variable satisfacción laboral y las variables sociodemográficas relevantes mostraron significancias nulas, moderadas y altas. Las correlaciones significativas fueron: ingreso liquido mensual, $r(127) = -0,23, p = 0,01$, años totales en la institución, $r(120) = -0,20, p = 0,03$.

Tabla 2.

Promedios, desviaciones estándar y correlaciones de Pearson

	M	DE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A. Sexo	Femenino = 1		Masculino = 2									
B. Provincia	D.REG = 0	L.ANDES = 1	PET = 2	QLLTA = 3	S.ANT = 4	S.FELIPE = 5	VALPO = 6	MARGA = 7				
1. Ingreso líquido mensual	\$ 0 - \$ 500.000 = 1	\$ 500.001 - \$ 800.000 = 2			\$ 800.001 - \$ 1.000.000 = 3			\$ 1.000.001 - \$ 2.000.000 = 4				
2. Edad	44.71	10.68										
3. Años totales en la inst.	13.81	11.02										
4. Años totales experiencia laboral	20.55	10.83										
5. P. J. O. escala completa	3.98	0.66	-0,05	-0,10	-0,10	-0,09	1					
6. P.J.procedural	3.86	0.81	0,04	0,02	0,06	0,05	0,78**	1				
7. P.J distributiva	3.42	1.05	-0,07	-0,03	-0,09	-0,06	0,80**	0,50**	1			
8. P.J. interpersonal	4.52	0.68	0,01	-0,12	-0,04	-0,09	0,68**	0,43**	0,35**	1		
9. P.J. informacional	4.18	0.81	-0,11	-0,19*	-0,21*	-0,16	0,80**	0,47**	0,43**	0,53**	1	
10. Satisfacción laboral	4.99	1.28	-0,23*	-0,16	-0,20*	-0,18	0,76**	0,48**	0,64**	0,51**	0,66**	1

**p <.01 * p <.05

Nota: D.REG = Dirección Regional; L.ANDES = Los Andes; PET = Petorca; QLLTA = Quillota; S.ANT = San Antonio; S.FELIPE = San Felipe; VALPO = Valparaíso; MARGA = Marga Marga.

En una tercera fase, se determinan diferencias de promedios para cada variable sociodemográfica de los participantes con respecto a las variables investigadas en este estudio. A continuación, se señalan aquellas diferencias significativas.

9.2. Sexo

Para la variable sexo, se observó una diferencia significativa respecto de la variable percepciones de justicia organizacional en la escala completa. Los hombres puntuaron en promedio significativamente más elevado ($M = 4,16$, $DE = 0,55$, $n = 37$) que las mujeres ($M = 3,90$, $DE = 0,69$, $n = 91$) $t(126) = -1,98$, $p < 0,05$, $d = 0,42$, 95% IC $[-0,50, -0,001]$. Los resultados de la prueba t de Student se presentan en la Tabla 3.

Tabla 3
Diferencias de promedios según sexo

	<i>t</i> de		<i>p</i> (bilateral)	Femenino		Masculino	
	Student	GI		<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>
P.J.O escala completa	-1,98*	126	0,05	3,90	0,69	4,16	0,55
P.J. O. procedural	-1,37	126	0,17	3,79	0,82	4,01	0,78
P.J.O distributiva	-1,88	126	0,06	3,31	1,07	3,69	0,95
P.J.O. interpersonal	-1,36	126	0,18	4,47	0,72	4,65	0,56
P.J.O. informacional	-1,72	100,25	0,09	4,12	0,88	4,35	0,58
Satisfacción laboral	-0,51	126	0,61	4,95	1,29	5,08	1,28

Nota: ***p* ≤0,01 **p* 0,05

9.3. Provincia.

Los grupos que representan cada provincia son: Concón, Cabildo, Puchuncaví, La ligua, Quintero, San Felipe, San Esteban, Calle Larga, Panquehue, Los Andes, Dirección Regional de Valparaíso, Valparaíso, Viña del Mar, Villa Alemana, Quilpué, Limache, San Antonio, Cartagena, Algarrobo, El Quisco, Quillota, La Cruz y La Calera.

Para poder realizar los análisis, se tuvo que agrupar el total de los grupos en ocho, ya que, el tamaño muestral de los grupos no hacía posible realizar los análisis (desde $n = 1$ a $n = 25$), así conservar el anonimato de las personas participantes. Así, se conformaron los grupos Dirección Regional de Valparaíso (Dirección Regional de Valparaíso), Los Andes (Calle Larga, Los Andes y San Esteban), Petorca (Cabildo y La Ligua), Quillota (La Calera, La Cruz y Quillota), San Antonio (Algarrobo, Cartagena, El Quisco y San Antonio), San Felipe de Aconcagua (Panquehue y San Felipe), Valparaíso (Concón, Puchuncaví, Quintero, Valparaíso y Viña del Mar) y Marga Marga (Limache, Quilpué y Villa Alemana).

Después de realizado el tratamiento preliminar de los datos, a través de la prueba de ANOVA de un factor, el análisis reveló diferencias significativas en los promedios de la variable percepciones de justicia organizacional, en específico, en la dimensión de justicia informacional.

En cuanto a la dimensión de justicia informacional, la media de la Dirección Regional fue de $M = 4,55$ ($DE = 0,66$), en la provincia de Los Andes fue de $M = 4,56$ ($DE = 0,55$), en la provincia de Petorca fue de $M = 3,70$ ($DE = 0,66$), en la provincia de Quillota la media fue de $M = 4,29$ ($DE = 0,64$), en la provincia de San Antonio el promedio fue de

$M = 4,47$ ($DE = 0,75$), en la provincia de San Felipe fue de $M = 4,76$ ($DE = 0,54$), en la provincia de Valparaíso la media fue $M = 3,98$ ($DE = 0,87$) y en la provincia de Marga Marga la media aritmética fue de $M = 3,99$ ($DE = 0,87$). Se cumple el supuesto de homogeneidad de las varianzas, ($Levene = 1,10, p = 0,37$). En este caso, los resultados de ANOVA nos indican que hay diferencias significativas, $F(7, 120) = 2,29, p = 0,03, \eta^2 = 0,37$, 95% ICs [4,18, 4,91], [4,14, 4,98], [2,64, 4,76], [3,88, 4,70], [3,99, 4,95], [4,09, 5,43], [3,73, 4,22] y [3,57, 4,41] respectivamente. La prueba post hoc DMS reveló que las diferencias de promedio se encuentran entre los grupos de Dirección Regional y Valparaíso ($p = 0,02$), y entre Dirección Regional y Marga Marga ($p = 0,04$), lo que significa que el grupo de la Dirección Regional tienen una mejor percepción de la justicia informacional en comparación con Valparaíso y Marga Marga. Por otro lado, Los Andes y Valparaíso presentan diferencias entre sus promedios ($p = 0,04$), lo que implica que el grupo de los Andes tienen una mejor percepción de la justicia informacional. Así también se encontró que San Felipe de Aconcagua tiene una mejor percepción de justicia informacional en comparación con Petorca ($p = 0,05$) y Valparaíso ($p = 0,04$). Los resultados se pueden observar en la Tabla 4.

Tabla 4

ANOVA de las variables en estudio según provincia

	F	Gl	p	D.REG		L.ANDES		PET		QLLTA		S.ANT		S.FELIPE		VALPO		MARGA	
				M	DE	M	DE	M	DE	M	DE	M	DE	M	DE	M	DE	M	DE
P.J.O escala completa	1,40	7, 120	0,21	4,23	0,58	3,94	0,62	3,83	0,37	4,27	0,50	4,16	0,61	4,21	0,50	3,85	0,71	3,80	0,72
P.J. procedural	0,75	7, 120	0,63	3,95	0,79	3,72	0,91	3,81	0,72	4,17	0,69	4,17	0,69	3,60	1,40	3,79	0,82	3,72	0,79
P.J. distributiva	1,23	7, 120	0,29	3,68	1,13	2,78	1,03	3,31	0,24	3,92	1,10	3,46	0,97	3,85	0,91	3,34	1,03	3,29	1,74
P.J. interpersonal	1,18	7, 120	0,32	4,80	0,37	4,74	0,46	4,75	0,50	4,69	0,54	4,56	0,88	4,60	0,89	4,41	0,71	4,30	0,75
P.J. informacional	2,29*	7, 120	0,03	4,55	0,66	4,56	0,55	3,70	0,66	4,29	0,64	4,47	0,75	4,76	0,54	3,98	0,87	3,99	0,87
Satisfacción laboral	1,77	7, 120	0,10	5,37	1,01	5,20	1,37	4,67	0,24	5,90	0,50	5,28	1,08	4,80	1,22	4,69	1,49	4,80	1,18

**p ≤ 0,01 *p ≤ 0,05

Nota: D.REG = Dirección Regional; L.ANDES = Los Andes; PET = Petorca; QLLTA = Quillota; S.ANT = San Antonio; S.FELIPE = San Felipe; VALPO = Valparaíso; MARGA = Marga Marga.

9.4. Años totales en la institución.

Con respecto a la variable demográfica años totales en la institución, fueron agrupadas en rangos, ya que esto posibilita realizar los análisis correspondientes. Los grupos que se conformaron fueron los siguientes: Menos de 10 años, entre 11 y 20 años, entre 21 y 30 años, entre 31 y 40 años, y más de 40 años.

Luego de realizar el análisis de los datos con ANOVA, se encontraron diferencias en el promedio de la variable satisfacción laboral.

Para la variable satisfacción laboral, las categorías de los años totales en la institución promediaron: Menos de 10 años ($M = 5,17$; $DE = 1,16$), entre 11 y 20 años ($M = 4,62$; $DE = 1,49$), entre 21 y 30 años ($M = 5,31$; $DE = 0,87$), entre 31 y 41 años ($M = 4,04$; $DE = 1,64$) y más de 40 años ($M = 3,42$; $DE = 0,35$). No se cumple el supuesto de homogeneidad de las varianzas ($Levene = 3,32$, $p = 0,01$). La prueba de $Welch(4, 9,18) = 9,27$, $p < 0,01$, $\eta^2 = 0,36$, 95% ICs [4,88, 5,46], [3,97, 5,26], [4,90, 5,72], [2,99, 5,08] y [0,24, 0,59], respectivamente, muestra que existen diferencias significativas entre sus medias. La prueba post hoc de Games-Howell reveló que las diferencias se observan entre el grupo de 21 y 30 años con el grupo de más de 40 años ($p < 0,05$), lo que indica que los participantes del primer grupo presentan mejores niveles de satisfacción laboral que los del segundo. Los resultados se pueden observar en la Tabla 5.

Tabla 5

ANOVA de las variables en estudio según años totales en la institución

	<i>F</i>	<i>Gl</i>	<i>P</i>	<i>< 10 años</i>		<i>11 – 20 años</i>		<i>21 – 30 años</i>		<i>31 – 40 años</i>		<i>+40 años</i>	
				<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>
P.J.O escala completa	0,87	4, 115	0,48	4,03	0,69	3,81	0,68	4,04	0,56	3,74	0,66	3,94	0,27
P.J. procedural	0,64	4, 115	0,64	3,78	0,90	3,79	0,53	4,04	0,75	3,67	0,96	4,25	0,35
P.J. distributiva	1,58	4, 115	0,19	3,52	1,09	3,09	1,06	3,73	0,82	3,15	1,05	2,75	1,06
P.J. interpersonal	0,80	4, 115	0,53	4,56	0,64	4,38	0,83	4,57	0,61	4,33	0,72	5,00	0,00
P.J. informacional	1,33	4, 115	0,26	4,31	0,76	4,06	0,99	3,93	0,74	3,92	0,91	4,00	0,28
Satisfacción laboral	3,77*	4, 115	0,01	5,17	1,16	4,62	1,49	5,31	0,87	4,04	1,64	3,42	0,35

***p* ≤ 0,01 **p* ≤ 0,05

9.5. Años totales de experiencia laboral

En cuanto a la variable años totales de experiencia laboral, los valores fueron agrupados en rangos. Los grupos que se conformaron fueron los siguientes: Menos de 5 años de experiencia, entre 6 y 15 años, entre 16 y 25 años, entre 26 y 35 años, y más de 35 años.

Luego estos datos fueron analizados con una prueba de ANOVA y se encontraron diferencias significativas en el promedio de la variable satisfacción laboral. Para la variable satisfacción laboral, las categorías de los años totales de experiencia laboral tuvieron los siguientes promedios: Menos de 5 años ($M = 5,75$; $DE = 0,97$), entre 6 y 15 años ($M = 4,81$; $DE = 1,24$), entre 16 y 25 años ($M = 5,40$; $DE = 1,08$), entre 26 y 35 años ($M = 4,88$; $DE = 1,33$) y más de 35 años ($M = 4,06$; $DE = 1,24$). Se cumple el supuesto de homogeneidad de las varianzas ($Levene = 0,372$, $p = 0,83$). El test $F(4,114) = 3,65$, $p < 0,01$, $\eta^2 = 0,36$, 95% ICs [4,94, 6,56], [4,41, 5,21], [5,01, 5,78], [4,35, 5,40] y [3,23, 5,21], respectivamente, muestran que existen diferencias significativas entre éstas. La prueba de HSD de Tukey reveló que las diferencias se observan entre el grupo menos de 5 años y el grupo de más de 35 años ($p = 0,02$), entre el grupo de 16 a 25 años con el grupo de más de 35 años ($p = 0,03$), interpretándose que, para cada comparación, que el grupo de menos de 5 años y el grupo de entre 16 a 25 años presentan una mayor satisfacción laboral en comparación con el grupo de más de 35 años. El resto de las comparaciones no fueron significativas, fluctuando entre $p = 0,24$ y $p = 1,000$. Los resultados se muestran en la Tabla 6.

Tabla 6

ANOVA de las variables en estudio según años totales de experiencia laboral

	<i>F</i>	<i>Gl</i>	<i>P</i>	< 5 años		6 – 15 años		16 – 25 años		26 – 35 años		+35 años	
				<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>
P.J.O escala completa	2,09	4,114	0,09	4,24	0,68	3,88	0,70	4,20	0,56	3,96	0,59	3,72	0,55
P.J. procedural	1,14	4,114	0,34	3,91	1,13	3,69	0,80	4,08	0,59	3,90	0,85	3,82	0,77
P.J. distributiva	1,91	4,114	0,11	3,72	1,13	3,27	0,99	3,78	1,02	3,47	0,85	3,02	1,11
P.J. interpersonal	1,48	4,114	0,21	4,71	0,42	4,47	0,72	4,68	0,56	4,52	0,69	4,15	0,92
P.J. informacional	1,54	4,114	0,20	4,65	0,44	4,17	0,93	4,33	0,76	4,01	0,81	3,93	0,59
Satisfacción laboral	3,65*	4,114	0,01	5,75	0,97	4,81	1,24	5,40	1,08	4,88	1,33	4,06	1,24

***p* ≤ 0,01 **p* ≤ 0,05

9.6. Ingreso líquido Mensual.

Los grupos que representan cada nivel de Ingreso líquido mensual son: menos de \$200.000, entre \$200.001 y \$500.000, entre \$500.001 y \$800.000, entre \$800.001 y \$1.000.000, entre \$1.000.001 y \$2.000.000.

Para poder realizar los análisis, se tuvo que agrupar el total de los grupos en cuatro, dada la pequeña cantidad de participantes en algunos grupos (desde $n = 1$ a $n = 40$). Por lo tanto, las categorías resultantes fueron: $< \$500.000$, entre \$500.001 y \$800.000, entre \$800.001 y \$1.000.000; y entre \$1.000.000 y \$2.000.000. El análisis de ANOVA dio como resultado que existen diferencias significativas con las variables percepciones de justicia organizacional escala completa, la dimensión procedural de dicha escala y satisfacción laboral.

Para la dimensión de percepciones de justicia procedural, las categorías de ingreso líquido mensual tuvieron los siguientes promedios: $< \$500.000 M = 3,96 (DE = 0,81)$, $\$500.001$ y $\$800.000 M = 3,64 (DE = 0,85)$, $\$800.001$ y $\$1.000.000 M = 4,36 (DE = 0,55)$ y $\$1.000.000$ y $\$2.000.000 M = 3,85 (DE = 0,70)$. Se cumple el supuesto de homogeneidad de las varianzas ($Levene = 1,528, p = 0,21$). El test $F(3, 123) = 3,89, p < 0,01, \eta^2 = 0,31$, 95% ICs [3,71, 4,22], [3,41, 3,86], [4,07, 4,65] y [3,42, 4,27], respectivamente, muestra que existen diferencias significativas entre las medias. La prueba de HSD de Tukey reveló que las diferencias se dan entre el grupo \$500.001 a \$800.00 y el grupo de \$800.001 a \$1.000.000 ($p < 0,01$), interpretándose que el grupo de \$800.001 a \$1.000.000 presenta una mayor percepción de justicia en su dimensión procedural.

Para la variable satisfacción laboral, las categorías de ingreso líquido mensual tuvieron los siguientes promedios: < \$500.000 ($M = 5,41$; $DE = 1,07$), \$500.001 y \$800.000 ($M = 4,82$; $DE = 1,31$), \$800.001 y \$1.000.000 ($M = 4,99$; $DE = 1,28$) y \$1.000.000 y \$2.000.000 ($M = 4,35$; $DE = 1,50$). Se cumple el supuesto de homogeneidad de las varianzas ($Levene = 0,65$, $p = 0,58$). El test $F(3, 123) = 3,01$, $p = 0,03$, $\eta^2 = 0,27$, 95% ICs [5,07, 5,74], [4,47, 5,17], [4,31, 5,68] y [3,44, 5,25], encontrándose diferencias significativas entre las medias. La prueba de HSD de Tukey reveló que las diferencias se dan entre el grupo de < \$500.000 y el grupo de \$1.000.000 y \$2.000.000 ($p=0,04$), interpretándose que, para cada comparación, el grupo de ingresos < a \$500.000 presenta una mayor satisfacción laboral respecto del grupo que presenta un ingreso líquido mensual entre \$1.000.000 y \$2.000.000. Los resultados se muestran en la Tabla 7.

Tabla 7

ANOVA de las variables en estudio según ingreso líquido mensual

	<i>F</i>	<i>G</i> ₁	<i>P</i>	1		2		3		4	
				<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>
P.J.O escala completa	3,27*	3,123	0,02	4,11	0,69	3,81	0,67	4,28	0,44	3,86	0,58
P.J. procedural	3,89*	3,123	0,01	3,96	0,81	3,64	0,85	4,36	0,55	3,85	0,70
P.J. distributiva	1,23	3,123	0,30	3,63	0,98	3,23	1,03	3,50	1,25	3,37	1,04
P.J. interpersonal	2,59	3,123	0,06	4,62	0,67	4,37	0,74	4,85	0,32	4,49	0,63
P.J. informacional	1,86	3,123	0,14	4,33	0,81	4,07	0,81	4,42	0,68	3,88	0,91
Satisfacción laboral	3,01*	3,123	0,03	5,41	1,07	4,82	1,31	4,99	1,28	4,35	1,50

Nota: ***p* ≤ 0,01 **p* ≤ 0,05

1 = < \$500.000 2 = \$500.001 – \$800.000 3 = \$800.001 - \$1.000.000 4 = \$1.000.000 - \$2.000.000

9.7 Prueba de hipótesis

Se utilizó el método de regresión múltiple para examinar el impacto de las percepciones de justicia organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores. Se realizó la prueba de hipótesis sólo para la primera, debido a lo expuesto en el apartado metodológico sobre la unidimensionalidad de la escala de satisfacción y la reducción de ítems. En consecuencia, las hipótesis 2 y 3 no fueron testeadas. De manera de generar un estudio más específico, se realizó un análisis de regresión múltiple en donde se buscó predecir la satisfacción laboral como constructo unidimensional, a través de las cuatro dimensiones de la escala de percepciones de justicia organizacional.

9.7.1 Percepciones de justicia organizacional.

La hipótesis 1 sugirió que las percepciones de justicia organizacional examinadas en este estudio tendrían una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral. Como primer paso, se realizó un análisis correlacional entre los promedios de las percepciones de justicia organizacional y el promedio de satisfacción laboral, denotando una correlación altamente significativa $r(127) = 0,76$. Este hallazgo permite realizar un análisis de regresión lineal múltiple. En un primer bloque se introdujeron las covariables que correlacionaron significativamente con satisfacción laboral: años totales en la institución e ingreso líquido mensual. En un segundo bloque se introdujo la variable independiente: percepciones de justicia organizacional. Luego del primer análisis, se eliminó la covariable “años totales en la institución” que no era significativa en el modelo predictivo. En suma, el predictor introducido explica un 61% de la varianza ($R^2_{adj} = 0,61$) siendo altamente significativo, con un $F(2,124) = 98,84$, $p < 0,01$. La percepción de justicia organizacional ($\beta = 0,75$, $p <$

0,01, 95% IC [1,25, 1,68]) se mostraría como un predictor altamente significativo de la satisfacción laboral, apoyando así la primera hipótesis. Los resultados se muestran en la Tabla 8.

Tabla 8

Regresión lineal de las percepciones de justicia organizacional sobre la satisfacción laboral de los trabajadores.

Variable	Satisfacción laboral			
	Modelo 1B	Modelo 2		
		B	IC 95%	FIV
Constante	5,61**	-,31*	[-1,24 – 0,62]	
Ingreso líquido mensual	-0,31	-0,26	[-0,41 – -0,11]	1,00
Percepciones de justicia organizacional	-	1,46	[1,25 - 1,68]	1,00
R^2 corregida	0,04		0,61	
F	6,66*		98,84**	
R^2	0,05		0,56	
F	6,66*		181,41**	

Nota. $n = 128$; ** $p < 0,01$ * $p < 0,05$, IC=Intervalo de confianza, FIV=Factor de Inflación de la Varianza (FIV < 5: sin colinealidad).

Como se mencionó anteriormente, se realizó un análisis adicional considerando las cuatro dimensiones de la escala de percepciones de justicia organizacional como predictores de satisfacción laboral. En este caso, como primer paso, en un primer bloque, se introdujeron las variables sociodemográficas que correlacionan significativamente con la variable satisfacción laboral, y en un segundo bloque, se introdujeron las tres dimensiones de justicia organizacional que correlacionan significativamente con satisfacción laboral: justicia distributiva, justicia interpersonal e justicia informacional. Como segundo paso, de acuerdo con los resultados obtenidos en el primer, se descartaron aquellas covariables que no aportaron efectos significativos al modelo, dejando finalmente sólo la variable demográfica ingreso líquido mensual (modelo 2). En este segundo paso, en total, los predictores introducidos explicaron un 62% de la varianza ($R^2_{adj} = 0,62$), siendo altamente significativos, $F(4, 122) = 52,04, p = 0,00$. En este caso, la justicia distributiva ($\beta = 0,41, p = 0,00, 95\% \text{ IC } [0,35, 0,65]$), la justicia informacional ($\beta = 0,39, p = 0,00, 95\% \text{ IC } [0,39, 0,83]$) y la covariable “ingreso líquido mensual” ($\beta = -0,16, p < 0,01, 95\% \text{ IC } [-0,37, -0,06]$) demuestran efectos altamente significativos en la satisfacción laboral de los trabajadores. En cuanto a la justicia interpersonal, esta mostró efectos significativos ($\beta = 0,16, p = 0,02, 95\% \text{ IC } [0,05, 0,54]$). Por tanto, las dimensiones de justicia distributiva y justicia informacional serían considerados predictores altamente significativos de la satisfacción laboral. A su vez la dimensión de justicia interpersonal se mostraría como un predictor significativo de la satisfacción laboral. Los resultados se muestran en la Tabla 9.

Tabla 9

Regresión lineal múltiple de las dimensiones de justicia organizacional sobre la satisfacción laboral de los trabajadores

Variable	Satisfacción Laboral.			
	Modelo 1B	Modelo 2		
		B	IC 95%	FIV
Constante	5,61*	-0,16	[-1,18 - 0,87]	
Ingreso líquido mensual	-0,31	-0,22**	[-0,37 - -0,06]	1,01
Percepciones de justicia distributiva	-	0,50**	[0,35 - 0,65]	1,55
Percepciones de justicia informacional	-	0,61**	[0,40 - 0,83]	1,26
Percepciones de justicia interpersonal	-	0,29*	[0,05 - 0,54]	1,45
R^2 corregida	0,43		0,62	
F	6,66*		52,03**	
R^2	0,05		0,58	
F	6,67*		63,82**	

Nota. $n = 128$; ** $p < 0,01$ * $p < 0,05$, IC=Intervalo de confianza, FIV=Factor de Inflación de la Varianza (FIV < 5: sin colinealidad).

X. DISCUSIÓN

En el presente estudio, se propuso que las percepciones de justicia organizacional (Colquitt, 2001) y satisfacción laboral (Warr et al., 1979) se asociarían de forma positiva y significativa. Junto con esto, que las dimensiones de justicia distributiva y procedural explicarían una mayor varianza sobre la satisfacción laboral extrínseca. A su vez, las dimensiones de justicia interpersonal e informacional expliquen una mayor varianza sobre la satisfacción laboral intrínseca.

Los análisis de correlaciones nos muestran una asociación significativa entre las percepciones de justicia organizacional y la satisfacción laboral. Hallazgo que confirma la hipótesis 1 y que es consistente con la literatura (Al-Zu'bi, 2010; Bakhshi, Kumar & Rani, 2009; Clay-Warner, Reynolds & Roman, 2005; Cohen-Charash y Spector, 2001; Colquitt, 2001; Curry, Wakefield, Price & Mueller, 1986; Yaghubi, Saghaeian, Gorgi, Norouzi, & Rezaei, 2009; Masterson, Lewis, Goldman, & Taylor 2000; Moorman, 1991; Schappe, 1998; Tang & Sarsfield-Baldwin, 1996).

Los hallazgos más significativos se centran en los datos entregados por los análisis de regresiones lineales múltiples. En primer lugar, se encontró que las percepciones de justicia organizacional como constructo general constituyen un predictor altamente significativo de la satisfacción laboral general. Estos resultados otorgan apoyo a la hipótesis 1, siendo esto consistente con lo expuesto en la literatura en relación a la capacidad predictiva de la justicia organizacional sobre resultados organizacionales, tales como la satisfacción laboral (Bakhshi, Kumar & Rani, 2009; Colquitt et al., 2001; Greenberg, 1990;

Greenberg, 1993; Sweeney & McFarlin, 1992; Sweeney & McFarlin, 1993; Yuan, Jia & Zhao, 2015).

Un segundo análisis de regresión lineal múltiple, entregó como evidencia que las dimensiones de justicia distributiva y justicia informacional serían predictores altamente significativos de la satisfacción laboral, mientras que la justicia interpersonal sería un tercer predictor significativo de la variable dependiente. Si bien el carácter de predictor de justicia distributiva es acorde a los planteamientos de Bakhshi et al. (2009) y Colquitt (2001), el valor predictivo de justicia informacional e interpersonal no ha sido reportado en ningún estudio a la fecha, de modo que este sería uno de los principales aportes de esta investigación.

En contraposición, Lotfi y Pour (2013) indican que sólo la justicia procedural predice satisfacción laboral. Una posible explicación de estos datos podría deberse a las características de la muestra, en donde no existen mayor injerencia de parte de los trabajadores en los procesos de trabajo, dada la naturaleza de los procedimientos de la institución. Es decir, los trabajadores no tienen la posibilidad de apelar sobre la forma de hacer el trabajo, de tal manera que la dimensión de justicia procedural se vería afectada en su medición. En cambio, en relación a la justicia informacional, esta misma condición podría reducir la incertidumbre, ya que todos los procesos están normados y estructurados, por lo que las percepciones en torno a esta dimensión tenderían a aumentar al considerar la entrega de información clara, oportuna y que sólo debe ser ejecutada, por lo que no mediaría un proceso de interpretación que pueda inducir a error.

Otro hallazgo observado en el análisis de regresión lineal múltiple, indica que la variable control ingreso líquido mensual sería un predictor significativo en relación con la satisfacción laboral. Esto es coherente con lo descrito por los autores sobre la relación entre el pago y la satisfacción laboral (Clay-Warner et al, 2005; Judge et al, 2010; Smith, Kendall & Hulin, 1969; Sweeney & McFarlin, 1992).

En relación con las variables demográficas, para la variable sexo, se observó una diferencia de promedio respecto de la variable percepciones de justicia organizacional, donde los hombres puntuaron en promedio significativamente más elevado que las mujeres. A conocimiento de los investigadores del estudio, no existe literatura que vincule la variable sexo con las percepciones de justicia organizacional medida como constructo general. A pesar de lo anterior, la literatura sí indica diferencias de género en cuanto a las dimensiones de la justicia organizacional, respectivamente aquellos de sexo masculino tendrían mejores percepciones de justicia distributiva (Brockner & Adsit, 1986; Greenberg & McCarty, 1990; Sweeney, & McFarlin, 1997) y justicia procedural (Omar, 2011).

En relación con los años totales en la institución, el grupo de entre 21 y 30 años presenta mayores niveles de satisfacción laboral que el grupo de mayores de 40 años. Por otro lado, considerando los años totales de experiencia laboral, el grupo de menos de 5 años y el grupo de 16 a 25 años presentan una mayor satisfacción laboral que el grupo de más de 35 años, por lo que los grupos con menor experiencia poseen mayor satisfacción laboral. Este resultado estaría parcialmente en concordancia con una relación cuadrática entre edad y satisfacción laboral (Clarke, Oswald, & Warr 1996), siendo los más jóvenes y aquellos con mayor edad los más satisfechos laboralmente. No obstante, la dificultad de establecer

un límite claro entre los grupos etarios hace que las interpretaciones sean poco precisas sobre este tema. En relación con los resultados en este estudio, la edad debe contextualizarse en relación con los pares, ya que cuando un individuo es mayor que sus pares posee actitudes en el trabajo más negativas (Milliken & Martins, 1996; Riordan & Shore, 1997) en comparación con actitudes más positivas al encontrarse con pares de edad similar (Cleveland & Shore, 1992), considerando a la satisfacción laboral dentro del espectro de actitudes en el trabajo. En esta misma línea los trabajadores mayores tienden a tener actitudes más favorables que los más jóvenes (Ng & Feldman, 2010). A propósito de lo anterior, se espera que más estudios profundicen en la relación entre la edad y la satisfacción laboral, especialmente en el contexto chileno.

Sobre la variable ingreso líquido mensual, la percepción de justicia organizacional tiende a disminuir a medida que los ingresos aumentan, a excepción de la justicia procedural la cuál es mayor en el grupo de rango de \$800.001 a \$1.000.000. Esto resulta coherente con los argumentos expuestos por Greenberg (1987), quién plantea que cuando el nivel de ingresos era bajo, los procedimientos justos moderan las percepciones del nivel de ingresos injusto. Es decir, a mayor justicia procedural, los ingresos afectan menos a la satisfacción laboral. En cambio, cuando los sujetos tienen niveles de ingresos moderados o altos, son ajenos a dicha influencia, por lo que pueden mostrar niveles menores de satisfacción con el ingreso en comparación con los que ganan menos (Greenberg, 1987). Dadas las características de la organización evaluada, con un marcado énfasis en los procesos ya establecidos, los datos obtenidos resultan en parte coherentes con lo expuesto por el autor, al menos en lo relativo a la justicia procedural.

Por otra parte, la explicación esgrimida por la teoría del nivel de adaptación sobre cómo la exposición a estímulos anteriores genera un marco de referencia con el cual se evalúan estímulos posteriores, permitiría esbozar una posible explicación a los resultados obtenidos, donde nuevas experiencias pueden modificar el nivel de adaptación de una persona. Es decir, si una persona está acostumbrada a grandes aumentos, es probable que no se muestre satisfecha con un ajuste salarial pequeño, ya que se trata de una condición regular de adaptación. En cambio, sería un caso distinto para el trabajador que rara vez recibe un aumento, donde podría verse satisfecho con un alza relativamente menor de su sueldo (Bowling, Beehr, Wagner, & Libkuman, 2005). Sin embargo, todas estas explicaciones resultan insuficientes, por lo que más investigación es necesaria en esta área para determinar la relación entre la justicia organizacional, con sus cuatro dimensiones, el ingreso líquido mensual y la satisfacción laboral.

En relación con la satisfacción laboral, esta es mayor en el grupo de rango de ingresos menor a \$500.000 respecto del grupo de \$1.000.000 y \$2.000.000. Sobre este apartado no existe un consenso teórico. Por un lado, Smith et al., (1969), argumentan que la satisfacción con el ingreso es un elemento estructural de la satisfacción laboral general, es decir que ejerce un efecto importante en los trabajadores. Además, otros autores indican que, con otros elementos organizacionales igualados, el ingreso por sí mismo, dará resultados más altos en los niveles de satisfacción mencionados por los trabajadores (Heneman & Judge, 2000 citados en Judge et al., 2010; Hulin, 1991).

En el lado opuesto, autores como Deci y Ryan (1985) sostienen en su teoría de la auto-determinación, que las recompensas extrínsecas (como lo pueden suponer los

ingresos) afectan las motivaciones intrínsecas que los trabajadores pueden tener sobre su propio quehacer laboral, específicamente en lo relacionado con la autonomía percibida por el individuo (Deci & Ryan, 2000), así como también el bienestar, auto-aceptación y afiliación (Kasser & Ryan, 1993). Srivastava, Locke, y Bartol (2001), indican que esta visión no ha sido cuestionada. Esto implicaría que el pago por sí solo no aumenta la satisfacción laboral de los trabajadores. Debido a la evidencia contradictoria expuesta, es necesario realizar más investigaciones para llegar a un consenso teórico y empírico sobre este efecto.

10.1. Limitaciones.

En el presente estudio existen limitaciones en relación con aspectos del diseño metodológico. La principal limitación radica en el carácter transversal del estudio, debido a que no considera la posibilidad de sostener en el tiempo las correlaciones y predicciones mencionadas. Para lograr determinar efectivamente esta relación, es necesario hacer uso de métodos longitudinales, ya que estos pueden entregar un enfoque más comprensivo en la investigación permitiendo así entender el nivel y dirección del cambio en el tiempo (Caruana, Roman, Hernández-Sánchez & Solli, 2015).

Una limitación en relación con los instrumentos utilizados fueron los resultados arrojados por los análisis factoriales exploratorios. En relación con la escala de percepciones de justicia organizacional de Colquitt (2001), de los cuatro ítems eliminados, tres pertenecen a la dimensión de justicia procedural. Lo anterior, puede ser explicado por las características de la muestra, puesto que al ser una institución de carácter público está altamente normado en sus procedimientos y procesos. Se espera que futuros estudios

exploren en profundidad la validez de constructo y consistencia interna de la escala en este tipo de organizaciones.

Por otro lado, en relación con la escala de satisfacción laboral de Warr (1979), no se apoya la multidimensionalidad, específicamente la división extrínseca e intrínseca propuesta por el autor. De los ocho ítems eliminados, 5 pertenecían a la dimensión extrínseca, mostrando así problemas aparentes. Sumado a lo anterior, el tamaño muestral no fue el óptimo considerando un ratio de 10 personas por ítems (Clark & Watson, 1995; DeVellis, 2003). Otra dificultad se refiere a la comprensión de los ítems, las restricciones temporales y siete opciones de respuesta, dada la alta carga de trabajo de los participantes.

Otra limitación recae en el carácter de la muestra utilizada, constituida por 128 trabajadores que se desempeñan en una institución pública chilena, caracterizada por un 71% de sexo femenino en relación a un 28.9% masculino, y con prevalencia en roles relacionados a la atención de público. Todo lo anterior implica una limitación y amenaza a la validez externa de la investigación, puesto que las inferencias que se puedan realizar a partir de este estudio no son totalmente generalizables a otros rubros o contextos organizacionales (Steckler & McLeroy, 2008). Por lo anterior, el desarrollo de futuros estudios debería considerar dichos factores para así aportar a la validez de estos hallazgos.

Otra posible limitación en relación con la aplicación de los instrumentos seleccionados es la existencia de posibles sesgos que podrían haber afectado las conclusiones vertidas en este trabajo. El primero hace referencia al efecto de la deseabilidad social, el cuál es entendido como la tendencia a responder a ítems de auto-reporte de una forma que hacen ver a los evaluados de manera positiva, más de que sus respuestas sean

precisas y verdaderas (Holtgraves, 2004). Otro sesgo posiblemente presente es la heurística de disponibilidad, en la cual las personas basan su juicio en la facilidad con la que se pueden recordar los eventos, cualquier factor que incremente la facilidad para recordar hace que un evento esté más disponible e incrementa su frecuencia estimada (Tversky & Kahneman, 1973). De este modo, las respuestas de los instrumentos referidas a los últimos meses podrían haber sido afectadas por eventos cruciales recientes, sesgando así las respuestas.

10.2 Relevancia del estudio

Desde una perspectiva psicométrica el presente estudio aporta evidencia de validez de constructo de la escala de percepciones de justicia organizacional de Colquitt (2001). Por otro lado, es la primera aplicación de la escala de satisfacción de Warr et al. (1979) en el contexto chileno. Una vez eliminados los ítems, bajo criterios psicométricos, la escala se redujo a 6 ítems los cuales no alcanzan a englobar la funcionalidad teórica, sin embargo, esta aplicación en el contexto chileno entregó evidencias en cuanto a su funcionamiento y confiabilidad. Por lo tanto, estos primeros indicios entregan una señal de la unidimensionalidad de la escala, lo cual hace el llamado a seguir discutiendo sobre la dimensionalidad del constructo de satisfacción laboral.

En Chile no ha habido un mayor desarrollo teórico y empírico en torno al constructo de justicia organizacional más allá de la revisión conceptual que Mladinic e Isla (2011) y la validación realizada por Rodríguez y Mladinic (2015) sobre el instrumento de percepciones de justicia organizacional de Colquitt (2001). Respecto a la satisfacción laboral, tampoco existía un instrumento, debidamente validado, que mida el constructo en la realidad chilena.

Por tal, esta investigación aporta a su vez al desarrollo científico de los constructos en Chile.

10.3. Futuras líneas de investigación e implicancias prácticas.

En relación con futuras líneas de investigación se podría investigar posibles variables mediadoras de la relación entre el ingreso y la satisfacción laboral. Judge et al. (2010) en su meta-análisis sobre la relación entre el ingreso y la satisfacción laboral postula como posibles mediadores el nivel en que el ingreso es valorado por los trabajadores, los marcos de referencia y las expectativas. Considerando que los resultados de la relación entre el ingreso y la satisfacción, en el presente estudio, no son apoyados totalmente por la mayoría de la literatura, se esperaría profundizar en dicha relación.

Con el fin de ampliar las líneas investigativas en relación a las percepciones de justicia organizacional con constructos que describan cómo las personas sienten y se relacionan con su trabajo, futuros estudios podrían explorar las relaciones entre justicia organizacional y variables como compromiso organizacional, participación, bienestar subjetivo y afecto en el trabajo, los cuáles son constructos convergentes con la satisfacción laboral (Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller & Hulin, 2017).

Una de las problemáticas no resueltas del presente estudio fue la imposibilidad de testear las hipótesis 2 y 3, puesto que el análisis psicométrico de la escala de satisfacción laboral de Warr et al. (1979) no apoyó el modelo de dos dimensiones, intrínseca y extrínseca. No obstante, se espera que futuros estudios exploren en profundidad la relación entre las dimensiones de las percepciones de justicia organizacional y las dimensiones de la

satisfacción. Para ello, la división intrínseca y extrínseca también está presente en el cuestionario corto de satisfacción laboral de Minnesota (Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1967), otros modelos de satisfacción laboral también podrían ser explorados considerando la evolución que la satisfacción laboral ha tenido en la literatura (Judge et al, 2017).

Desde una perspectiva práctica en desarrollo organizacional, es importante explorar la eficacia de intervenciones en justicia organizacional, hecho que toma principal relevancia al conocer los hallazgos de esta investigación, al demostrar el valor predictivo de las percepciones de justicia organizacional como constructo general. De esta manera es importante enfocar intervenciones en esta línea y poniendo especial énfasis en las dimensiones distributiva, informacional e interpersonal y el ingreso líquido mensual ya que demuestran efectos significativos en la satisfacción laboral de los trabajadores. Lo anterior es especialmente importante, puesto que los estudios de justicia organizacional se han enfocado principalmente en aspectos teóricos dejando de lado modelos de intervenciones y su eficacia (Greenberg, 2009).

Finalmente, los hallazgos del presente estudio permiten aportar al conocimiento de las dinámicas que se dan al interior de una organización, no sólo desde la investigación sino también desde los propios empleados. En este sentido, los resultados otorgan un potencial marco comprensivo sobre las causas y consecuencias de las situaciones que enfrentan los trabajadores en su vida laboral, permitiendo enfrentar con conocimiento técnico y teórico los conflictos propios del trabajo.

El presente estudio es un avance en la comprensión de las percepciones de justicia organizacional y satisfacción laboral en el contexto chileno, aportando así a la investigación en psicología organizacional y del país. Finalmente, los resultados presentados facilitan el diseño de intervenciones más específicas que busquen aumentar la satisfacción de los trabajadores.

XI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Adams, J. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, 2, 267-299. doi: 10.1016/S0065-2601(08)60108-2.
- Al-Zu'bi, H. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 102-109. doi: 10.5539/ibr.v4n3p221
- Ambrose, M., & Schminke, M. (2003). Organization structure as a moderator of the relationship between procedural justice, interactional justice, perceived organizational support, and supervisory trust. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 295. doi: 10.1037/0021-9010.88.2.295
- Ariëns, G. A. M., Bongers, P. M., Douwes, M., Miedema, M. C., Hoogendoorn, W. E., van der Wal, G. & van Mechelen, W. (2001). Are neck flexion, neck rotation, and sitting at work risk factors for neck pain? Results of a prospective cohort study. *Occupational and environmental medicine*, 58(3), 200-207. doi: 10.1136/oem.58.3.200
- Aryee, S., Budhwar, P., & Chen, Z. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. *Journal of organizational Behavior*, 23(3), 267-285. doi: 10.1002/job.138
- Backé, E. M., Seidler, A., Latza, U., Rossnagel, K., & Schumann, B. (2012). The role of psychosocial stress at work for the development of cardiovascular diseases: a

systematic review. *International archives of occupational and environmental health*, 85(1), 67-79. doi: 10.1007/s00420-011-0643-6

Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009). Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment. *International journal of Business and Management*, 4(9), 145-154. doi: 10.5539/ijbm.v4n9p145

Bakker, A. B., Killmer, C. H., Siegrist, J., & Schaufeli, W. B. (2000). Effort–reward imbalance and burnout among nurses. *Journal of advanced nursing*, 31(4), 884-891. doi: 10.1046/j.1365-2648.2000.01361.x

Benavides, F. G., Benach, J., Mira, M., Sáez, M., & Barceló, A. (2003). Occupational categories and sickness absence certified as attributable to common diseases. *The European Journal of Public Health*, 13(1), 51-55. doi: 10.1093/eurpub/13.1.51

Bies, R. J., & Moag, J. F. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R.J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman (Eds.), *Research on negotiations in organizations*, Vol. 1, pp. 43–55. Greenwich, CT: JAI Press

Bowling, N. A., Beehr, T. A., Wagner, S. H., & Libkuman, T. M. (2005). Adaptation-level theory, opponent process theory, and dispositions: an integrated approach to the stability of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1044. doi: 10.1037/0021-9010.90.6.1044

Bowling, N., Eschleman, K., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of*

Occupational and Organizational Psychology, 83(4), 915-934. doi:
10.1348/096317909X478557

Brockner, J., & Adsit, L. (1986). The moderating impact of sex on the equity–satisfaction relationship: A field study. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 585.
doi:10.1037/0021-9010.71.4.585

Brown, S., & Lam, S. (2008). A meta-analysis of relationships linking employee satisfaction to customer responses. *Journal of Retailing*, 84(3), 243–255.
doi:dx.doi.org/10.1016/j.jretai.2008.06.001

Bruck, C., Allen, T., & Spector, P. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 336-353. doi: 10.1006/jvbe.2001.1836

Caruana EJ., Roman M., Hernández-Sánchez J., Solli P. (2015). Longitudinal studies. *Journal of thoracic disease*, 7(11). doi:10.3978/j.issn.2072-1439.2015.10.63

Chetty, K., & Neeraja, B. (2017). A Study on Impact of Organizational Justice Perception on Job Satisfaction-Indian Software Employees’ Perspective. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 15(4), 387-399. Recuperado de <http://serialsjournals.com/serialjournalmanager/pdf/1490773048.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones (2 ed)*. México: Mc Graw Hill.

- Clarke, A., Oswald, A., and Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 57-81. doi: 10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x
- Clay-Warner, J., Reynolds, J., & Roman, P. (2005). Organizational justice and job satisfaction: A test of three competing models. *Social Justice Research*, 18(4), 391-409. doi: 10.1007/s11211-005-8567-5
- Cleveland, J. N., & Shore, L. M. (1992). Self-and supervisory perspectives on age and work attitudes and performance. *Journal of applied Psychology*, 77(4), 469. doi:10.1037/0021-9010.77.4.469
- Crede, M., Chernyshenko, O., Stark, S., Dalal, R., & Bashshur, M. (2007). Job satisfaction as mediator: An assessment of job satisfaction's position within the nomological network. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3), 515-538. doi: 10.1348/096317906X136180
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational behavior and human decision processes*, 86(2), 278-321. doi: 10.1006/obhd.2001.2958
- Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), 386. doi: 10.1037/0021-9010.86.3.386

- Colquitt, J., Conlon, D., Wesson, M., Porter, C., & Ng, K. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 425-445. doi: 10.1037/0021-9010.86.3.425
- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-Gonzalez, E. (2000). Research on work-related stress. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities: European Agency for Safety & Health at Work.
- Cox, T. (1993). Stress research and stress management: Putting theory to work (Vol. 61). Sudbury: HSE Books. Recuperado de http://www.hse.gov.uk/research/crr_pdf/1993/crr93061.pdf
- Curry, J. P., Wakefield, D. S., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). On the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment. *Academy of Management Journal, 29*(4), 847-858. doi: 10.2307/255951
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of research in personality, 19*(2), 109-134. doi: 10.1016/0092-6566(85)90023-6
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*, 227–268. Recuperado de https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_DeciRyan_PiWhatWhy.pdf

- Dormann, C. & Zapf, D. (2001), Job satisfaction: a meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 483–504. doi:10.1002/job.98
- Elovainio, M., Kivimäki, M., & Vahtera, J. (2002). Organizational justice: evidence of a new psychosocial predictor of health. *American journal of public health*, 92(1), 105-108. doi: 10.2105/AJPH.92.1.105
- Everson, S. A., Lynch, J. W., Chesney, M. A., Kaplan, G. A., Goldberg, D. E., Shade, S. Cohen, R., Salonen, J.& Salonen, R. (1997). Interaction of workplace demands and cardiovascular reactivity in progression of carotid atherosclerosis: population based study. *Bmj*, 314(7080), 553. doi: 10.1136/bmj.314.7080.553
- Faragher, E., Cass, M., & Cooper, C. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and environmental medicine*, 62(2), 105-112. doi: 10.1136/oem.2002.006734
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G* Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior research methods*, 39(2), 175-191. Recuperado de link.springer.com/content/pdf/10.3758/BF03193146.pdf
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics*. 4th Edition. London: Sage publications.
- Ford, M., & Huang, J. (2014). The health consequences of organizational injustice: Why do they exist and what can be done? En Leka, S. & Sinclair, R. (3^o edición).

Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice. 35-50. USA: Stavroula.

Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management review*, 12(1), 9-22. doi: 10.5465/AMR.1987.4306437

Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of management*, 16(2), 399-432. doi: 10.1177/014920639001600208

Greenberg, J., & McCarty, C. (1990). The interpersonal aspects of procedural justice: A new perspective on pay fairness. *Labor Law Journal*, 41(8), 580.

Greenberg, J. (1993). The social side of fairness: interpersonal and informational classes of organizational justice. En Cropanzano, R. (Ed.) *Justice in the Workplace: Approaching Fairness in Human Resource Management.* 79-103.

Greenberg, J. (2009). Everybody talks about organizational justice, but nobody does anything about it. *Industrial and Organizational Psychology*, 2(2), 181-195. doi: 10.1111/j.1754-9434.2009.01131.x

Harter, J., Schmidt, F., & Hayes, T. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. doi: 10.1037/0021-9010.87.2.268

- Heritage, B., Pollock, C., & Roberts, L. (2015). Confirmatory Factor Analysis of Warr, Cook, and Wall's (1979) Job Satisfaction Scale. *Australian Psychologist*, *50*(2), 122-129. doi: 10.1111/ap.12103
- Hirschfeld, R. R. (2000). Does revising the intrinsic and extrinsic subscales of the Minnesota Satisfaction Questionnaire short form make a difference?. *Educational and Psychological Measurement*, *60*(2), 255-270. doi. 10.1177/00131640021970493
- Hofmann, D. A., Burke, M. J., & Zohar, D. (2017). 100 years of occupational safety research: From basic protections and work analysis to a multilevel view of workplace safety and risk. *Journal of Applied Psychology*, *102*(3), 375-388. doi: 10.1037/apl0000114
- Holtgraves, T. (2004). Social desirability and self-reports: Testing models of socially desirable responding. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *30*, 161–172 doi: 10.1177/0146167203259930
- Hulin, C. (1991). Adaptation, persistence, and commitment in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. 445-505. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Irving, P., Coleman, D., & Bobocel, D. (2005). The Moderating Effect of Negative Affectivity in the Procedural Justice-Job Satisfaction Relation. *Canadian Journal of Behavioral Science*, *37*(1), 20-32. doi: 10.1037/h0087242

- Judge, T., Thoresen, C., Bono, J., & Patton, G. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407. doi: 10.1037/0033-2909.127.3.376
- Judge, T., Scott, B., & Ilies, R. (2006). Hostility, job attitudes, and workplace deviance: test of a multilevel model. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 126. doi: 10.1037/0021-9010.91.1.126.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., & Kosalka, T. (2009). The bright and dark sides of leader traits: A review and theoretical extension of the leader trait paradigm. *The Leadership Quarterly*, 20(6), 855-875. doi:10.1016/j.leaqua.2009.09.004
- Judge, T., Piccolo, R., Podsakoff, N., Shaw, J., & Rich, B. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 157-167. doi: 10.1016/j.jvb.2010.04.002
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356-374. doi: 10.1037/apl0000181
- Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). A dark side of the American dream: Correlates of financial success as a central life aspiration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 410–422. Recuperado de: https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/1993_KasserRyan_DarkSide.pdf

- Kim, H. (2009, mayo). Integrating Organizational Justice into the Relationship Management Theory. Paper presented at the annual meeting of the International Communication Association, New York, USA. Recuperado de: http://citation.allacademic.com/meta/p_mla_apa_research_citation/0/1/3/8/2/pages13826/p13826-1.php
- Kirkman, B., & Shapiro, D. (2001). The impact of cultural values on job satisfaction and organizational commitment in self-managing work teams: The mediating role of employee resistance. *Academy of Management journal*, 44(3), 557-569. doi: 10.2307/3069370
- Kish-Gephart, J., Harrison, D., & Treviño, L. (2010). Bad apples, bad cases, and bad barrels: Meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 1–31. doi: 10.1037/a0017103
- Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J., & Ferrie, J. (2003). Organizational justice and health of employees: prospective cohort study. *Occupational and environmental medicine*, 60(1), 27-34. doi: 10.1136/oem.60.1.27
- Kivimäki, M., Kalimo, R., & Lindstrom, K. (1994). Contributors to satisfaction with management in hospital wards. *Journal of Nursing Management*, 2(5), 229-234.
- Kline, R. (2011). Principles and practice of structural equation modeling (3^a ed.). New York, NY: Guilford Press.

- Krueger P, Brazil K, Edward H, Lewis D, & Tiam, E. (2002). Organization specific predictors of job satisfaction: findings from a Canadian multi-site quality of work life cross-sectional survey. *BMC Health Serv Res*, 2(1), 6. doi: 10.1186/1472-6963-2-6.
- Lambert, E., Hogan, N., & Barton, S. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38(2), 233-250. doi: 10.1016/S0362-3319(01)00110-0
- Lambert, E., Hogan, N., & Griffin, M. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, 35(6), 644-656. doi: 10.1016/j.jcrimjus.2007.09.001
- Leventhal, G. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In K. Gergen, M, Greenberg, & R. Willis. *In Social exchange: Advances in theory and research*. 27-55. New York: Plenum. doi: 10.1007/978-1-4613-3087-5_2
- Li, N., Liang, J., & Crant, J. (2010). The role of proactive personality in job satisfaction and organizational citizenship behavior: a relational perspective. *Journal of applied psychology*, 95(2), 395. doi: 10.1037/a0018079
- Loi, R., Yang, J., & Diefendorff, J. M. (2009). Four-factor justice and daily job satisfaction: a multilevel investigation. *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 770. doi: 10.1037/a0015714

- Lotfi, M., & Pour, M. (2013). The relationship between organizational justice and job satisfaction among the employees of Tehran Payame Noor University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 93, 2073-2079. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.10.168
- Masterson, S., Lewis, K., Goldman, B., & Taylor, M. (2000). Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *Academy of Management journal*, 43(4), 738-748. doi: 10.2307/1556364
- Milliken, F. & Martins, L. (1996). Searching for common threads: Understanding the multiple effects of diversity in organizational groups. *Academy of management review*, 21(2), 402-433. doi: 10.5465/AMR.1996.9605060217
- Ministerio de Salud [MINSAL] (2013), Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, Santiago, Chile. Encontrado en:
<http://web.minsal.cl/portal/url/item/e039772356757886e040010165014a72.pdf>
- Ministerio de la Salud [MINSAL], (2015). Información: Salud Ocupacional. Chile.
Recuperado de <http://web.minsal.cl/salud-ocupacional/>
- Mladinic, A., & Isla, P. (2002). Justicia Organizacional: Entendiendo la Equidad en las Organizaciones. *Psykhe*, 11(2).
- Mobley, W. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of applied psychology*, 62(2), 237. doi: 10.1037/0021-9010.62.2.237

- Moorman, R. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of applied psychology, 76*(6), 845-855. doi: 10.1037/0021-9010.76.6.845
- Moorman, R., Niehoff, B., & Organ, D. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee responsibilities and rights journal, 6*(3), 209-225. doi: 10.1007/BF01419445
- Morgan, G. (1998). *Imágenes de la organización*. México, DF: Alfa Omega.
- Niedhammer, I., Goldberg, M., Leclerc, A., Bugel, I., & David, S. (1998). Psychosocial factors at work and subsequent depressive symptoms in the Gazel cohort. *Scandinavian journal of work, environment & health, 3*, 197-205.
doi:10.5271/sjweh.299
- Niehoff, B., & Moorman, R. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management journal, 36*(3), 527-556. doi: 10.2307/256591
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: a meta-analysis. *Personnel Psychology, 63*(3), 677-718. doi: 10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x
- North, F. M., Syme, S. L., Feeney, A., Shipley, M., & Marmot, M. (1996). Psychosocial work environment and sickness absence among British civil servants: the Whitehall

II study. *American Journal of Public Health*, 86(3), 332-340. doi:
10.2105/AJPH.86.3.332.

Omar, A., & Uribe-Delgado, H. (2011) Vinculaciones del Alocentrismo-Ideocentrismo con las Percepciones de Justicia en el Trabajo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional Investigaciones y Análisis*, 30, (1) 5-20

Organización Mundial de la Salud [OMS] (2017). Centro de Prensa: Protección de la salud de los trabajadores. Recuperado de
<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/>

Oshagbemi, T. (1999). Overall job satisfaction: how good are single versus multiple-item measures?. *Journal of Managerial Psychology*, 14(5), 388-403. doi:
10.1108/02683949910277148

Pérez, J., & Fidalgo, M. (1995). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609. doi: 10.1037/h0037335

Rad, A., & Yarmohammadian, M. (2006). A study of relationship between managers' leadership style and employees' job satisfaction. *Leadership in Health Services*, 19(2), 11-28. doi: 10.1108/13660750610665008

- Riordan, C. M., & Shore, L. M. (1997). Demographic diversity and employee attitudes: An empirical examination of relational demography within work units. *Journal of applied psychology*, 82(3), 342. doi:10.1037/0021-9010.82.3.342
- Rodríguez, V., & Mladinic, A. (2015, julio). Evidencias de validez de constructo de la escala de percepciones de justicia organizacional en trabajadores chilenos. Ponencia presentada en el XXXV Congreso Interamericano de Psicología 2015, Lima, Perú
- Schappe, S. (1998). The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior. *The Journal of Psychology*, 132(3), 277-290. doi: 10.1080/00223989809599167
- Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 32, 443-462. doi: doi:10.5271/sjweh.1050
- Skarlicki, D., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of applied Psychology*, 82(3), 434. doi: 10.1037/0021-9010.82.3.434
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand McNally. doi: 10.12691/jbms-4-3-1
- Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences (Vol. 3). Sage publications.

Srivastava, A., Locke, E. A., & Bartol, K. M. (2001). Money and subjective well-being: It's not the money, it's the motive. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 959–971. doi: 10.1037/0022-3514.80.6.959

Steckler, A. & McLeroy, K. (2008). The Importance of External Validity, *Am J Public Health*. 98(1): 9–10. doi:10.2105/AJPH.2007.126847

Superintendencia de Seguridad Social [SUCESO] (2016). Estadísticas Anuales: Estadísticas de la Seguridad Social 2016. Recuperado de: <http://www.suseso.cl/608/w3-propertyvalue-10364.html>

Sweeney, P., & McFarlin, D. (1992). Research notes. Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of management Journal*, 35(3), 626-637. doi: 10.2307/256489

Sweeney, P., & McFarlin, D. (1993). Workers Evaluations of the “Ends” and the “Means”: An examination of four models of distributive and procedural justice. *Organizational behavior and human decision processes*, 55(1), 23-40. doi: 10.1006/obhd.1993.1022

Sweeney, P. & Mcfarlin, D. (1997) Process and outcome: gender differences in the assessment of justice. *Journal of Organizational Behavior*, 18(1), 83–98. doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(199701)18:1<83::AID-JOB779>3.0.CO;2-3doi:

- Tang, T. L. P., & Sarsfield-Baldwin, L. J. (1996). Distributive and procedural justice as related to satisfaction and commitment. Recuperado de:
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED396117.pdf>
- Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum
- Truxillo, D. M., Bauer, T. N., & Campion, M. A. (2009). Organizational Justice Interventions: Practicalities, Concerns, and Potential. *Industrial and Organizational Psychology*, 2(2), 211–214. <http://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2009.01141.x>
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1973). Availability: A heuristic for judging frequency and probability. *Cognitive psychology*, 5(2), 207-232. doi: 10.1016/0010-0285(73)90033-9
- Usmani, S., & Jamal, S. (2013). Impact of distributive justice, procedural justice, interactional justice, temporal justice, spatial justice on job satisfaction of banking employees. *Review of integrative business and economics research*, 2(1), 351.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of occupational Psychology*, 52(2), 129-148. doi: 10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x
- Weiss, D., Dawis, R., England, G., & Lofquist, L. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minneapolis, MN: University of Minnesota.

- Wegge, J., Schmidt, K. H., Parkes, C., & Dick, R. (2007). Taking a sickie: Job satisfaction and job involvement as interactive predictors of absenteeism in a public organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(1), 77-89. doi: 10.1348/096317906X99371
- Whitman, D., Van Rooy, D., & Viswesvaran, C. (2010). Satisfaction, citizenship behaviors, and performance in work units: A meta-analysis of collective construct relations. *Personnel Psychology*, 63(1), 41–81. doi: 10.1111/j.1744-6570.2009.01162.x
- Wulandari, P., Mangundjaya, W., & Utoyo, D. (2015). Is job satisfaction a moderator or mediator on the relationship between change leadership and commitment to change? *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 172, 104-111. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.01.342
- Yaghubi, M, Saghaeian, S, Gorgi, H, Norouzi, M, Rezaei, F (2009) The relationship between organizational justice and job satisfaction among the employees of selected hospitals of Isfahan University of Medical Sciences. *Journal of Scientific Research of Health Management*, 12(35), pp. 25-32
- Yousef, D. (2002). Job satisfaction as a mediator of the relationship between role stressors and organizational commitment: A study from an Arabic cultural perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 17(4), 250-266. doi: 10.1108/02683940210428074

Yuan, G., Jia, L., & Zhao, J. (2016). Organizational identification moderates the impact of organizational justice on job satisfaction. *Work*, 54(1), 189-195. doi: 10.3233/WOR162271