



**UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO**  
**FACULTAD DE MEDICINA**  
**ESCUELA DE PSICOLOGÍA**  
**CÁTEDRA DE SEMINARIO DE TÍTULO**

**DIFERENCIAS DE GÉNERO, JUSTICIA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN  
CONTEXTOS DE CAMBIO INSTITUCIONAL.**

**AUTORES**  
**LISBETH FIGUEROA URRUTIA**  
**PAULINA NÚÑEZ SOTO**  
**DANIELA QUEZADA GÓMEZ**  
**RODRIGO SALINAS PUELLES**

**PROFESOR GUÍA**  
**VIVIANA RODRÍGUEZ**

**SEMINARIO DE TÍTULO DE PSICOLOGÍA PRESENTADO A LA ESCUELA DE  
PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO, COMO REQUISITO PARA  
OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA.**

**ENERO, 2014**  
**VALPARAISO, CHILE**

## INDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>6</b>
2.1. Cambio Organizacional.....	6
2.2. Justicia Organizacional.....	9
2.2.1 Tipos de Justicia Organizacional .....	10
2.2.1.1 Justicia Distributiva.....	10
2.2.1.2 Justicia Procedural.....	10
2.2.1.3 Justicia Interpersonal.....	11
2.2.1.4 Justicia Informativa.....	11
2.3. Compromiso Organizacional.....	11
2.3.1 Dimensiones de Compromiso.....	12
2.3.1.1 Compromiso Afectivo.....	12
2.3.1.2 Compromiso Continuidad.....	12
2.3.1.3 Compromiso Normativo.....	13
2.4. Rol de género.....	13
2.4.1 Rol de género en el ámbito laboral.....	15
2.4.2 Modelos de actitud frente al Trabajo.....	15
2.5 Relación entre Género, Justicia y Compromiso Organizacional.....	16

<b>III. INVESTIGACIÓN</b> .....	18
3.1 Fundamentos de la Investigación.....	18
3.2 Pregunta de investigación.....	20
3.3 Objetivos Generales.....	20
3.4. Objetivos Específicos.....	21
3.5 Hipótesis General.....	21
3.6 Hipótesis Específicas.....	21
3.7 Metodología.....	22
3.7.1. Diseño.....	22
3.7.2. Participantes.....	22
3.7.3. Procedimiento.....	23
3.7.4 Instrumentos y Análisis Psicométrico.....	24
<b>IV. ANALISIS DE LOS RESULTADOS</b> .....	25
4.1 Análisis del desarrollo de los Instrumentos.....	25
4.1.1 Validación mediante Juicio de expertos.....	25
4.1.2 Aplicación Piloto de los Instrumentos.....	26
4.1.3 Aplicacion Instrumentos Finales.....	27
4.2 Análisis de datos.....	28
4.2.1 Características de la Muestra.....	28
4.2.2 Análisis Descriptivos de las variables respecto de las hipótesis.....	29
4.2.3 Resultados Adicionales de las variables en estudio.....	32
<b>V. CONCLUSION Y DISCUSION</b> .....	35
5.1 Conclusiones.....	35

5.2 Discusión.....	39
<b>VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>42</b>
<b>VII. ANEXOS.....</b>	<b>47</b>

## I. INTRODUCCIÓN

El cambio organizacional se puede entender como la modificación estructural de elementos de una organización que generan un nuevo comportamiento organizacional (Beck, Bruderl & Woywode, 2008), esto puede responder a una adaptación al ambiente, o un mejoramiento en el rendimiento laboral, haciendo que este proceso sea necesario y esencial para las organizaciones que buscan mantenerse en el medio.

Por lo anterior, resulta importante analizar el cambio dentro de las organizaciones, dado que éstas se encuentran inmersas en un medio dinámico en el que las demandas aumentan y donde las organizaciones deben adaptarse para no desaparecer. A nivel concreto, el cambio organizacional, puede ocurrir respecto de la estrategia institucional, estructura, jefatura o tareas que el trabajador debe realizar; también, el trabajador puede experimentar cambios de cargo o de área de trabajo, pueden incorporarse nuevas tecnologías, modificarse el espacio de trabajo y fusionarse departamentos u organizaciones, entre otras. Por tanto, una organización no es nunca una unidad completa y terminada, sino un organismo vivo y sujeto a constantes cambios (Chiavenato, 2000).

A partir de los análisis realizados, se ha reconocido que estos cambios son altamente estresantes para los integrantes de las organizaciones, encontrándose una diversidad de variables que interactúan y se relacionan entre sí, dentro de las cuales podemos distinguir variables individuales y contextuales, algunas de las cuales abordamos en este estudio.

Según lo anterior, se puede mencionar que algunas reacciones adversas de los trabajadores al cambio en la organización, se han visto derivadas de una percepción de injusticia, ya sea; en los procedimientos, información, distribución de recompensas y relaciones entre los integrantes de la organización (Greenberg, 1990). A nivel organizacional, la falta de confianza, franqueza y respeto que define “la ausencia de la justicia” (Maslach & Leiter, 1997) al parecer ha tenido consecuencias importantes en el compromiso que adquieren los trabajadores con la institución donde trabajan.

Por otro lado, un fenómeno que se ha ido instalando en torno al desarrollo de los trabajadores y que, también ha sido objeto de estudio, es la masiva incorporación de las mujeres al mercado del trabajo remunerado. Este cambio, se debe por un lado, al exceso de información, la interconexión, y la mundialización de la economía y, por otro, a la segmentación por géneros del mercado laboral que aprovecha las condiciones sociales específicas de las mujeres para incrementar la productividad, siendo mayoritariamente éstas las que ocupan los puestos de menor jerarquía dentro de las organizaciones (OIT, 2007).

Existen numerosos estudios, en los que se trata de evaluar las brechas tanto de acceso al trabajo, como salariales existentes entre hombres y mujeres en Chile, concluyéndose que las mujeres perciben sueldos considerablemente inferiores que los hombres, resultando un salario mensual femenino que alcanza apenas un 67% del salario masculino dentro de los mismos cargos ejercidos, y se establece que estas brechas no obedecen a diferencias en la productividad, sino más bien, a temas de discriminación (Peticara & Bueno, 2008).

Es en este contexto de desigualdad, donde se estudiarán las posibles diferencias de género en las percepciones de Justicia Organizacional; constituida como una suma de percepciones de equidad, cumplimiento de reglas, distribución de recursos y el grado en que éstos afectan a los trabajadores (Greenberg, 1990), y su posible relación con el nivel de Compromiso Organizacional; referido al grado en que los trabajadores se identifican con la organización en la que trabajan (Allen & Meyer, 1997).

Existen estudios que relacionan las variables de género, Justicia y Compromiso Organizacional; siendo Jepsen y Rodwell (2012) quienes encuentran diferencias entre hombres y mujeres respecto al grado de importancia otorgado a las distintas dimensiones de Justicia Organizacional, mostrando que las mujeres son quienes entregan mayor relevancia a la Justicia Informativa, mientras que los hombres a la Justicia Distributiva.

La presente investigación se sitúa en un contexto de cambio organizacional, e intenta dar cuenta de las percepciones de Justicia Organizacional y el grado Compromiso que poseen profesionales varones y mujeres, con respecto a la institución donde se desempeñan. De este modo, se analizan las posibles relaciones que pudiesen presentar las variables expuestas anteriormente, además de aportar evidencia de validez de constructo a las escalas de Justicia Organizacional de Colquitt (2001) y de Compromiso Organizacional de Allen & Meyer (1997).

Se presume que se encontrarán diferencias según género, en las relaciones entre las percepciones de Justicia y Compromiso Organizacional, además estas diferencias diferirán según las dimensiones de ambos constructos, promoviendo la reflexión en torno a las diferencias de género y visibilizando estas variables en el ámbito laboral, con el fin de aportar evidencia que permita gestionar los cambios de manera adecuada en las organizaciones actuales.

La investigación se estructura de la siguiente manera; en primer lugar se revisa tanto el sustento teórico como empírico para cada una de las variables. En segundo lugar, se describen los fundamentos, objetivos e hipótesis del estudio, luego, se presenta la propuesta metodológica de la

investigación y se define la caracterización de la muestra, el procedimiento, el tipo de estudio, los instrumentos utilizados y el análisis de datos posterior a la aplicación. Finalmente, se exponen las conclusiones y la discusión, implicancias, resultados y relevancia de la investigación.

## **II. ANTECEDENTES TEÓRICOS Y EMPÍRICOS**

En esta sección se exponen los antecedentes teóricos y empíricos de las variables en estudio. Una revisión y vinculación de los conceptos de Cambio Organizacional, Justicia Organizacional, Compromiso Organizacional y Rol de Género.

### **2.1. Cambio Organizacional**

La definición de cambio organizacional es vasta en la literatura, diferentes enfoques y teorías han estudiado este concepto aportando cada uno de ellos con una visión distinta.

Desde estas distintas perspectivas, se puede entender el cambio organizacional como el conjunto de variaciones de orden estructural que sufren las organizaciones y que se traducen en un nuevo comportamiento organizacional (Beck, Bruderl y Woywode, 2008) teniendo como objetivo, una adaptación al medio ambiente (Barr, Stimpert y Huff, 1992; Leana y Barry, 2000) o una mejora en los rendimientos (Keck y Tushman, 1993; Boeker, 1997).

Esta definición vislumbra los distintos puntos de análisis, variables y dimensiones que surgen para poder describir el cambio organizacional, teniendo en cuenta que en la historia de este concepto han coexistido varias perspectivas para intentar comprenderlo; algunas, haciendo énfasis en el cambio como un proceso humano, otras, enfatizan el cambio de las operaciones, procesos y actividades del negocio, e incluso, una última categoría que destaca los cambios del entorno y las estructuras de poder dentro y fuera de las organizaciones (Vertiz, 2008).

En primer lugar, se puede analizar el cambio organizacional desde las dimensiones de proceso y contenido. Cuando hablamos de cambio organizacional, tendemos a hacerlo refiriéndonos a un proceso, pero el cambio está compuesto por una dimensión de proceso y otra de contenido que no son lo mismo (Burke, 2011).

El contenido, es el que proporciona la visión y la dirección general para el cambio, tiene que ver con el propósito, la misión, la estrategia, los valores y lo que la organización trata o debería ser aproximadamente, este término describe detalladamente qué es lo que cambia en la

organización (Barnett y Carroll, 1995; Burke, 2011).

Golembiewski, (1976) describe tres tipos de cambios de contenido, para establecer la implementación de pequeños, medianos y grandes cambios.

- Alfa: Los que hacen una relación temporal de un antes y un después para establecer un cambio de pequeña magnitud.
- Beta: Miden los efectos de una dimensión constante de la realidad a lo largo del tiempo para establecer un cambio de mediana magnitud.
- Gamma: Significan un cambio mayor en la percepción o en el marco de referencia de las variaciones que ocurren dentro de una organización. Estos cambios son los de gran magnitud.

El proceso es la forma, la implementación y adopción de preocupaciones que tiene ver con la organización y de cómo está previsto el cambio, puesto en marcha, más plenamente, y una vez en ejecución (Burke, 2011). Esta dimensión, se refiere a como se producen las transformaciones en términos de velocidad, toma de decisiones, sistemas de comunicación entre otros (Barnett y Carroll, 1995).

Quinn & Weick, (1999), clasifican en dos maneras el proceso de cambio organizacional:

- Episódico: Estos cambios son discontinuos, no frecuentes y demandan acciones intencionales, suceden en distintos tiempos durante los cuales acontecen eventos externos que modifican la tecnología con la que operan algunos procesos y también eventos internos que requieren el cambio de personal clave.

Este tipo de cambio es resultado de la inercia y la inhabilidad organizacional para responder adecuadamente a los cambios ambientales externos, y pasa por tres etapas: descongelamiento, movimiento y recongelamiento.

- Continuo: Responden a pequeños y continuos ajustes creados simultáneamente a través de unidades específicas de la organización, que pueden acumularse y generar un cambio sustancial. Son impulsados desde dentro y pasan por las etapas: congelamiento, desbalanceo y recongelamiento. Estos surgen por la necesidad de renovación o reequilibrio interior.

En segundo lugar, se ha estudiado el análisis referente a la dimensión de alcance e impacto



de un cambio organizacional. En este sentido, el alcance del cambio, se traduce en los aspectos que son objetos de cambio en la organización. Si son aspectos no esenciales, que mantienen el marco general de funcionamiento y producen un impacto leve en la organización en niveles tales como, el sistema, el grupo de trabajo y los individuos que la componen o aspectos que alteran la esencia de la organización y producen un mayor impacto a nivel organizativo (Burke & Litwin, 1992; Goodman y Rousseau, 2004; Goodstein y Burke, 1991).

Porras y Robertson, (1992) proponen dos tipos de cambio que dan cuenta del alcance y el impacto de los cambios organizacionales:

- Cambios de 1er Orden: Estos cambios consisten en alteración de algunos aspectos para que sean diferentes, aunque el fondo sigue siendo igual, pretenden mejoras continuas en el desarrollo organizacional y pese a que es significativo, solo alcanza algunos subsistemas con el fin de mejoras puntuales. Los cambios de este tipo se consideran positivos la mayoría de las veces.
- Cambios 2do Orden: Estos cambios consisten en modificar el marco primitivo y generar nuevas prácticas de gestión que se mantienen, buscan cambios profundos en las estructuras de una organización. Este tipo de cambio es radical y se dirige a la transformación total de la organización.

En este último tipo de cambio, se produce una redefinición del negocio, de la estructura de poder, alteraciones culturales, de la estructura, variaciones en las personas, en los procesos e incluso en la escala de valores (Goodstein y Burke, 1991). El verdadero reto en estos cambios consiste en la transformación de las actitudes, opiniones y comportamientos de las personas (Ghoshal & Bartler, 1995).

En tercer lugar, existe un análisis de cambio organizacional según su origen, éste se refiere a qué responde la iniciación de los cambios, pudiendo ser reactivos o anticipativos.

Los cambios reactivos surgen en la organización, como respuesta a un fenómeno (Nadler y Tushman, 1989), donde se identifica la necesidad de un cambio y se preparan las gestiones para superar las presiones del entorno (Appelbaum, Glavas & Pierre, 1998). Este cambio se origina como producto de un breve o fuerte impacto negativo en el resultado de la organización, lo que obliga a alterar su situación actual (Strebel, 1994).

Por otro lado, cuando los cambios se inician como anticipación a situaciones externas que

se puedan producir, hablamos de un cambio anticipativo o proactivo (Appelbaum et. al., 1998; Nadler y Tushman, 1989), estos cambios se producen cuando la organización está funcionando bien y las fuerzas que rigen el cambio todavía no afectan en modo alguno los resultados (Strebel, 1994).

Porras y Robertson (1992), tipifican los cambios refiriéndose a la dimensión de origen en:

- Cambio Planificado: Estos se producen tras la toma de decisiones conscientes y deliberadas para mejorar la organización.
- Cambio no planificado: Estos responden a factores externos no anticipados y que obligan a las organizaciones a dar respuestas adaptativas y, a menudo, espontáneas al entorno.

Esta revisión de la definición y tipificación de Cambio Organizacional, nos otorga una visión panorámica de este concepto, las variables que están en juego, siendo algunas de ellas las abordadas en esta investigación, y que tienen que ser consideradas para la implementación de cambios, ya que los afectan directa o indirectamente de forma positiva o negativa.

## **2.2 Justicia Organizacional**

El estudio de la justicia o la equidad ha sido un tema de interés filosófico que se remonta por lo menos a Platón y Sócrates (Ryan, 1993 citado en, Colquitt, Conlon, YeeNg, Wesson y Porter, 2001), ya que ésta es necesaria para el desarrollo de las sociedades, estableciendo un marco adecuado para las relaciones de sus integrantes y manteniendo la armonía entre éstos, no es sino en los últimos 20 años cuando surgen teorías que tratan de aplicar conceptos de justicia para entender a las organizaciones, ya que en éstas, las situaciones consideradas como justas o injustas se presentan continuamente pudiendo repercutir en los empleados. Lo que podría deberse a que las percepciones de equidad estarían ligadas a una serie de acciones organizacionales (Mladinic& Isla, 2002). En la investigación en las ciencias de la organización, las percepciones de justicia se consideran como socialmente construidas (Colquitt et al., 2001). Es decir, un acto se define como justo o no en relación a la percepción subjetiva de la mayoría de las personas.

Las percepciones de justicia organizacional son personales y corresponden a la evaluación de la posición ética y moral de la conducta empresarial. Respecto a los estudios relacionados con las organizaciones se considera como trabajo inicial, el realizado por Adams (1965, citado en Colquitt et al, 2001) que utiliza el marco de la teoría del intercambio social para evaluar la equidad según la cual los empleados confrontarían el esfuerzo aplicado en una tarea con la ganancia recibida por ello, comparándola con lo que aporta y obtiene algún referente en la misma tarea, lo que llamó Teoría de

la Equidad. Si los resultados son iguales se sentirán satisfechos, de lo contrario, la situación representaría “inequidad”, lo que podría llegar a producir tensión (Cropanzano, Bowen y Gilliland, 2007; Mladinic& Isla, 2002).

Una aproximación diferente entrega Leventhal (1976, citado en Mladinic& Isla, 2002) en su modelo de justicia del veredicto, donde plantea una visión más proactiva, buscando bajo qué condiciones las personas emplean las normas de justicia, aunque el concepto seguía restringiéndose a la distribución de los resultados.

En la actualidad, la teoría sobre las percepciones de justicia organizacional ha ido evolucionando hacia la definición de un constructo que pueda ayudar a entender en toda su dimensión el impacto sobre las organizaciones, por lo que se definen distintos tipos de justicia (Mladinic& Isla, 2002).

### **2.2.1 Tipos de Justicia Organizacional.**

Colquitt (2001) realizó un extenso estudio para investigar las dimensiones teóricas de la justicia organizacional y para evaluar la validez del constructo, respaldando una estructura de cuatro factores, distinguiendo las dimensiones de justicia distributiva; de procedimiento, interpersonal e informacional.

#### **2.2.1.1 Justicia Distributiva.**

Se define como la imparcialidad percibida de los resultados de decisiones, tales como el pago (Greenberg, 2003).

En este tipo de justicia se evalúan los resultados en relación a reglas de distribución, por ejemplo, una de ellas es la igualdad, otra de estas reglas podría ser la necesidad, sin embargo, una de las más comunes es la equidad (comparación entre lo que uno aporta y obtiene). La percepción de justicia distributiva se da en relación a facetas específicas como el salario. Se considera que las distribuciones no equitativas producen emociones negativas, lo cual motiva a los individuos a cambiar su conducta o distorsiona su percepción.

#### **2.2.1.2 Justicia Procedural.**

Se planteó que la justicia no sólo se refiere a lo que se obtiene, sino también a los medios por los cuales se logra. Por tanto, la Justicia Procedural se considera como la imparcialidad en los medios para lograr un fin.

La teoría de las sentencias judiciales de procedimiento de Leventhal se centró en seis criterios que un procedimiento debe cumplir si quiere ser percibido como justo. Los procedimientos deben ser: (a) se aplican de manera uniforme a través de las personas y en el tiempo, (b) estar libre de prejuicios (por ejemplo, asegurar que una tercera parte no tiene interés en un acuerdo concreto), (c) asegurarse de que la información precisa es recogida y usada en la toma de decisiones, (d) tener algún mecanismo para corregir las decisiones erróneas o inexactas, (e) ajustarse a las normas personales o predominante de la ética o la moral, y (f) asegurarse de que se han tenido en cuenta las opiniones de los distintos grupos afectados por la decisión (Colquitt et al., 2001).

#### **2.2.1.3 Justicia Interpersonal.**

Bies y Moag (1986, citado en Colquitt et al., 2001) introdujeron el avance más reciente en la literatura de la justicia, centrando la atención en la importancia de la calidad de las personas que reciben tratamiento interpersonales en la ejecución de los procedimientos. Por tanto, la Justicia Interpersonal se refiere al grado en que las personas sienten que son tratadas con cortesía, dignidad y respeto.

#### **2.2.1.4 Justicia Informacional.**

Skarlicki (2008), señala que la justicia informacional se refiere al grado en el cual los empleados reciben una explicación de las decisiones tomadas por la organización y sus agentes. Se centra en las explicaciones que se le entregan a los individuos relativos al por qué de la implementación de ciertos procedimientos o al por qué de la distribución de recursos, por lo que actúa modificando las reacciones frente a éstos.

### **2.3 Compromiso Organizacional**

El compromiso organizacional es definido como el grado en que un trabajador se identifica con la organización, sus metas, propósitos y pretende seguir formando parte de ella (Robbins, 2004).

Allen y Meyer (1990), definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y su organización, planteando a su vez, un modelo de compromiso que se divide en tres componentes: Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo. El componente afectivo hace alusión a la conexión emocional que los empleados logran establecer con su organización y el grado en que esmeran sus esfuerzos para lograr los objetivos organizacionales. El componente de continuidad se refiere a los

costos asociados que el empleado estima perdería ante un eventual abandono de la organización. El componente normativo se refiere al sentimiento de gratitud con que el empleado siente que debe responder a su organización, en base a los beneficios obtenidos durante el tiempo que ha formado parte de la misma.

Estos autores señalan que si bien el concepto de compromiso hace referencia a la relación que el trabajador establece con su organización, este vínculo difiere en su naturaleza a partir de la identificación que se pueda hacer de alguno de los tres componentes mencionados, a la vez que señalan que es más apropiado hablar de componentes, en lugar de tipos de compromiso, puesto que un trabajador puede experimentar cada uno de estos estados psicológicos en diversos grados. A grandes rasgos, estos autores proponen que los empleados con un fuerte compromiso afectivo continúan en la organización porque sienten el deseo de hacerlo, quienes tienen un fuerte compromiso de continuidad lo hacen porque ven una necesidad de seguir en la organización, mientras que los que tienen un fuerte compromiso normativo continúan en la organización porque sienten que deben hacerlo (Allen y Meyer, 1990).

### **2.3.1 Dimensiones de compromiso organizacional.**

#### **2.3.1.1 Compromiso afectivo.**

Esta dimensión considera el compromiso como un vínculo de tipo afectivo o emocional que el individuo establece con su organización, al mismo tiempo que se siente involucrado y con un sentido de pertenencia hacia la misma, lo que lo lleva a invertir sus esfuerzos hacia la consecución de los objetivos organizacionales.

La dimensión afectiva de compromiso se subdivide a su vez en diferentes categorías que juegan un rol importante como antecedentes que influyen en la adquisición de un mayor o menor nivel de esta clase de compromiso, estas categorías son: características personales, características del trabajo, experiencias de trabajo y la estructura organizacional (Allen y Meyer, 1990).

#### **2.3.1.2 Compromiso de continuidad.**

El compromiso de continuidad está basado en el reconocimiento por parte del individuo de los costos asociados que conllevaría ante una eventual interrupción de su continuidad en la organización, basado en las inversiones realizadas a lo largo del tiempo (Allen y Meyer, 1990).

Se propone que este componente también se puede subdividir en dos factores que ejercerán influencia sobre el mismo, éstos son: el número de inversiones que los individuos han realizado en

la organización y una supuesta falta de alternativas (Allen y Meyer, 1990). Esto es a su vez se apoya en la teoría de Becker (1969, citado en Betanzos, 2006) quien define el compromiso como el vínculo que el individuo establece con su organización a partir de las pequeñas inversiones que ha realizado durante el periodo de tiempo que ha sido parte de ella.

### **2.3.1.3 Compromiso normativo.**

El componente normativo está relacionado con el deber moral y con el nivel de gratitud con el cual el trabajador siente debe responder a su organización a partir de los beneficios que ha obtenido a lo largo del tiempo. Wiener (1982, citado en Allen y Meyer, 1990) define el compromiso como “la totalidad de presiones normativas internalizadas para actuar de una manera que cumpla con los objetivos e intereses de la organización”.

Además, se propone que este componente se verá influenciado por experiencias previas del individuo a nivel social (familia, cultura, socialización), tanto antes como después de haber ingresado a la organización, los cuales servirán como antecedentes para determinar la probabilidad de que un individuo adquiriera un mayor o menor grado de compromiso normativo con la empresa (Allen y Meyer, 1990).

Comprender el compromiso organizacional desde esta perspectiva nos sitúa en una posición más amplia y detallada sobre los diversos factores que pueden incidir en cómo los trabajadores adoptan un mayor o menor nivel de compromiso con su organización, para posteriormente comprender de mejor manera si existen diferencias entre género, en línea con el objetivo de la presente investigación.

## **2.4 Rol de género**

La conceptualización de género ha sido fruto de un largo proceso de discusión en que múltiples miradas y disciplinas se han visto envueltas, principalmente en el área de las ciencias sociales. En términos generales se partió de las propuestas realizadas por los trabajos de Stoller y Money (citado en Lamas, 1986; Money & Ehrhardt, 1982), en los que se distinguía conceptualmente dos términos que anteriormente se utilizaban como sinónimos: sexo y género. Dicha distinción dio cabida a una serie de estudios en los que se abordaban las diferencias de estos conceptos, entendiendo al género como la construcción social y cultural de las diferencias sociales (De Barbieri, 1992; Gayle, 1986; Lamas, 1986). De esta forma, se cuestiona el origen biológico y las características determinantes atribuidas a hombres y mujeres donde resulta clave la distinción de que “una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y

prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual” (Lamas, 1986).

De acuerdo a Lamas (1986) el concepto de género implica tres nociones básicas:

- a) Asignación de género: Se realiza a partir de la asignación biológica determinada por la apariencia externa de los genitales.
- b) Identidad de género: Es anterior al conocimiento de las diferencias anatómicas entre los sexos y se establece aproximadamente en el periodo en que se adquiere el lenguaje, otorgando un marco dentro del cual se configuran todas las manifestaciones que realice el sujeto entendiéndose a sí mismo como “niño” o “niña”.
- c) Papel de género: se forma con el conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino existiendo variantes relacionadas con la cultura, la clase social, el grupo étnico, y el nivel generacional. A pesar de estas diferencias, se puede sostener una división básica que corresponde a la división sexual del trabajo más primitivo, donde lo femenino es lo maternal y doméstico mientras que lo masculino es lo público.

Luego de conceptualizarse y problematizarse la distinción sexo/género emerge una línea de investigación que hace latente estas diferencias que se van configurando en torno a la construcción de género, desarrollándose una vertiente teórica, en la que se hacen relevantes aspectos sociales, políticos y culturales. De este modo, la perspectiva de género permite reconocer los roles de género que se adquieren de acuerdo al contexto sociocultural y que son determinantes en las condiciones de desigualdad e inequidad de los sujetos (Salas, 2001)

Esta línea de investigación comienza en Europa y Estados Unidos, siendo reciente el trabajo que se realiza en América Latina y el Caribe caracterizado, principalmente, por su precariedad, ya que éstos estudios son llevados a cabo por motivaciones propias de - en su mayoría investigadoras-, quienes por lo general no se encontraban respaldadas por sus instituciones, sino que más bien por organizaciones externas enfocadas a promover el desarrollo de la equidad y que exigían a las organizaciones una mirada de género como parte de su política pública (Montecinos, 1996).

El desarrollo de la teoría de género ha impactado los diversos ámbitos de la vida social y política, debido a que las reproducciones de los roles se realizan en todos los ámbitos de la esfera social, donde lo que se reproduce a la par con las diferencias son las desigualdades, las que aparecen cuando las relaciones entre unos y otros se encuentran marcadas por la existencia de

jerarquías que comportan privilegios, donde lo que caracteriza a las mujeres es la inferioridad, la desigualdad y por tanto, la discriminación (Astelarra, 2004).

#### **2.4.1 Rol de género en el ámbito laboral.**

El ambiente laboral no se encuentra exento a estas reproducciones de desigualdad, acumulándose una serie de estudios que han dado cuenta del impacto del rol de género dentro de esta área, en la que las mujeres se han insertado recientemente, visibilizándose temas que hacen eco de esta desigualdad, tales como la agresión laboral (Díaz, 2011) las percepciones de prejuicio y estereotipos en puestos de liderazgo (García & López, 2006; Godoy & Mladinic, 2009; Contreras, Pedraza y Mejía, 2011) sustentando la idea de que los estereotipos basados en el género abundan. Además, esto se refleja en el bajo acceso a los puestos directivos (Burke & Mikkelsen, 2005 citado en Jepsen & Rodwell, 2012) al igual que las diferencias en las remuneraciones (Joshi et al., 2007 citado en Jepsen & Rodwell, 2012).

#### **2.4.2 Modelos de actitud frente al Trabajo.**

Un marco en el cual se conforman estas diferencias en torno al género en el ámbito laboral, tiene relación con los modelos de actitud del trabajo, en el cual existen dos vertientes que otorgan distinto énfasis al lugar de trabajo en la determinación de las diferencias de género; el enfoque de género y el enfoque de trabajo (Felberg & Glenn, 1982 citado en Mano-Negrín, 2003). El enfoque de género afirma que “el género es un importante predictor del compromiso organizacional, en tanto las mujeres empleadas dan prioridad a su familia por sobre el trabajo, difiriendo en forma automática de los hombres” (Stroh et al. 1996 citado en Mano-Negrín, 2003). De este modo, el enfoque de género hace hincapié en el cumplimiento femenino de los procesos de socialización relacionados con el sexo y las etapas del ciclo de vida de la familia, como elemento clave en las diferencias laborales entre hombre y mujeres (Wenk & Rosenfeld, 1992 citado en Mano-Negrín, 2003).

El enfoque de trabajo tiene relación con los elementos a nivel de empleo, tales como: la jornada laboral, flexibilidad horaria, autonomía, duración del servicio, nivel profesional y tipo de empleo. Estos elementos han sido considerados en las percepciones de las condiciones de trabajo de los empleados y por tanto, son responsables de producir diferencias en las actitudes de trabajo, como en la satisfacción laboral y en el compromiso organizacional (Mano-Negrín, 2003).

De esta forma, tanto los modelos de género como los de trabajo asumen diferencias entre hombre y mujeres, ya sea en las condiciones de trabajo o en la medida en que éstos cumplen con las



expectativas sociales (Mano-Negrín, 2003). Dicho ello, es que desde los modelos de actitud del trabajo, considerando la perspectiva de ambos enfoques, se vislumbran diferencias susceptibles al género, lo que a su vez destacaría la relevancia de considerar este factor en el entorno laboral. A partir de esta visión holística, se pretende acentuar la importancia del género en cuanto a las diferencias existentes en las actitudes del trabajo de hombres y mujeres, dando señales que dichos elementos pudiesen estar relacionados con otras variables, tales como el compromiso organizacional, siendo ésta la ruta que pretende seguir la presente investigación.

## **2.5 Relación entre Género, Justicia y Compromiso Organizacional**

Las relaciones entre estos constructos aún son confusas y poco esclarecedoras, aunque visibilizan la relevancia de la perspectiva de género dentro del ámbito laboral, y la importancia de esclarecer las relaciones que se establecen entre estas variables, especialmente en el contexto nacional donde las investigaciones referentes a estas temáticas integradas son inexistentes.

Para los efectos de esta investigación, es relevante señalar que investigaciones previas han indagado en la relación existente entre Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional, encontrando una correlación entre percepciones de Justicia y el grado de Compromiso en sus tres dimensiones (Filenga y Siqueira, 2006), donde se indica que las asociaciones más fuertes se encuentran con las percepciones de Justicia Distributiva, luego con la Justicia Procedimental, y finalmente, con las percepciones de Justicia Interaccional.

Por lo tanto, según este estudio se puede concluir que la Justicia Distributiva es la variable que más se asocia con las tres bases del compromiso organizacional, donde la dimensión de Compromiso Afectivo, es la principal variable que se explica por aspectos de la Justicia, concluyendo que las gestiones orientadas a fortalecer las percepciones de Justicia Organizacional pueden llevar a las personas a comprometerse con la organización, sobre todo en términos afectivos.

En otro estudio, llevado a cabo por Özgan (2011), se encontró una correlación significativa y positiva entre las percepciones de Justicia y el Compromiso Organizacional. Además, se señala que las percepciones de Justicia Distributiva y Justicia Procedural influyen en el Compromiso con la organización de una manera importante.

Mladinic & Isla (2002) concluyen que la Justicia Interpersonal predecirá el Compromiso Afectivo y Normativo, mientras que la Justicia Distributiva será un mejor predictor de Compromiso de Continuidad. En otro estudio, Jepsen & Rodwell (2012) plantean además, que la Justicia Distributiva predice significativamente el Compromiso Afectivo, tanto en hombres como en

mujeres. Sumado a esto, se señala que un mayor grado de Justicia Distributiva, repercutirá en que los empleados muestren mayor lealtad y una mayor disposición a comportarse con interés hacia la organización (Mladinic & Isla, 2002).

En este sentido, múltiples estudios señalan la relevancia de la Justicia Distributiva como factor explicativo del Compromiso Afectivo y de Continuidad, tanto en los que se considera a la Justicia Organizacional con una estructura de tres factores: procedimental, distributiva e interaccional, como con la estructura factorial de cuatro componentes propuesta con posterioridad por Colquitt (2001) la cual se considera para la presente investigación.

En lo referente a las distinciones entre género, Cohen-Charash & Spector (2001) han encontrado que las percepciones de Justicia Organizacional no difieren según el género de los sujetos, pero que el impacto de estas percepciones de Justicia sí reporta diferencias susceptibles al género, por ejemplo en lo referente a la asociación con el Compromiso Afectivo (Jepsen & Rodwell, 2012).

Siguiendo las distinciones entre género, Jepsen & Rodwell (2012) señalan que la Justicia Interpersonal predice Compromiso Afectivo en los hombres, otorgando evidencia específica en torno a las diferencias existentes en la dimensión de Justicia Interpersonal. Mientras que la Justicia Informativa predice Compromiso Afectivo en las mujeres. Dichas diferencias se encuentran midiendo los cuatro factores de Justicia Organizacional planteados por Colquitt (2001).

En lo referente al constructo de Compromiso Organizacional y género, investigaciones desde los modelos de actitud del trabajo dan cuenta que existen diferencias entre hombres y mujeres, ya sea en sus condiciones de trabajo objetivas, como en el cumplimiento de las expectativas sociales. Desde esta línea, el enfoque de género, una de las vertientes de los modelos de actitud del trabajo, sostiene que las mujeres priorizan a su familia por sobre lo laboral, lo que incidiría en el grado de compromiso con la organización (Stroh et al, 1996 en Mano-Negrín, 2003). De este modo, las investigaciones previas referentes a la asociación del Compromiso Organizacional con el género, otorgan respaldo teórico a la afirmación de que las mujeres poseerían un menor grado de Compromiso Organizacional, debido al rol maternal y doméstico que se ha instaurado en torno a la concepción de lo femenino.

Este amplio espectro de investigaciones otorga luces de las posibles asociaciones que pudiesen encontrarse entre el género, las percepciones de Justicia y el grado de Compromiso adquirido, donde un amplio sustento empírico y teórico respalda la asociación entre las

percepciones de Justicia y el Compromiso Organizacional (Cohen-Charash & Spector 2001; Filenga & Siqueira, 2006; Jepsen & Rodwell, 2012; Mladinic & Isla, 2002; Özgan, 2011). Sin embargo, en lo referente al género, existen pocas investigaciones que integren este constructo y que reporten diferencias entre hombres y mujeres (por ejemplo; Jepsen & Rodwell, 2012). De este modo, aunque existen escasas investigaciones que incluyan estos elementos de forma conjunta, existe suficiente evidencia que podría predecir la asociación entre los constructos antes mencionados.

### **III. INVESTIGACIÓN**

#### **3.1 Fundamentos de la investigación**

En los últimos años la tasa de participación laboral de las mujeres en nuestro país ha experimentado un fuerte aumento, según el último estudio económico de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), del año 2012, Chile registró una de las tasas de participación laboral más alta de la región, con una cifra que alcanza el 59,7%. Lo cual representa la proporción de la población en edad de trabajar que está dentro de la fuerza de trabajo, ya sea ocupada o desempleada.

El estudio también indicó que a pesar de mantenerse una brecha entre hombres y mujeres en el mercado laboral, Chile mejoró en comparación a la región, pues entre 2003 y el primer semestre de 2012 la participación femenina del país anotó un incremento de 10,9 puntos porcentuales, pasando de 36,6% a 47,5%. En cuanto a la participación los hombres, esta mostró una baja de 73% a 72,2%.

De acuerdo a las cifras del Foro Económico Mundial para 2009, Chile ocupaba el lugar 64 entre 134 países en términos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, avanzando un lugar desde el año 2008 y 22 desde el año 2007, además ocupa la posición 112 de entre 134 países en términos de oportunidades de ingreso para las mujeres, a la altura de los países más atrasados del mundo en su desarrollo económico y social.

Del total de mujeres en edad de trabajar, sólo un 43 % lo hace, en comparación con el 53 % en los países de América Latina y el 65% en los países desarrollados pertenecientes a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Esto se explicaría en parte porque aún las mujeres no han identificado incentivos suficientes para incorporarse al trabajo o porque las empresas no se interesan en ellas al momento de contratar, en parte porque tampoco

cuentan con las garantías que permitan compatibilizar su rol de madres y trabajadoras, entre otras razones.

Esto se condice con el modelo de actitudes del trabajo, señalado anteriormente, donde tal como se explicó, existen diferencias relacionadas directamente con el género, tales como las prioridades establecidas por hombres y mujeres a la hora de comprometerse con la organización, las que a su vez se ven reflejadas en las actitudes hacia el trabajo, lo que trae consigo repercusiones en distintas esferas del ámbito laboral, como puede ser el nivel compromiso adquirido (Mano-Negrín, 2007).

Por otro lado, según cifras entregadas por un estudio del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) en diciembre del 2011, a partir de lo analizado en el diagnóstico agosto – octubre de 2011, la participación masculina correspondió a 72,3%, mientras que la tasa de participación femenina a 47,7%, lo que corresponde al máximo histórico registrado a la fecha del estudio.

En lo que tiene que ver con la tasa de desocupación, el indicador muestra una disminución tanto para mujeres como los hombres. El período de los trimestres enero – marzo de 2010 a agosto – octubre de 2011, indicó que la desocupación de los hombres disminuyó de 7,9% a 6,2%. La tasa de desocupación femenina, por su parte disminuyó de 10,8% a 8,7%.

La tasa de ocupación según esta medición, muestra un panorama favorable para hombres y mujeres. Para ambas tasas se observó un crecimiento sostenido para el período enero – marzo de 2010 a agosto – octubre de 2011. En el caso de los hombres, la tasa aumentó de 65,9% a 67,8% y para las mujeres de 39,5% a 43,5%. Al caracterizar la situación laboral de las mujeres, con respecto al total de mujeres en el país, se observó que el 80% conforma la población en edad de trabajar y de acuerdo al panorama laboral que evidenciaron las cifras de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo para el trimestre octubre-diciembre 2010 se obtuvo una fuerza de trabajo femenina de 46,7% (42,7% corresponden a mujeres ocupadas y 4,0% a mujeres desocupadas) (INE, 2011)

Según un informe de la OIT, en el año 2007, las mujeres chilenas trabajaban cerca de cuatro horas menos en comparación con los hombres. El mismo informe señala que cerca de dos tercios de las mujeres que trabajan menos horas que los hombres desearía trabajar más horas para aumentar sus ingresos, lo que se traduciría en un subempleo involuntario más que en una opción personal. Se señala además, que el desempleo afecta en mayor medida a las mujeres y que éstas percibirían en promedio un 79% del salario que reciben los hombres, situación que aumentaría en el caso de mujeres con formación universitaria o especializada, las cuales solo percibirían el 66% de la

remuneración que reciben los hombres.

Dentro de este contexto de desigualdad entre géneros, es que la presente investigación se propone indagar y establecer posibles diferencias que puedan existir entre hombres y mujeres relacionando la percepción de Justicia Organizacional y el nivel de Compromiso que se adquiere con una organización dentro de un contexto de cambio. Esto cobra vital relevancia en nuestra realidad nacional, pues permitirá establecer de qué manera las desigualdades que experimentan hombres y mujeres en el ámbito laboral se traducen a su vez en diferencias en las relaciones de los constructos anteriormente señalados, lo que permitirá establecer el rol que tanto la justicia como el compromiso cumplen en una organización que experimenta un cambio, a modo de promover o gestionar éstos con mayor eficacia a partir de las diferencias que puedan emerger según género en la realidad laboral de nuestro país.

Finalmente cabe señalar, que diversas investigaciones han indagado en las relaciones que existen entre percepciones de Justicia y Compromiso Organizacional, ya que contar con recursos humanos comprometidos y leales a la organización es uno de los criterios de superioridad de una organización sobre otras. Por lo tanto, la comprensión de cómo perciben la justicia y sus componentes y cómo ésta se relaciona con el compromiso organizacional es importante, ya que al reconocer esto, se puede contribuir a las organizaciones a adoptar medidas adecuadas para desarrollar el sentido de la justicia en sus trabajadores y trabajadoras.

También, es relevante tener en cuenta el género en sus diferentes contextos para capturar sus efectos (Gunkel, Lusk, Wolff, y Li, 2007). Sin embargo, no existen resultados acabados que puedan dar cuenta de esto, específicamente, en Chile.

### **3.2 Pregunta de investigación**

¿Existen diferencias de género en la relación entre percepciones de justicia y compromiso organizacional, en contextos de cambio institucional?

### **3.3 Objetivos Generales**

- Analizar las relaciones entre percepción de justicia y compromiso organizacional, según género en contextos de cambio institucional.

- Aportar evidencias de validez de constructo de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt (2001) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1997).

### **3.4 Objetivos Específicos**

- Describir las percepciones de Justicia y el grado de Compromiso Organizacional, según género en contextos de cambio institucional.

- Identificar el grado y tipo de asociación entre las percepciones de Justicia Organizacional y las dimensiones de Compromiso Organizacional, en trabajadores del género femenino y masculino.

- Promover la reflexión en torno a las diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

### **3.5 Hipótesis General**

- Se espera que el grado de asociación entre las percepciones de justicia y las dimensiones de compromiso organizacional difiera de acuerdo al género de los participantes.

### **3.6 Hipótesis Específicas**

- Hipótesis 1: La percepción de Justicia Interpersonal estará positivamente relacionada con compromiso normativo, tanto para hombres como mujeres.

- Hipótesis 2: La percepción de Justicia Distributiva estará positivamente relacionada con el compromiso afectivo y de continuidad, tanto para hombres como mujeres.

- Hipótesis 3: La percepción de Justicia Informativa estará positivamente relacionada con el compromiso afectivo en las mujeres.

- Hipótesis 4: La percepción de Justicia Interpersonal estará positivamente relacionada con el compromiso afectivo en hombres.

### **3.7 Metodología**

#### **3.7.1 Diseño.**

El tipo de investigación que corresponde al presente estudio es no experimental, transversal y correlacional, en el cual se pretende conocer las percepciones de justicia organizacional que presentan hombres y mujeres por separado, y el grado en que éstas se relacionan con el nivel de compromiso organizacional que poseen los trabajadores y trabajadoras con la institución en la que trabajan. El estudio se efectuó en un momento determinado con el fin de describir el

comportamiento de las variables Justicia y Compromiso Organizacional según género, permitiendo un análisis sobre la relación existente entre ellas y empleando una metodología cuantitativa para el análisis de datos obtenidos de las escalas de autoreporte de Justicia y Compromiso Organizacional.

### **3.7.2 Participantes.**

La muestra es de tipo aleatoria siendo conformada por 141 trabajadores y trabajadoras pertenecientes a variadas instituciones del país, de los cuales 88 son mujeres y 53 son varones. Dicha muestra engloba a los estudiantes de Postítulo y Postgrado de la Escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso, además de otros trabajadores contactados en forma no presencial vía online. Los estudiantes de Postítulo y Postgrado fueron contactados a través de los coordinadores de cada curso o programa, previa autorización del Director de Postítulo y Postgrado.

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

- Ser profesional o estar cursando el último año de una carrera universitaria.
- Encontrarse trabajando en una organización o institución.
- Contar con al menos un año de experiencia laboral.
- Comprometer la participación en el estudio mediante la firma del consentimiento informado.

A modo de propiciar los elementos necesarios para las pruebas estadísticas, se realizó un análisis de potencia a priori mediante el programa G\*Power versión 3.1.7 el cual reporta lo siguiente: tamaño muestral total de 128 participantes, dada una potencia estadística de 0.8,  $\alpha$  de error probabilístico de 0.05, tamaño de efecto de 0.5 considerado mediano por el mismo programa, y una proporción entre los grupos de 1:1.

### **3.7.3 Procedimiento.**

La recolección de datos consta de tres etapas: en la primera, se llevó a cabo la traducción de los instrumentos. En una segunda etapa, el cuestionario fue sometido a juicio de expertos a objeto de efectuar posibles correcciones de contenido y forma. La tercera fase contempló el desarrollo del pilotaje del cuestionario, a fin de realizar eventuales ajustes al instrumento.

Una vez cumplidas estas etapas, se procedió a la aplicación del instrumento, el cual fue

entregado en formato impreso y digital. La evaluación se realizó en las modalidades presenciales y no presenciales.

La aplicación de los cuestionarios se realizó de manera escrita, en el caso de los estudiantes de Postítulo y Postgrado de la Escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso, y de manera online a los profesionales contactados fuera de los programas de la Escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso. Cada cuestionario llevaba en su encabezado las instrucciones, además de una introducción en donde se detallaba en qué consistía la investigación y los alcances de ésta.

Para acceder a cada grupo de estudiantes, según el programa que cursaban, se concertó un horario con cada profesor a cargo, quien facilitó un lapso de tiempo de su clase para que los estudiantes contestaran los cuestionarios, los cuales una vez contestados, inmediatamente fueron recolectados por el equipo investigador.

El proceso de análisis de datos se desarrolló empleando el programa de análisis estadístico SPSS, tanto para los datos del pilotaje como para los de la muestra de estudio.

En cuanto a los análisis efectuados, tanto para el pilotaje como para la muestra de estudio, se determinó la validez de constructo mediante análisis factorial exploratorio, para luego realizar el análisis de confiabilidad de las escalas completas de Justicia y Compromiso Organizacional, además de los análisis de fiabilidad para las dimensiones de cada uno de los instrumentos de forma independiente.

Una vez realizado dicho análisis, se procede a revisar la matriz de correlaciones, a través de un análisis de correlaciones bivariadas mediante el coeficiente de correlación de Pearson, que es una medida de la fuerza de asociación lineal entre 2 variables, entregando un rango de valores entre +1 y -1, con un valor de 0 absoluto que indica la inexistencia de correlación entre las variables, entre 0 y +1 una asociación positiva y entre 0 y -1 una asociación negativa. La fuerza de correlación de este índice estará denotado en virtud de cuan cerca de 0 o 1 estén los valores.

Además, se realizó análisis ANOVA de un factor, mediante el cual se busca comparar las puntuaciones obtenidas para hombres y mujeres, de las dimensiones de Justicia y Compromiso Organizacional.

### **3.7.4 Instrumentos y análisis psicométrico.**

Se utilizaron las escalas de autoreporte de Justicia Organizacional Colquitt, (2001) y Compromiso Organizacional planteado por Allen y Meyer (1997).



El instrumento de Justicia Organizacional de Colquitt (2001), ya ha sido validado en población argentina (Omar, Oggero, Maltanares & Paris, 2003), obteniéndose una consistencia interna mediante índice alfa de Cronbach superiores a 0.80. El cuestionario de Justicia Organizacional cuenta con una modalidad de respuesta de diferencial semántico, con escala tipo Likert. Las respuestas van de 1 al 7, siendo el 1 nunca y el 7 siempre; consta de 4 dimensiones y de un total de 20 ítems.

El instrumento de Compromiso Organizacional planteado por Allen y Meyer (1997), consta de 24 afirmaciones que explican las tres dimensiones de la variable, con una escala de respuestas de cinco opciones, que van desde Totalmente en desacuerdo (1) a Totalmente de acuerdo (5). A su vez, el cuestionario cuenta con cuatro reactivos negativos. En una investigación realizada por Ceñedo y Pirela (2002), obtuvieron un nivel de confiabilidad (0.80), para este cuestionario.

Tabla 1

*Características y propiedades de los instrumentos.*

Instrumento	Confiabilidad	Factores	N° de Ítems
Justicia Organizacional (Colquitt, 2001)	0.80	4	20
Compromiso Organizacional (Allen y Meyer, 1997)	0.80	3	24

## IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 4.1 Análisis del desarrollo de los instrumentos

Se seleccionaron dos instrumentos, uno para medir Justicia Organizacional y otro para Compromiso Organizacional. Ambos fueron traducidos al castellano para su posterior revisión por parte de académicos- profesionales quienes, en su calidad de expertos en psicología organizacional y metodología, revisaron y emitieron juicios respecto al contenido de todos los ítems de cada uno de los instrumentos a utilizar.

#### 4.1.1 Validación por juicio de expertos.

El proceso de validación, contó con la opinión de ocho jueces expertos – académicos o profesionales – quienes analizaron los 20 ítems del cuestionario de Justicia Organizacional con una pauta de especificaciones que permite señalar los ítems en la categoría de adecuado, medianamente adecuado o no adecuado (Anexo N°1). Los resultados de este proceso implicaron, la modificación de algunos ítems de este cuestionario, manteniéndose 10 ítems sin modificaciones y 10 modificados tras no cumplir con los criterios de adecuación (un total de 80% de aprobación en el juicio de expertos) (Anexo N°2). Entre las razones mencionadas para el no cumplimiento de los criterios establecidos en la pauta, se encuentran aspectos de pertinencia y redacción de los ítems.

Respecto al cuestionario de Compromiso Organizacional, el proceso de validación contó con la opinión de los mismos jueces quienes revisaron los 24 ítems de este cuestionario a través de la misma pauta de especificaciones. De este proceso de validación, se procedió a realizar modificaciones a 8 de los 24 ítems del cuestionario, dejando 16 ítems sin alteración alguna tras cumplir con los criterios de adecuación. Entre las razones expresadas para el no cumplimiento de los criterios de adecuación, se especifican, que el ítem puede no estar midiendo el constructo, no ser pertinente, o no suficientemente claro. Tras las modificaciones empleadas se logró contar con los instrumentos finales que fueron sometidos a pilotaje.

#### 4.1.2 Aplicación piloto de los instrumentos.

Los participantes de este proceso son hombres y mujeres profesionales que cuentan con al menos un año de experiencia laboral total, logrando una muestra de 39 sujetos quienes fueron contactados a través de correo electrónico y en forma presencial (Anexo N°3).

A continuación, se resumen los resultados del análisis de fiabilidad de los instrumentos.

Tabla 2

##### *Resultados de Análisis de Fiabilidad*

Instrumento	Confiabilidad inicial	Comentario
Justicia Organizacional (Colquitt, 2000)	0.94	20 ítems, 4 factores
Compromiso Organizacional (Allen y Meyer, 1997)	0.91	22 ítems, 3 factores

En concordancia con los resultados de los análisis efectuados, es posible identificar una alta fiabilidad en ambos instrumentos, a pesar que el espacio muestral fue de 39 participantes.

En lo referente a las estructuras factoriales, en el instrumento de Justicia Organizacional es posible distinguir una estructura de cuatro factores que explican el 76,34 % de la varianza, se empleó AFE con método de extracción factorización del eje principal, además de utilizar como método de rotación PROMAX. Se observa que cada reactivo carga específicamente en un factor, a excepción de algunos reactivos pertenecientes a la dimensión de Justicia Procedural. A su vez, en el instrumento de Compromiso Organizacional se aprecia una estructura de tres factores que explican el 57,71% de la varianza, aunque ésta no es del todo clara, pues existen reactivos con baja carga factorial, además de existir reactivos que no cargan específicamente en un factor determinado, lo cual puede ser explicado por el espacio muestral. A pesar de ello, se distingue con claridad la dimensión de Compromiso normativo, pues todos sus reactivos cargan específicamente en un factor, siendo difusas las cargas pertenecientes a las otras dos dimensiones: compromiso afectivo y compromiso de continuidad.

#### **4.1.3 Aplicación de los Instrumentos Finales.**

Luego de la aplicación del instrumento en la muestra final, las escalas se sometieron al análisis de confiabilidad y validez (Anexo N°4). En la siguiente tabla se detallan los resultados obtenidos tras los análisis efectuados.

Tabla 3

*Resultado de Análisis de Confiabilidad de la escala de Justicia Organizacional.*

Dimensión	Confiabilidad inicial	Comentario
Justicia Procedural	0,84	5 ítems, 1 factor
Justicia Distributiva	0,94	4 ítems, 1 factor
Justicia Interpersonal	0,91	4 ítems, 1 factor
Justicia Informativa	0,94	5 ítems, 1 factor
Total Instrumento	0,94	18 ítems, 4 factores

Luego del primer análisis factorial exploratorio (AFE) realizado para el cuestionario de Justicia Organizacional, la matriz de configuración arroja que los reactivos se ajustan en forma diferencial a cada uno de los factores, siendo una excepción los reactivos 1° y 2° pertenecientes a la dimensión de Justicia Procedural, que no logran cargar de forma diferencial. Debido a esta baja carga factorial, arrojada por la rotación PROMAX se decide eliminarlos, lo que no afecta de manera significativa la confiabilidad tanto de la escala global como de la dimensión en específico, haciendo posible distinguir una estructura de cuatro factores que explican el 76,34% de la varianza.

Tabla 4

*Resultados de Confiabilidad de la escala de Compromiso Organizacional.*

Dimensión	Confiabilidad inicial	Comentario
Compromiso Afectivo	0,90	8ítems, 1 factor
Compromiso Continuidad	0,87	7ítems, 1 factor
Compromiso Normativo	0,72	5 ítems, 1 factor
Total Instrumento	0,89	20 ítems, 3 factores

Según los resultados del primer análisis efectuado, la confiabilidad del instrumento es alta, sin embargo, al realizar análisis factorial exploratorio, existen reactivos que cargan en un cuarto factor no definido, específicamente, los ítems 1° y 2° pertenecientes a la dimensión compromiso normativo. Por lo anteriormente expuesto, se determina la eliminación de estos dos reactivos que no cargan diferencialmente en algunos de los tres factores restantes. Al realizar nuevamente el análisis factorial exploratorio (AFE), quedan definidos con claridad 3 factores, donde cada ítem carga en un factor determinado luego de realizar una rotación VARIMAX, se explica el 57,72% de la varianza total del instrumento (Anexo N°6).

#### **4.2 Análisis de datos**

Esta sección se dividirá en tres apartados, en primer lugar se caracterizará la muestra de estudio, en segundo lugar se realizará un análisis descriptivo de las variables del estudio en relación a las hipótesis planteadas y finalmente, se reportarán resultados adicionales a los esperados en las hipótesis.

#### **4.2.1 Caracterización de la muestra.**

Del total de la muestra (141 sujetos), 88 pertenecen al sexo femenino (62,4%), mientras que 53 pertenecen al sexo masculino (37,6%). En cuanto a la edad de los participantes, éstas fluctúan entre los 23 y 64 años, donde  $x(141)=31,75$  años.

En relación al cargo de los encuestados, 10 sujetos ocupan puestos de jefatura (7,1%), 14 sujetos puestos de jefatura intermedia (9,9%), 111 sujetos puesto de profesional (78,7%) y 6 sujetos se desempeñan como docentes (4,3%).

Referente al análisis del nivel de estudios, 25 de los participantes posee enseñanza universitaria de pregrado (17,7%), 52 se encuentran cursando enseñanza universitaria de Diplomado y Postítulo (36,9%), 13 poseen enseñanza universitaria de Diplomado y Postítulo (9,2%), 43 cursan enseñanza universitaria de postgrado (Magíster) (30,5%) y 8 poseen enseñanza universitaria de postgrado (Magíster) (5,7%).

En lo que respecta a la antigüedad en el cargo de los sujetos, se reporta  $x(141)=3,1$  años. Mientras que en lo referente a los años que poseen los sujetos en la institución actual, se reporta  $x(141)=3,7$  años. En cuanto a los años de experiencia laboral de los participantes, se reporta  $x(141)=6,9$  años (Anexo N°5).

#### **4.2.2 Análisis descriptivos de variables respecto de las hipótesis:**

a) Para la primera hipótesis propuesta

Hipótesis 1: La percepción de Justicia Interpersonal estará positivamente relacionada con compromiso normativo, tanto para hombres como mujeres.

La correlación entre Justicia Interpersonal y la dimensión de Compromiso Normativo es negativa, y no resulta significativa,  $r(141) = -0,148$   $p=0,080$ .

b) Segunda hipótesis planteada

Hipótesis 2: La percepción de Justicia Distributiva estará positivamente relacionada con el compromiso afectivo y de continuidad, tanto para hombres como mujeres.

La correlación entre Justicia Distributiva y la dimensión de Compromiso Afectivo es altamente significativa, y positiva,  $r(141)= 0,261$ ,  $p=0,02$ . Mientras que la asociación con la dimensión de continuidad no es significativa,  $r(141)= 0,119$ ,  $p=0,158$ .

c) Tercera hipótesis planteada

Hipótesis 3: La percepción de Justicia Informativa estará positivamente relacionada con el compromiso afectivo en las mujeres.

La correlación entre Justicia Informativa y la dimensión de Compromiso Afectivo es significativa, y positiva, para el sexo femenino,  $r(141) = 0,222$ ,  $p = 0,038$ , y no significativa para el sexo masculino,  $r(141) = 0,239$ ,  $p = 0,84$ . Por lo tanto, la hipótesis se confirma.

d) Cuarta hipótesis planteada

Hipótesis 4: La percepción de Justicia Interpersonal estará positivamente relacionada con el compromiso afectivo en hombres.

La correlación entre Justicia Interpersonal y la dimensión de Compromiso Afectivo para el sexo masculino se reporta de forma positiva pero no significativa,  $r(141) = 0,103$ ,  $p = 0,464$ .

#### 4.2.3 Resultados adicionales de las variables en estudio.

En esta sección se expondrán resultados de análisis adicionales a los esperados en las hipótesis respecto de las variables de género, Justicia y Compromiso Organizacional.

En primera instancia, se efectuaron análisis de correlación mediante coeficiente de Pearson, a modo de identificar las asociaciones significativas entre las dimensiones de Justicia y Compromiso Organizacional.

En la tabla 5, se describen los resultados para las correlaciones de las dimensiones de ambas variables en la muestra total.

Tabla 5

*Correlaciones muestra total entre dimensiones de Justicia y Compromiso Organizacional.*

Dimensiones	Justicia Procedural	Justicia Distributiva	Justicia Interpersonal	Justicia Informativa
Compromiso Afectivo	,348**	,261**	,131	,229**
Compromiso Continuidad	-,042	,119	-,010	,010
Compromiso Normativo	,019	-,009	-,148	-,096

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados indican que la Justicia Procedural, Distributiva e Informativa se correlacionan de manera significativa con el Compromiso Afectivo, mientras que la dimensión de Justicia Interpersonal no reporta asociaciones estadísticamente significativas con ninguna de las dimensiones del Compromiso Organizacional. A su vez, el Compromiso de Continuidad y Normativo no se relaciona significativamente con ninguna de las dimensiones de la Justicia Organizacional.

A continuación, se reportan los resultados para las correlaciones entre las dimensiones de Justicia Organizacional y el Compromiso Afectivo en las mujeres.

Tabla 6

*Correlaciones para el género femenino entre dimensiones de Justicia Organizacional y Compromiso Afectivo.*

Dimensiones	Justicia Procedural	Justicia Distributiva	Justicia Interpersonal	Justicia Informativa
Compromiso Afectivo	,364*	,373*	,156	,222*

Los hallazgos indican que en las mujeres, el Compromiso Afectivo se correlaciona de forma significativa con las dimensiones de Justicia Procedural, Distributiva e Informativa, pero no así con la Justicia Informativa.

En la tabla 7, se detallan los resultados obtenidos tras el análisis de correlación entre las dimensiones de Justicia Organizacional y el Compromiso Afectivo en hombres.

Tabla 7

*Correlaciones para el género masculino entre dimensiones de Justicia Organizacional y Compromiso Afectivo.*

Dimensiones	Justicia Procedural	Justicia Distributiva	Justicia Interpersonal	Justicia Informativa
Compromiso Afectivo	,328*	,108	,103	,239

De acuerdo a lo reportado, se desprende que en los varones el Compromiso Afectivo se correlaciona significativamente con la Justicia Procedural, pero no así con las restantes dimensiones de la Justicia Organizacional.

En segunda instancia, tras realizar un análisis comparativo entre los promedios de Justicia y Compromiso Organizacional en hombres y mujeres, mediante ANOVA de un factor, se desprende que no existen diferencias significativas en el promedio de Justicia Organizacional para hombres y mujeres  $F(1)=0,782$ ;  $p=0,378$  y Compromiso Organizacional entre hombres y mujeres  $F(1)=1,568$ ;  $p=0,213$ .

A continuación, se muestran los resultados tras realizar un análisis comparativo entre los promedios de las dimensiones de Justicia Organizacional en hombres y mujeres:

Tabla 8

*Análisis comparativo entre promedios de dimensiones de Justicia Organizacional según género.*

Dimensión	F	(p)	gl.
Justicia Procedural	0,888	0,348	1
Justicia Distributiva	2,991	0,086	1
Justicia Interpersonal	0,003	0,960	1
Justicia Informativa	0,016	0,898	1

A partir de estos resultados, no se reportan diferencias significativas al comparar los promedios según género en ninguna de las dimensiones de Justicia Organizacional. Sin embargo, en el caso de la Justicia Distributiva existe una cifra cercana a un valor considerado como significativo.

En la tabla 9, se muestran los resultados tras realizar un análisis comparativo entre los promedios de las dimensiones de Compromiso Organizacional en hombres y mujeres.



Tabla 9

*Análisis comparativo entre promedios de dimensiones de Compromiso Organizacional según género.*

Dimensión	F	(p)	gl.
Compromiso Afectivo	0,071	0,790	1
Compromiso Continuidad	0,971	0,326	1
Compromiso Normativo	4,442*	0,037*	1

A partir de estos resultados, se reportan diferencias significativas al comparar los promedios según género en la dimensión de Compromiso Normativo  $F(1)=4,442$ ;  $p=0,037$ . No así en las dimensiones de Compromiso Afectivo y Compromiso de Continuidad.

Por otro lado, se realizaron análisis de regresión múltiple a modo de determinar el grado de predicción de las dimensiones de Justicia Organizacional para el Compromiso Afectivo, ya que este último componente se correlaciona de forma significativa con tres de las cuatro dimensiones de Justicia Organizacional, siendo considerado como variable dependiente.

Al realizar el análisis de regresión múltiple, se reporta que en el análisis sin distinción por sexo, la Justicia Procedural resulta ser una variable predictora del Compromiso Afectivo.

Tabla 10

*Análisis de regresión múltiple sin distinción por sexo.*

Variable Predictora:	Variable Dependiente: Compromiso Afectivo				
Justicia Procedural	$\beta$	P	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	F (p)
	0,246	0,000	0,121	0,115	19,106; $p > 0,000$

En la tabla se observa, que por cada punto de aumento en la escala de Justicia Procedural el Compromiso Afectivo aumenta 0,246 unidad en la escala.

Al realizar el análisis de regresión múltiple para el sexo femenino, tomando como variable dependiente el Compromiso Afectivo, los análisis arrojan que tanto la Justicia Procedural como la Justicia Distributiva predicen el Compromiso Afectivo en las mujeres.

Tabla 11

*Análisis de regresión múltiple para el género femenino.*

Variables Predictoras:	Variable Dependiente: Compromiso Afectivo				
	$\beta$	P	R <sup>2</sup>	$\Delta$ R <sup>2</sup>	F (p)
Justicia Procedural	0,244	0,030			
Justicia Distributiva	0,260	0,021	0,186	0,166	4,887; p > 0,030

Asimismo, se realizó análisis de regresión múltiple para el sexo masculino utilizando las mismas variables que en el caso de las mujeres, resultando como variable predictora del Compromiso Afectivo, la Justicia Procedural, difiriendo de este modo de los resultados encontrados en el género femenino.

Tabla 12

*Análisis de regresión múltiple para el género masculino.*

Variable predictora:	Variable dependiente: Compromiso Afectivo				
	$\beta$	P	R <sup>2</sup>	$\Delta$ R <sup>2</sup>	F (p)
Justicia Procedural	0,254	0,016	0,108	0,090	6,158; p > 0,016

## V. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

A continuación se presentan las conclusiones; en base a los resultados de las hipótesis planteadas, luego, de acuerdo a los análisis adicionales efectuados, y se concluye sobre las propiedades psicométricas de los instrumentos. Finalmente, se expone la discusión, las implicancias del estudio, las limitaciones y futuras proyecciones respecto a éste.

### 5.1 Conclusiones

A partir de los datos obtenidos en los análisis realizados y según los objetivos planteados, respecto a las asociaciones de las variables postuladas en la presente investigación, es posible concluir que la asociación entre las percepciones de Justicia y el grado de Compromiso Organizacional, difieren según género sólo en algunas de sus dimensiones.

Por otro lado, no existen diferencias al analizar los resultados por sexo en el promedio de Justicia Organizacional ni en el de Compromiso Organizacional, lo que se condice con la revisión teórica en la que Cohen-Charash & Spector (2001) reportaron haber encontrado que las percepciones de Justicia Organizacional no difieren según el género de los sujetos.

En cuanto a las asociaciones entre las dimensiones de Justicia Organizacional y los componentes del Compromiso Organizacional, se desprende que el Compromiso Afectivo se asocia con la Justicia Procedural, con la Justicia Distributiva y con la Justicia Informativa, pero no así con la Justicia Interpersonal.

Respecto a la primera hipótesis, en lo referente a la asociación entre las percepciones de Justicia y las dimensiones de Compromiso Organizacional, los resultados arrojan que la percepción de Justicia Interpersonal no se asocia con el Compromiso Normativo, tanto para el caso de los hombres como para las mujeres, resultando incluso una asociación negativa. Por lo cual, la relación entre estas dimensiones no se da positivamente como se describe en la revisión teórica, donde Mladinic & Isla (2002) concluyen que la Justicia Interpersonal predecirá un Compromiso Normativo.

Por otro lado, los resultados confirman la asociación entre las percepciones de Justicia Distributiva y la dimensión de Compromiso Afectivo. Estos resultados son coherentes con la literatura revisada, así Jepsen & Rodwell (2012) plantean que la Justicia Distributiva se asocia significativamente con el Compromiso Afectivo. Además, Filenga y Siqueira (2006), indican que las asociaciones más fuertes entre las dimensiones de Justicia y Compromiso Organizacional, se

encuentran con las percepciones de Justicia Distributiva.

En cuanto a la asociación entre las percepciones de Justicia Distributiva y la dimensión de Compromiso de Continuidad, no se logra establecer relación entre ambas, a pesar de lo expuesto por Mladinic & Isla (2002), quienes concluyen que la Justicia Distributiva es un mejor predictor de Compromiso de Continuidad. De este modo, la hipótesis que se refiere a las variables antes mencionadas, se confirma parcialmente, ya que se observa una asociación entre las percepciones de Justicia Distributiva y el Compromiso Afectivo, pero no así con el Compromiso de Continuidad.

En lo referente a la percepción de Justicia Informativa y su asociación con la dimensión de Compromiso Afectivo, se reporta una relación en el caso de las mujeres, pero no así en hombres, resultados que son consistentes con las investigaciones realizadas previamente, donde Jepsen & Rodwell (2012) señalan que la Justicia Informativa predice el Compromiso Afectivo en mujeres, por lo cual, la hipótesis respecto a estas dimensiones es confirmada. De esta forma, se conciben los resultados encontrados en la escasa literatura acerca de la asociación entre estas dimensiones, tomando en consideración las diferencias de género y, aportando de manera significativa a esclarecer las variables que pudiesen estar relacionadas con el Compromiso afectivo.

En los resultados encontrados para la cuarta hipótesis, la Justicia Interpersonal no se asocia con el Compromiso Afectivo ni en hombres ni en mujeres, por lo que no se replican los resultados encontrados por Jepsen & Rodwell (2012), quienes reportan que la Justicia Interpersonal se asocia con el Compromiso Afectivo en los hombres. En este sentido, se hacen relevantes los antecedentes recopilados por los mismos autores, quienes señalan que pocos estudios han examinado las diferencias en los efectos de la Justicia Interpersonal al comparar ambos sexos, pero que las mujeres se encuentran más interesadas en el mantenimiento de la armonía social que los hombres, dado que, a éstas se les enseña a cultivar las relaciones co-trabajadoras, añadiendo que pueden haber otras explicaciones que aún no han sido investigadas. De este modo, no existe suficiente evidencia en cuanto a la dimensión de Justicia Interpersonal que permita concluir las relaciones que existen con el Compromiso Afectivo, ni para la distinción entre género.

En cuanto al objetivo planteado en relación a las propiedades psicométricas de los instrumentos, se puede concluir que tanto el instrumento de Justicia Organizacional (Colquitt, 2001) como el de Compromiso Organizacional (Allen & Meyer, 1997), presentan adecuados índices de validez y confiabilidad.

En la escala de Justicia Organizacional, se obtuvo una alta confiabilidad, siendo consistente respecto a investigaciones realizadas previamente y en distintos contextos (Omar et. al, 2003). Referente a la validez de constructo, se puede concluir que existe una estructura de cuatro factores, tal como la planteada en el modelo de Colquitt (2001); compuesta por la Justicia Distributiva, Procedural, Interpersonal e Informativa.

Por otro lado, el instrumento de Compromiso Organizacional (Allen & Meyer, 1997), arroja una confiabilidad que permite afirmar que el instrumento es consistente. En cuanto a la estructura factorial, ésta se condice con la propuesta por Allen y Meyer (1997), la cual se compone de tres factores; Compromiso Afectivo, Compromiso Normativo y Compromiso de Continuidad.

Por tanto, ambos instrumentos contribuyen al objetivo general de la investigación, aportando evidencia a la validez de constructo y confiabilidad, tanto para la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt (2001), como para el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1997).

## **5.2 Discusión**

En primera instancia, resulta relevante seguir indagando en torno a instituciones que están experimentando un proceso de cambio, dado que el entorno en el que éstas se encuentran es altamente demandante y dinámico, y las modificaciones a las que deben adaptarse traen consigo una serie de cambios, tanto a nivel general como particular en las personas que componen la organización. Asimismo, estos contextos de cambio logran hacer visibles las distintas variables presentes en las organizaciones, otorgando la oportunidad de intervenir sobre éstas y generar un mayor alcance en cuanto al mejoramiento de los procedimientos y dinámicas que se desarrollan en los contextos laborales. Por tanto, es necesaria una correcta gestión de estos cambios, tomando en cuenta las diversas variables que participan e interactúan en dichos procesos. El no prestar atención a esto, puede traer consecuencias negativas para la organización llegando a producir tensión, ansiedad, percepciones negativas y en última instancia, puede eliminar cualquier ventaja que el cambio pudiera reportar, resultando fundamental un proceso de atención y reflexión cuidadosa, a fin de entender cómo las personas responden ante los cambios organizacionales y qué efectos genera éste, creando mecanismos para entenderlo y administrarlo eficazmente.

En segundo lugar, la investigación se desarrolla en el contexto chileno, una sociedad moderna que presenta desigualdad en diversos ámbitos, viéndose reflejada también en el campo laboral, principalmente en un evidente contexto de desigualdad de género, ya que, si bien se están

realizando avances desde una perspectiva de igualdad de género, las políticas públicas y las medidas implementadas hasta el momento siguen siendo segmentadas y limitadas, y no logran garantizar un crecimiento productivo que genere empleos de calidad y socialmente protegidos para toda la población. En este sentido, los resultados reportados en la investigación contribuyen con antecedentes empíricos, propiciando la incorporación de la perspectiva de género en el contexto laboral, desafíos que se proponen desde la OIT y la Organización de las Naciones Unidas, aportando en la línea del reconocimiento de las necesidades, las experiencias y los intereses de mujeres y hombres.

De este modo, la investigación arroja diferencias de género en las asociaciones de las dimensiones de Justicia Organizacional y el Compromiso Afectivo, observándose que en las mujeres la Justicia Informacional se asocia con el Compromiso Afectivo, mientras que en los hombres la correlación no es significativa. De replicarse dichos resultados, las investigaciones sugieren que las implicancias de dicha asociación, pudiesen llevar a las organizaciones a preocuparse más por los aspectos de la información, a modo de contribuir en el compromiso que poseen las mujeres para con su institución.

En la primera hipótesis los resultados no se condicen con la literatura revisada, donde la Justicia Interpersonal se relaciona con el Compromiso Normativo. Estos hallazgos podrían deberse, en primer lugar, a la corta antigüedad laboral que poseen los participantes en su institución actual, debido a que la dimensión de Compromiso Normativo se refiere al sentimiento de gratitud con que el empleado siente debe responder a su organización, en base a los beneficios obtenidos durante el tiempo que ha formado parte de la misma, de lo cual se desprende, que los trabajadores necesitarían poseer un periodo de antigüedad mayor para poder percibir los beneficios que le otorga la institución y así, adquirir un grado de Compromiso Normativo.

A su vez, la dimensión de Compromiso Normativo se ve influenciada por aspectos culturales, donde cobran relevancia las experiencias previas tanto a nivel individual como social, presentándose como antecedentes para determinar la probabilidad de que un sujeto adquiera un mayor o menor grado de Compromiso Normativo con la institución en la cual trabaja (Allen y Meyer, 1997). De esta forma, existirían otras variables que estarían incidiendo en el grado de Compromiso Normativo que poseen los trabajadores.

Siguiendo con lo anterior, la dimensión de compromiso normativo es la última introducida en el modelo propuesto por Allen y Meyer (1997) y por tanto, la menos estudiada, por lo que su conceptualización ha sufrido modificaciones a lo largo del tiempo (Bergman, 2006 citado en

Gallardo, 2008). Una de las debilidades más cuestionadas de esta dimensión, es su probable solapamiento con la dimensión afectiva, debido a que poseen una alta correlación dejando poco clara su diferenciación. Cohen (2003) afirma que esta alta correlación ha hecho cuestionar a los investigadores la contribución del compromiso normativo a la conceptualización del modelo propuesto por Allen y Meyer (1997).

En cuanto a los análisis adicionales, los resultados encontrados señalan que la Justicia Distributiva y la Justicia Procedural predicen el Compromiso Afectivo en mujeres, mientras que en los hombres sólo la Justicia Procedural lo predice. Dichos hallazgos pueden responder al contexto de desigualdad existente, ya que en Chile las mujeres reciben menor salario que los hombres, teniendo que preocuparse por la distribución o percibiendo en mayor medida esta variable en el ámbito laboral. Por tanto, este estudio es un primer acercamiento a la investigación de las diferencias de género en las percepciones respecto a las dinámicas laborales, y sus efectos en los individuos en el contexto nacional. Se hace necesario seguir investigando respecto a estas variables en contextos de trabajo, de modo de corroborar los datos obtenidos y contribuir a la explicación de otras variables no consideradas en la investigación.

La relevancia del estudio radica en que cada constructo explorado da cuenta de la realidad chilena, ya que no se han desarrollado investigaciones respecto a las implicancias de las variables de Justicia y Compromiso Organizacional, ni menos explorado en las diferencias que se dan según género.

De igual manera, resulta pertinente seguir investigando sobre Justicia Organizacional, debido a que es un constructo que revela información importante sobre las conductas de los trabajadores en sus prácticas laborales. Variadas investigaciones han demostrado que las percepciones de Justicia Organizacional impactan sobre diferentes aspectos de una institución y sus trabajadores, puesto que las percepciones de equidad organizacional se encuentran ligadas a dinámicas institucionales que pueden tener un fuerte impacto sobre los individuos y los resultados de la organización, convirtiéndose en factores que se deben tomar en cuenta a la hora de intervenir y así, contribuir favorablemente en aspectos como la rotación, la satisfacción, el desempeño laboral y el compromiso que adquieren los trabajadores y trabajadoras hacia la institución donde se desempeñan.

Respecto a la variable de Compromiso Organizacional, la investigación ha aportado a los hallazgos de estudios anteriores acerca de su relación con las percepciones de Justicia Organizacional, y la importancia que adquiere ésta en los contextos de trabajo, rescatando la idea de

que algunas reacciones adversas al cambio pueden ser explicadas en la asociación entre Justicia y Compromiso Organizacional, ya que la percepción de un fenómeno como injusto puede repercutir en el grado de identificación que el trabajador adquiere con su institución. Por lo tanto, su estudio puede ser utilizado con el fin de predecir conductas, dinámicas y actitudes que podrían determinar el éxito o fracaso de la organización.

Desde los resultados obtenidos para los instrumentos utilizados, se ha contribuido a la evidencia de validez de constructo, tanto para la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt (2001) como para el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1997), arrojando índices aceptados para ambas escalas. De lo anterior, se puede inferir que su estructura interna y su comportamiento permitirían incluir estos instrumentos en la realidad nacional ya que fueron probados en trabajadores y trabajadoras provenientes de distintas instituciones. Estos resultados adquieren una importancia sustancial, al conseguir que ambos cuestionarios resultaran válidos y constantes, según lo indican las cifras obtenidas en su análisis para la población chilena, siendo éstas incluso mayores que las reportadas en estudios realizados en otros países como Argentina.

En cuanto a las limitaciones, se considera crucial al estudiar estas variables en futuras investigaciones, la participación de muestras diferentes, que permitan realizar una comparación sobre los matices que se dan al trabajar con una muestra más heterogénea y de mayor envergadura que la utilizada y de esta manera, seguir aportando a la consolidación y pertinencia de estos instrumentos, pues uno de los puntos importantes es la variabilidad de sujetos que participaron en el estudio, ya que todos provenían de diversos contextos institucionales, por tanto, queda pendiente la investigación de estas variables en un contexto institucional único a modo de equiparar las percepciones de los trabajadores con respecto a su institución.

Finalmente, resultaría provechoso continuar las investigaciones en la línea de las diferencias de género, asociando la Justicia Informacional y el Compromiso Afectivo, a modo de contribuir a la evidencia empírica de estas variables, principalmente por la asociación encontrada para el género femenino. Además, se propone a las futuras investigaciones ampliar el modelo predictivo del Compromiso Organizacional, incorporando nuevas variables a las planteadas en esta investigación, y que junto a la Justicia y el Género contribuyan a la explicación del grado de Compromiso Organizacional, tales como el liderazgo, características del trabajo y de la organización, entre otros.



## VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupation a psychology*, 63, 1-18.

Astelarra, J. (2004) Política de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina. Serie Mujer y desarrollo. *CEPAL*. Chile.

Appelbaum, S., S.Pierre, N. & Glavas, W. (1998) Strategic organizational change: the role of leadership, learning, motivation and productivity, *Management Decision*, 289-301.

Barnett, P & Carrol, Glenn R. (1995) Modeling Internal Organizational Change in Hagan (ed.) *Annual Review of Sociology*, Volume 21: 217-36.

Bartlett, C. & Ghoshal, S. (1995) Rebuilding Behavioral Context: Turn Process Reengineering into People Rejuvenation. *Sloan Management Review*. N° 1, pp. 11-23

.Barr, P., Stimpert, J. & Huff, A. (1992) Cognitive Change, Strategic Action, and Organizational Renewal, *Strategic Management Journal*, Vol. 13, pp 15-36.

Beck, N., Brüderl, J. & Woywode, M. (2008) Momentum or Deceleration? Theoretical and Methodological Reflections on the Analysis of Organizational Change. *Academy of Management Journal*, Volume: 51, pp.413-435.

Betanzos, N., Andrade, P., y Paz, F. (2006). Compromiso Organizacional en una muestra de Trabajadores Mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 22, 25-43.

Blumenthal, B. Haspeslagh, P. (1994). Toward a Definition of Corporate Transformation, *Sloan Management Review*, 35 (3), pp. 101-106.

Boeker, W. (1997) Strategic Change: The influence of managerial characteristics and organizational growth, *Academy of Management Journal*, Vol. 40, Issue 1, pp. 152-170

Burke, W. & Litwin, G. (1992) A causal model of organizational performance and change. *Journal of Management*, 18(3), 532 – 545.

Burke, W. (2011) *Organization Change, Theory and Practice*, Third Edition. Editorial Sage 1 – 73.

CEPAL, (2012) Caminos hacia la equidad de género en América Latina y el Caribe. México.

Chiavenato, I. (2000) Administración de recursos humanos 5ta. Ed. McGraw. Hill, Colombia.

Colquitt, J., Conlon, D., Wesson, M., Porter, C. & YeeNg, K. (2001) Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*. Vol.86 (Nº3), 425-445

Contreras, F. Pedraza, J. Mejía, X. (2012) La mujer y el liderazgo empresarial. *Revista Diversitas. Perspectivas en Psicología*. Vol. 8, No 1.

Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy Of Management Perspectives*, 21(4), 34-48.

De Barbieri, T. (1992) Sobre la categoría de género. Una introducción teórico metodológica. Ediciones de las Mujeres. Fin de siglo. Género y cambio civilizatorio Nº 17, Santiago, Chile.

Díaz, L. (2011) La justicia organizacional, el estrés de rol y la agresión laboral: el papel protector de la ideología de rol de género, la competencia emocional y las experiencias de recuperación. Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Madrid.

Filenga, D. & Siqueira, M. (2006) O impacto de percepções de justiça em três bases de comprometimento organizacional. *Revista de Administração - RAUSP*. Vol. 41, Nº4. pp. 431-441.

Gallardo, E. (2008) Evolución en el estudio y medida del compromiso operativo, problemáticas y soluciones. *Dialnet Volumen 2*, pp 647.

García, R. & López, E. (2006) Congruencia de rol de género y liderazgo: el papel de las atribuciones causales sobre el éxito y el fracaso. *Revista Latinoamericana de Psicología*, Volumen 38, No 2, 245-257.

Gayle, R. (1986) El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo. *Nueva Antropología*, Vol. VIII, Nº30, México.

Godoy, L. & Mladinic A. (2009) Estereotipos y roles de género en la evaluación laboral y personal de hombres y mujeres en cargos de dirección. *Psykhe*. Vol. 18, Nº 2, 51-64

Goodstein, L. & Burke, W.W. (1991). "Creating Successful Organization Change", *Organizational Dynamics*. Spring, Vol. 19, No. 4, pp. 5-17.

Golembiewski, G. (1976). *Public Administration: Readings in Institutions, Processes, Behavior, Policy* Chicago, Rand McNally College Publishing Company. New York: Garland Publishing.

Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.

Greenberg, J. & Baron, R.A. (2003) *Organizational Behavior: The State of the Science*. Published Lawrence Erlbaum Associates. pp. 15-18.

Goodman, P.S. & Rousseau, D.M. (2004). Organizational change that produces results: The linkage approach. *Academy of Management Executive*, 18 pp 3.

Gunkel, M., Lusk, E. J., Wolff, B., & Li, F. (2007). Gender-specific Effects at Work: An Empirical Study of Four Countries. *Gender, Work & Organization*, 14(1), 56-79.

INE (2011) *Estadísticas del Trabajo y Previsión. Compendio Estadístico año 2011*. Chile.

Jepsen, D. M. & Rodwell, J. (2012) Female Perceptions of Organizational Justice. *Gender, Work & Organization*, 19: 723–740

Keck, S. & Tushman, M.L. (1993). Environmental and Organizational Context and Executive Team Structure, *Academy of Management Journal*, Vol. 36, No. 6, pp. 1314-1344.

Lamas, M. (1986) La antropología feminista y la categoría de género. *Nueva antropología*. Vol. VIII, N°30, pp. 173-198.

Leana, C & Barry, B. (2000) Stability and Change as Simultaneous Experiences in Organizational Life. *Academy of Management Review*, Vol. 25, No. 4, pp 753-759.

Mano-Negrín, R. (2003) Gender-Related Opportunities and Turnover: The case of medical sector employees. *Gender, Work & Organization*, 10(3), 342-360.

Maslach, C. & Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Jossey Bass.

Mladinic, A.& Isla, P. (2002). Justicia Organizacional: entendiendo la equidad en las organizaciones. *Phykhe*, 11(2), 171 -179

Money, J. & Ehrhardt, A. (1982) Desarrollo de la sexualidad humana: diferenciación y dimorfismo de la identidad de género. Ediciones Morata S.A. Madrid

Montecino, S. (1996) De la mujer al género: implicancias académicas y teóricas. Estudios de género/ Investigación social. Excerpta N°2.

Nadler, D.A & Tushman, M.L. (1989) Organizational Frame Bending: Principles for Managing Reorientation. Academy of Management Executive, Vol. 3, pp. 194-204.

OIT (2007) Tendencias mundiales del empleo de las mujeres, Chile.

Omar, A., Oggero, H., Maltaneres., V & Paris., L (2003). Análisis de la estructura factorial de una escala para explorar justicia organizacional. Memorias del I congreso Marplatense de Psicología de hoy. Mar del Plata, Argentina.

Özgan, H. (2011). The relationships between Organizational Justice, Confidence, Commitment, and Evaluating the Manager and the Perceptions of Conflict Management at the Context of Organizational Behavior. Educational Sciences: Theory & Practices. 11, 241-247.

Perticara, M. & Bueno, I. (2008). Entiendo las brechas salariales por género en Chile, Project FONDECY 11060204, pp. 2.

Porras, J. L., Robertson, P. J. (1992). Organizational Development: Theory, Practice, and Research. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. (Vol. 3), Palo Alto, California.

Quinn, K. & Weick, K. (1999). Episodic Change and Continuous Change. Educational Sciences: Theory & Practices p. 366

Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. Teoría y práctica. 10a Edición. Pearson de México. S. A. Prentice-Hall INC. México.

Salas, M. (2001) Calidad de la atención con perspectiva de género: Aportes desde la sociedad civil. Editorial Plaza y Valdez S.A. México.

Skarlicki, D., Barclay, L., y Poug, D. (2008). When explanations for layoffs are not enough: employer's integrity as a moderator of the relationship between informational Justice and retaliation. Journal of Occupational and Organizational Psychology. 81, 123-146

Strebel, P. (1994) Choosing the right change path. California Management Review, Winter, Vol. 36, No. 2, pp. 29-51.

Van de Ven, A. H., y Poole, M.S. (1995). Explaining development and change in Organizations. *Academy of Management review*, 20, 510 – 540.

Vértiz, G. (2008). Referentes teóricos para el Análisis del Cambio Organizacional: La tesis sobre el Cambio y la Síntesis de los Procesos Institucionales. *Gestión y Estrategia*, No. 33, 14-19.

## **VII. ANEXOS**

A continuación son presentados en mayor detalle los sustentos para los apartados revisados en esta investigación.