

**JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN CARGOS
OPERATIVOS DE DOS EMPRESAS SECTOR CONSTRUCCIÓN**

Trabajo de grado para optar al título de Psicólogo

María Alexandra Bermúdez Galindo

Adriana Katherine González Cristancho

Director de trabajo de grado:

Juanita Charria Isaacs

Universidad Santo Tomás

División Ciencias de la Salud

Facultad de Psicología

Campo de Formación Integral: Psicología del Trabajo y de las Organizaciones

Bogotá, D.C. 2014

Dedicatorias

Agradezco a Dios en primera instancia por permitirme llevar a cabo tan importante proyecto dentro de esta etapa de la vida, puesto que el crecimiento académico y profesional fue muy significativo. Así mismo, agradezco a mi familia, quienes siempre tuvieron una palabra de apoyo y han sido incondicionales frente a las situaciones que surgieron a lo largo de la realización de la presente investigación, además agradezco a mi pareja por brindarme su apoyo y reconocer el gran trabajo que realizamos día a día para dar cumplimiento a nuestra meta.

Gracias infinitas a mi compañera de tesis por su interés, por su compromiso, por su responsabilidad y por su total entrega a la realización de la investigación. Finalmente gracias a todas personas que directa o indirectamente aportaron a nuestro desarrollo e hicieron posible que este proyecto se hiciera realidad.

Alexandra.-

Han sido muchas personas las que me han brindado fortaleza y apoyo para culminar con esta gran etapa de mi vida. Primero agradezco a Dios por brindarme sabiduría para iniciar y culminar este proyecto y por sus bendiciones para cumplir este gran sueño de ser psicóloga. A mi familia, los presentes y los ausentes físicamente, porque siempre me acompañaron, comprendieron y apoyaron en cada paso que di, por su confianza en mí y porque con una palabra o un abrazo me hicieron sentir más segura para continuar. A mis amigos, quienes con paciencia estuvieron en este proceso, gracias por sus consejos e ideas, por sus grandes aportes y su amistad incondicional. A mi compañera de tesis, por el crecimiento mutuo que tuvimos, por su compañía y comprensión en instantes académicos y personales y por su perseverancia en todo momento. Finalmente, agradezco a los profesores y a todos aquellos que nos colaboraron y apoyaron con su conocimiento para alcanzar este logro.

Adriana.-

Agradecimientos

Queremos en primera medida agradecerle a Dios por cada una de las bendiciones que nos regaló a lo largo de este año en la realización de la presente investigación. A nuestros padres y hermanitos por hacer parte de nuestras vidas y brindarnos su apoyo, su comprensión y amor incondicional, a nuestros amigos, familiares y parejas por acompañarnos en este proceso. Así mismo, agradecemos a nuestros profesores del campo Psicología de las Organizaciones y del Trabajo por estar comprometidos con el desarrollo de la investigación desde sus aportes, comentarios y sugerencias. Gracias a las empresas y sus colaboradores por su interés en participar en la ejecución de este proyecto.

Damos un especial agradecimiento a la Profesora Juanita Charria Isaacs, nuestra directora de trabajo de grado, por estar siempre atenta a brindarnos su apoyo ante las situaciones que se presentaron a lo largo de este año, por su disponibilidad de tiempo, su compromiso, sus sugerencias, comentarios y por su total confianza en nosotras. Así mismo, agradecemos a la profesora Mónica García Rubiano, por apoyarnos desde su conocimiento en investigación, por la colaboración brindada durante este proceso, con los instrumentos, el análisis de resultados y por su comprensión frente nuestras ideas. Finalmente, gracias a los profesores Pablo Vallejo y Claudia Pineda que hicieron sus aportes en diferentes momentos de la investigación.

Tabla de contenido

| | |
|---|----|
| 1. Resumen..... | 6 |
| 2. Abstract..... | 7 |
| 3. Problematización..... | 8 |
| 3.1. Planteamiento del problema..... | 8 |
| 3.2. Justificación..... | 10 |
| 4. Objetivos..... | 11 |
| 4.1. General..... | 11 |
| 4.2. Específicos..... | 11 |
| 5. Marco de referencia..... | 12 |
| 5.1. Marco epistemológico y paradigmático..... | 12 |
| 5.2. Marco disciplinar..... | 14 |
| 5.2.1 Justicia organizacional..... | 14 |
| 5.2.2 Calidad de vida laboral..... | 19 |
| 5.3. Marco multidisciplinar, interdisciplinar y/o transdisciplinar..... | 24 |
| 5.3.1. Medicina..... | 24 |
| 5.3.2. Mercadeo..... | 26 |
| 5.3.3. Derecho..... | 28 |
| 5.3.4. Economía..... | 29 |
| 5.3.5. Sociología..... | 29 |
| 5.4. Marco legal..... | 30 |
| 5.5. Antecedentes investigativos..... | 34 |
| 6. Método..... | 47 |
| 6.1. Diseño..... | 47 |

| | |
|---|----|
| 6.2. Participantes..... | 47 |
| 6.3. Instrumentos..... | 47 |
| 6.4. Procedimiento..... | 48 |
| 7. Consideraciones éticas..... | 49 |
| 8. Resultados..... | 52 |
| 8.1. Descriptivos de las pruebas..... | 53 |
| 8.2. Correlación justicia organizacional y calidad de vida laboral..... | 54 |
| 9. Discusión de resultados..... | 55 |
| 10. Conclusiones..... | 68 |
| 11. Aportes y limitaciones..... | 71 |
| 12. Referencias..... | 73 |
| 13. Índice de tablas..... | 82 |
| 14. Anexos..... | 83 |

1. Resumen

El objetivo de esta investigación fue identificar la relación entre justicia organizacional y calidad de vida laboral en cargos operativos de dos empresas del sector de la construcción, puesto que se evidenció el vacío de conocimiento respecto a la relación de las variables en esta población. Se realizó bajo el diseño descriptivo correlacional, mediante la aplicación de los instrumentos Cuestionario de Justicia Organizacional Colquitt (2001) adaptado por Ruíz y García (2013) y Calidad de Vida Laboral Percibida de Gómez (2010). Para ello, se tomó una muestra de 80 colaboradores de cargos operativos, a quienes se les aplicaron los dos instrumentos. En los resultados se obtiene que la dimensión de justicia organizacional que predomina es la justicia informativa ($m=6,4275$) y las de calidad de vida laboral son la de derechos fundamentales ($m=3,4813$) y condiciones del ambiente ($m=3,4746$). A su vez, se encontraron correlaciones significativas entre las dimensiones de justicia organizacional: justicia procedimental, justicia distributiva y justicia informativa con las 8 dimensiones que componen la variable de calidad de vida laboral, a diferencia de la dimensión justicia interpersonal que sólo se relaciona con compensación y beneficios, condiciones del ambiente y desarrollo y seguridad laboral. Se concluye que los colaboradores perciben condiciones laborales satisfactorias y favorables para su desarrollo personal y profesional que impactan en la organización.

Palabras Clave: Justicia organizacional, Calidad de vida laboral y Cargos operativos.

2. Abstract

This research identifies the relationship between organizational justice and quality of working life respecting to operational jobs in two different companies inside the construction sector. This research was triggered due to the evident knowledge gap regarding the relationship of the variables in this population. It was held under a descriptive correlational design, through the application of the Cuestionario de Justicia Organizacional Colquitt (2001) adapted by Ruíz and García (2013) and Calidad de Vida Laboral Percibida by Gómez (2010). To do this, a sample of 80 employees' operational charges was selected, and then the two instruments were applied to them. The results show that the predominant dimension of organizational justice is the informational justice ($m=6,4275$) and regarding quality of work life, the predominant dimensions are fundamental rights ($m=3,4813$) and environmental conditions ($m=3,4746$). Also, correlations were found between the organizational justice dimensions: procedural justice, distributive justice and informational justice with the 8 dimensions that make up the variable quality of working life, unlike interpersonal justice dimension which relates only to compensation and benefits, ambients conditions and development and security. It's concluded that employees perceive satisfactory and favorable working conditions to their personal and professional development that impact in the organization.

Keywords: Organizational Justice, Quality of Work Life and Operational Charges.

3. Problematicación

3.1 Planteamiento del problema

En la actualidad, según González, Giachero y Delgado (2012), debido a los cambios organizacionales se ha evidenciado que un alto porcentaje de las demandas y necesidades que reciben los psicólogos, son aquellas asociadas a factores psicosociales presentes en el ámbito laboral, las cuales, cobran gran importancia al atravesar todos los sectores de la sociedad y originar consecuencias en la calidad de vida y la salud del trabajador.

Según el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo [OIT] y la Organización Mundial de la Salud [OMS] en el año 1984, los factores psicosociales son definidos como: “todas las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización [...] todo lo que a través de percepciones y experiencias, influyen en su salud en su rendimiento” (p. 14).

En relación a lo anterior, la justicia organizacional se ha introducido recientemente como un factor psicosocial determinante de numerosas variables organizacionales, como la satisfacción laboral de los colaboradores (Mohammad y Mohammad, 2013), el liderazgo y compromiso organizacional (Gillet, Fouquereau, Bonnaud-Antignac, Mokoukolo y Colombat, 2013), el clima laboral (Patlán, Martínez y Hernández, 2012) y el bienestar (Lawson, Rodwell y Noblet, 2009), puesto que la forma en que se disponen y asignan los beneficios y condiciones organizacionales, tales como la remuneración económica, la posición y escala social, la forma de evaluar el desempeño, la permanencia en el empleo pueden tener efectos significativos sobre estas variables (Lawler, 1977).

A su vez, la justicia organizacional al tener impacto sobre los individuos, la ejecución de sus funciones y los resultados de la organización, es considerada como un factor significativo al momento de predecir comportamientos organizacionales que influyen en la calidad de vida

laboral (Mladinic e Isla, 2002), esta es definida por Shankar (2006) en categorías conceptuales como “la compensación justa y adecuada, condiciones de trabajo seguras y saludables, oportunidad para usar y desarrollar las capacidades humanas, futura oportunidad para continuar creciendo, seguridad, integración social en el lugar de trabajo, relevancia social del trabajo y rol balanceado del trabajo en el espacio total de la vida” (p.206).

De esta manera, se puede plantear que existen diferentes factores o condiciones laborales como la apreciación de justicia organizacional, que llevan al colaborador a tener una percepción acerca de su calidad de vida laboral; dicha apreciación puede afectar la forma en que la persona desarrolla sus funciones en la organización y se siente satisfecho con la misma. Por lo tanto, se puede suponer que la forma de distribución, la equidad o en este caso la justicia organizacional al suministrar beneficios y condiciones laborales, puede tener efectos sobre la calidad de vida laboral de los colaboradores y en este caso nos centramos de forma específica en los de cargos operativos del sector de la construcción, pues ha sido una población que ha recibido poco interés por parte de los investigadores, a pesar de que la calidad de vida laboral en este sector sea preocupante, aun cuando es una de las industrias más productivas y requiere de mayor atención en su personal (Gutiérrez, 2013).

Así mismo, en la búsqueda de literatura e investigaciones se encontró un gran número de investigaciones que evidencian relaciones significativas entre la justicia organizacional o la calidad de vida laboral y otras variables organizacionales, pero se identificó que existe carencia a nivel teórico y empírico, que evidencie de forma específica la relación entre la justicia organizacional y la calidad de vida laboral, lo cual incrementa el interés por la realización de este estudio, generando nuevos interrogantes acerca de la utilidad e importancia de estas variables en el desarrollo humano y organizacional, lo que nos lleva a plantearnos la siguiente pregunta:

¿Cuál es la relación entre la percepción de justicia organizacional y la calidad de vida

laboral de los colaboradores de dos empresas del sector de la construcción que ocupan cargos operativos?

3.2 Justificación

El campo de la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo enmarca este proyecto de investigación, pues permite ampliar conceptos en el ámbito laboral e identificar relaciones entre los mismos que son significativos para el desarrollo humano y de las organizaciones. En este sentido, el abordaje de la relación de las variables organizacionales evaluadas en este proyecto, a nivel disciplinar y teórico, brinda información relevante para identificar el valor de la justicia como factor predictivo de comportamientos y actitudes del individuo en el ámbito laboral, conductas que están directamente relacionadas con la calidad de vida laboral; resultados que pueden ser útiles para los investigadores que requieren de literatura asociada a la relación de estas variables.

Por lo tanto, la investigación permite reconocer la importancia que en la actualidad tiene el estudio de la justicia organizacional y calidad de vida laboral, puesto que es imprescindible para las compañías conocer la percepción de sus colaboradores, ya que la calidad de vida comprendida desde aspectos subjetivos y objetivos atraviesa diferentes factores organizacionales siendo una medida que genera bienestar físico, psicológico y emocional, que a su vez se ve reflejado en el desempeño, el logro de objetivos y resultados organizacionales (Gómez y Ponce de León, 2010).

Del mismo modo, los resultados obtenidos permitirán identificar la relación existente entre la percepción de calidad de vida laboral y la justicia organizacional, específicamente en personas que desempeñan cargos operativos en dos empresas del sector de la construcción, puesto que los estudios realizados en este tipo de población son escasos para la relevancia que poseen en la actualidad variables como las descritas anteriormente.

A su vez, a nivel práctico, se considera que el desarrollo de esta investigación puede ayudar a resolver inconsistencias presentes en las organizaciones en el momento de implementar estrategias asociadas con la calidad de vida laboral del personal, integrando como punto de partida la relevancia que tiene la justicia organizacional en los colaboradores, pues se considera que esta variable tiene impacto en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, el clima laboral, el desempeño, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, la productividad y la calidad en los resultados de la empresa, al propiciar cambios de actitud y comportamientos que tienen efectos relevantes a nivel individual y organizacional (Hosmer y Kiewitz, 2005).

Por esta razón, la información obtenida se considera útil para actuar sobre las organizaciones, implementando o afianzando cambios que contribuyan a su mejor desarrollo a partir de las variables con las que se trabajó en esta investigación, generando nuevas oportunidades no sólo para la compañía sino para los colaboradores, las cuales permitirán un desarrollo sostenible enmarcado en el desarrollo humano, el crecimiento profesional del individuo y el desarrollo de la organización.

4. Objetivos

4.1 General

Identificar la relación entre la percepción de justicia organizacional y la calidad de vida laboral en colaboradores de cargos operativos de dos empresas del sector de la construcción.

4.2 Específicos

Determinar la percepción de justicia organizacional en los colaboradores de cargos operativos de dos empresas del sector de la construcción.

Describir la calidad de vida laboral en los colaboradores de cargos operativos de dos empresas del sector de la construcción.

5. Marco de referencia

5.1 Marco epistemológico y paradigmático

La naturaleza, la génesis, y la estructura del conocimiento, dan como resultado la construcción de conceptos, teorías, técnicas y herramientas diversas, mediante las cuales surge el cómo acercarse al objeto de estudio de cada ciencia en particular (Curcio, 2002). Para interés de esta investigación, se hace necesario identificar cómo desde las ciencias empírico analíticas es posible comprender el conocimiento de la realidad, teniendo en cuenta el empirismo, pues al hacer énfasis en la importancia de la experiencia directa y la observación. Se entiende el comportamiento humano desde una tradición positivista, la cual retoma y defiende el uso de métodos cuantitativos que buscan llegar a explicaciones generales desde mediciones objetivas (Inche, Andía, Huamanchumo, López, Vizcarra y Flores, 2003), mediante una metodología, en la que las hipótesis se deducen a partir de proposiciones relacionadas a factores y elementos empíricos y observables, pues mediante la exposición de hipótesis, el análisis y el control de las relaciones causales de los hechos se permite establecer y predecir conductas (Curcio, 2002).

En este sentido, el paradigma positivista, desde su carácter ontológico y epistemológico, afirma que no existen diferencias entre la realidad natural y la realidad social, considerando además que la única vía para formular leyes empíricas y metodológicas es utilizando métodos empíricos exactos; también se hace relevante el hecho de que no existe relación entre el investigado y el investigador, y finalmente que la información debe ser obtenida a través de muestras representativas y esta es procesada mediante la estadística (Garay, 2010).

El positivismo al ser la base filosófica del empirismo, el cual se basa en la experiencia y en el conocimiento empírico de los fenómenos naturales, es decir, da por cierto que todo conocimiento que pretenda ser científico debe ser directamente observable dejando de lado todo lo inobservable o subjetivo (Pérez, Gutiérrez, García y Gómez, 2005). Es por ello que se deben

considerar las características del positivismo las cuales según Serrano (1994 citado por Inche, Andía, Huamanchumo, López, Vizcarra y Flores, 2003) son cinco: a) busca un conocimiento sistemático, comprobable y comparable, medible y repetible, es decir rechaza las situaciones concretas e irrepetibles, b) busca la eficacia y el incremento de conocimiento, c) su metodología sigue el modelo hipotético-deductivo, d) considera la realidad como observable, medible y cuantificable y e) considera las muestras representativas como significativas para generalizar los resultados.

Teniendo en cuenta los diferentes tipos de positivismo, la presente investigación se encuentra enmarcada en las premisas del positivismo lógico, el cual inicia desde el Círculo de Viena con el profesor de filosofía Moritz Schlick quien luego de tener un aumento notable de seguidores decide llamar al movimiento empirismo lógico o positivismo lógico. Este movimiento se caracteriza por afirmar que el conocimiento solo es posible adquirirlo a través de la experiencia, es decir, que retoman como principio vital la importancia de dar una definición a los conceptos desde las acciones concretas del ser humano siendo así como el concepto se hace válido, de tal manera que proponen como núcleo de su propuesta el criterio verificabilista del significado, el cual hace referencia a que una proposición no redundante es tomada como verdadera sólo si hay un procedimiento empírico que la demuestre (Serrano, 2007).

Es así, como desde la teoría atómica se observa la incidencia que tuvo en las construcciones teóricas puesto que el triunfo del método hipotético-deductivo era evidente y las demás ciencias se interesan en cómo incluir este método a la ciencia sin confundir los términos legítimos con los especulativos. De esta manera, es que desde la Psicología y en específico desde los representantes del movimiento positivismo lógico, se determina la existencia de los términos de observación y los términos teóricos, los cuales existen pero no son observables, sin embargo deben estar anclados a los observables y ser definidos operacionalmente (Leahey, 2004, en Pérez

et al, 2005).

Para entender el sentido del positivismo lógico en la teorización de la Psicología, Wilson (2001) hace una distinción de dos tipos de constructos científicos para teorizar: los constructos abstractos y los constructos hipotéticos, los primeros definidos como las propiedades de eventos seleccionados de un campo para hacer una descripción sistemática de los fenómenos del campo y se caracterizan porque sus propiedades no constituyen una entidad independiente. Sin embargo, bajo la lógica de esta investigación se utilizará el tipo de constructos hipotéticos que no intentan describir eventos puramente observados sino que intenta hacer una aproximación a fenómenos con propiedades inobservables que se relacionan con eventos observables.

5.2 Marco Disciplinar

5.2.1 Justicia organizacional

La Psicología de las Organizaciones y del Trabajo en particular, ha sido la disciplina que evidencia la importancia del concepto de justicia aplicado en las organizaciones, debido al impacto que genera en diferentes áreas del contexto laboral. Sin embargo, el concepto de equidad en el ámbito organizacional, ha sido abordado desde diferentes disciplinas, que han considerado relevante su aplicación (Mladinic e Isla, 2002).

Por lo tanto, para iniciar a hablar del concepto de justicia organizacional debemos remitirnos a la economía, pues desde esta disciplina se crea la teoría de la equidad propuesta por Adams (1963), con la que surgió esta variable aplicada en las organizaciones y se da inicio a su estudio de forma relevante, la cual estudia las variables psicológicas desde comparaciones realizadas en cuanto a la semejanza, igualdad o equilibrio entre los colaboradores.

En este sentido, en la década de los 60 Adams (1963), expone de manera general, que la justicia se refiere a la percepción que tienen los individuos frente a la forma en que se asignan los

recursos y beneficios en su contexto organizacional. Así mismo, expone que los colaboradores relacionan los beneficios recibidos y la percepción de su desarrollo en la organización y el resultado obtenido lo comparan con la percepción de los demás colaboradores. Si los resultados de los colaboradores son similares, se presentan sentimientos de satisfacción y compromiso, pero si no lo son se percibe como una situación de inequidad, lo que genera diferentes reacciones y actitudes de acuerdo al tipo de percepción.

Por otra parte, Hosmer y Kiewitz (2005), exponen que la justicia organizacional hace parte de los conceptos de la ciencia del comportamiento, definiéndola como la percepción que tienen los individuos acerca de la forma en que son tratados en su lugar de trabajo, de modo parcial, diferente o igual a los demás colaboradores, esta apreciación es personal y depende de la experiencia del individuo.

A partir de las primeras definiciones que se construyeron del concepto de justicia organizacional, este continuó desarrollándose y evolucionando hacia la consolidación de un concepto que pudiera abarcar de forma detallada y completa su relevancia en medios organizacionales (Mladinic e Isla, 2002). Por lo tanto, en la evolución del concepto encontramos diferentes taxonomías de justicia que ayudan a entender esta variable en este contexto, desde diferentes perspectivas. A continuación, se presentan las clasificaciones realizadas por diferentes autores.

En un primer momento, la justicia organizacional a partir de la teoría de Adams (1963), se dividió en tres elementos distintivos: la justicia distributiva, referida a la percepción de justicia en la tasa individual de salarios y otras remuneraciones, en relación con las retribuciones dadas a los demás colaboradores, los sujetos evaluarán los resultados obtenidos a partir de ciertas reglas de distribución, una de las reglas es la de igualdad, la cual indica que todos los sujetos deben tener la misma oportunidad de recibir beneficios e incentivos y la regla de necesidad, propone que los

incentivos suministrados deben proporcionarse de acuerdo con la necesidad de cada individuo, es decir, que lo justo sería que al sujeto se le brinden beneficios acordes con sus necesidades, la justicia procedimental, es un juicio personal acerca de la desigualdad o parcialidad en los procedimientos realizados para tomar decisiones en cuanto al salario y demás beneficios brindados a los empleado. La justicia interaccional, vista como la percepción de la equidad en la forma de establecer relaciones interpersonales entre los colaboradores, el trato entre los cargos directivos y los demás cargos en la toma de decisiones.

Más tarde, Greenberg, en el año 1993, propuso una clasificación sobre los tipos de justicia, teniendo en cuenta dos focos determinantes y no centrado de forma particular en aspectos solo comportamentales, por un lado el de tipo estructural, cuando se focaliza en el contexto laboral donde ocurren las interacciones de los colaboradores y por el otro el de tipo social, referido al trato de los individuos. En consecuencia a esto, la justicia interaccional se constituye de dos dimensiones la justicia interpersonal y la justicia informacional.

A partir de estos focos, la justicia organizacional se divide en: justicia sistemática, referida a una variedad de la justicia de procedimiento que se lleva a cabo por medios estructurales, siendo está definida como la equidad en cuanto a los medios usados para tomar decisiones en la forma de asignaciones, la justicia configuracional, que es la forma en que se distribuyen recursos, la justicia informacional, aquella que parte de las demandas de los colaboradores, la explicación de resultados y la justicia interpersonal, relacionada con los resultados proporcionales que recibieron los colaboradores, dando como fin el establecimiento de diferentes relaciones sociales (Greenberg, 1993). Esta clasificación es resultado de la combinación de las dimensiones procedimental y distributiva, y los determinantes mencionados anteriormente el estructural y el social, pues estas cuatro categorías se obtienen de la siguiente forma: la sistémica (procedimental x estructural), la informacional (procedimental x social), la

configuracional (distributiva x estructural) y la de tipo interpersonal (distributiva x social), clasificación que complementa la consolidación de los tipos de justicia organizacional (Omar, 2006).

Teniendo en cuenta el impacto de esta taxonomía en las organizaciones, se tuvo en cuenta los aspectos sociales identificados en la justicia interaccional, que realiza una categorización en dos clases de justicia como se expuso anteriormente, la justicia interpersonal y la justicia informacional, la primera está centrada en la sensibilidad social, asociado a la forma en que el jefe o delegado trata a sus colaboradores, siendo la forma más adecuada una relación en la que prima el respeto, la dignidad y el reconocimiento del otro incluso con los individuos que han sido afectados por sus decisiones y formas de actuar sobre ellos y la justicia informacional, referida a la forma en que se da a conocer la información a los individuos y se argumentan las decisiones tomadas que tienen efectos sobre los colaboradores, teniendo en cuenta la sinceridad (Wayne, Shore, Boomer y Tetrick, 2002).

En cuanto a la justicia interpersonal, el trato equitativo está relacionado con altas percepciones de justicia y la aceptación de las decisiones, influyendo sobre el comportamiento de los otros colaboradores de forma positiva y en el caso de la justicia informacional, se supone que los argumentos disminuyen las actitudes negativas de los colaboradores a las percepciones de desigualdad o falta de equidad en los efectos y resultados que se obtienen (Wayne, Shore, Boomer y Tetrick, 2002).

Posteriormente, esta taxonomía de justicia organizacional fue validada al determinar en numerosas investigaciones su impacto en el ámbito laboral, lo que dio continuidad a la creación y desarrollo de un instrumento psicométrico que midiera los cuatro tipos de justicia retomados por Greenberg y consolidados más adelante por otros autores, prueba que mediante análisis corroboró la existencia de la justicia distributiva, la justicia informacional, la justicia procedimental y la

interpersonal como dimensiones de la justicia organizacional (Colquitt, 2001).

Sin embargo, los cuatro tipos de justicia no se estudian de forma individual, sino que se relacionan entre sí, pues se ha encontrado que la justicia distributiva trabaja en conjunto con la justicia procedimental y la justicia interpersonal, para dar cuenta de cómo los colaboradores reaccionan ante las diferentes decisiones en su ámbito laboral, por consiguiente los colaboradores reaccionan más fuerte a la justicia distributiva cuando la justicia procedimental (o la interpersonal) es baja. En otras palabras, la justicia procedimental e interpersonal pueden moderar los efectos de la justicia distributiva, pues generan reacciones y actitudes por los comportamientos percibidos acerca de la organización (Konovsky y Cropanzano, 1991).

Finalmente, al abordar el concepto y la clasificación de la justicia organizacional, es importante dar cuenta de la relevancia de esta variable en este medio, pues la justicia organizacional se ha introducido recientemente como un concepto moderno, innovador y determinante psicosocial de la salud de los colaboradores, por lo tanto, es un tema complejo en la calidad de vida laboral y otras variables psicosociales (Hosmer y Kiewitz, 2005).

En este sentido, existen distintas reacciones y cambios en el comportamiento de los colaboradores ante la injusticia en su lugar de trabajo, generadas por las inequidades en el sueldo y demás beneficios de forma excesiva o insuficiente, por la manera en que participa y contribuye el individuo en los objetivos empresariales o por la calidad de los resultados y apreciaciones de desigualdad o equidad de los aportes, puesto que siempre se refleja una comparación con los demás colaboradores. Estos cambios y reacciones pueden ser poca satisfacción con el salario y demás beneficios recibidos, renuncias o abandono del empleo, actitudes negativas, menor compromiso laboral, entre otros comportamientos (Furnham, 2006).

5.2.2 Calidad de vida laboral

El interés por estudiar la calidad de vida laboral, es relativamente nuevo y surge bajo las necesidades que se generaron a partir de la nueva era globalizadora en donde los colaboradores de diferentes lugares del mundo se vieron afectados debido a que la producción de las diferentes compañías que estaban emergiendo tenían un constante crecimiento muy elevado generando en los colaboradores condiciones de trabajo precarias, puesto que las organizaciones no velaban por los derechos y bienestar de los mismos sino que por el contrario les interesaba aumentar la productividad, sin embargo ocurrió todo lo contrario generándose una crisis de gran coste para la economía mundial puesto que se generaron iniciativas hacia el cambio y la importancia de velar por condiciones dignas del trabajo (Granados, 2011).

De esta manera, a finales de los 60 y comienzos de los 70 el Ministerio de Trabajo de los EEUU acoge el término en una serie de conferencias internacionales sobre teoría y práctica de democratización del trabajo, desde entonces lo que empezó siendo un concepto académico se ha convertido en objeto de interés para las organizaciones a nivel mundial que reconocen su importancia y valor práctico al proyectarse como competentes en la economía actual (Jacobs y Homburger, 1992).

Así mismo, estas conferencias fueron estimuladas por diferentes huelgas que se llevaron a cabo en la época reconocidas ampliamente como un movimiento popular denominado “alienación del trabajador”, por lo cual se hace necesario realizar ciertas consideraciones ante el término como el hecho de que la calidad de vida laboral iba más allá de la satisfacción del puesto de trabajo ya que debía abarcar el rediseño de puestos de trabajo, sistemas y estructuras de la organización con el objetivo de estimular el aprendizaje, la promoción y la participación por medio de la descentralización del trabajo aumentando la autonomía y la toma de decisiones desde

el conocimiento del plan estratégico de la organización por todos los colaboradores y no sólo por los niveles directivos (Granados, 2011).

Hay que mencionar, además que gracias al surgimiento del “Movimiento de CVL” el cual tiene especial interés por la necesidad de humanizar el entorno de trabajo prestando especial atención al desarrollo del factor humano y su calidad de vida, se reconocen dos variantes desde la adopción en EEUU y Europa, puesto que en Europa el estudio de la calidad de vida laboral, se identifica con influjos del enfoque Sociotécnico y la Democracia Industrial mientras que en EEUU se mantienen los planteamientos iniciales desde el Desarrollo Organizacional (Davis y Cherns, 1975).

En cuanto a las principales perspectivas teóricas que estudian la calidad de vida laboral, se destacan dos: la calidad de vida del entorno de trabajo, la cual tiene como meta conseguir mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales, además de tener como centro de análisis la organización como un sistema, es decir a nivel macro se estudian cada uno de los subsistemas que la constituyen con el fin de alcanzar una mayor productividad y eficacia organizacionales, y la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica muestra mayor interés por el trabajador, por medio de un análisis micro de todos los elementos que conforman las situaciones de trabajo en las que participa el individuo destacando así los aspectos subjetivos de la vida laboral, teniendo como objetivos la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador anteponiendo los intereses individuales a los de la organización (Davis y Cherns, 1975; Taylor, 1978; Elizur y Shye, 1990; González et al., 1996, citado por Segureda y Agullo, 2002).

Teniendo en cuenta el anterior planteamiento, es posible comprender que no existe una definición universal de calidad de vida laboral debido a que es un concepto muy amplio y heterogéneo gracias a la riqueza y pluralidad de temas que están vinculados y se derivan del mismo. Además al ser utilizado por diferentes enfoques teóricos y áreas de estudio se ha

convertido en un término ambiguo y difuso llevando a una falta de sistematización lo cual dificulta un abordaje serio y riguroso del concepto (Segureda y Agullo, 2002).

Por consiguiente, es necesario identificar los diferentes aspectos que componen la calidad de vida laboral teniendo en cuenta el interés de la investigación, haciéndose necesario conocer diferentes definiciones que se vienen dando desde el surgimiento del término, a partir de la revisión teórica de Segureda y Agullo (2002, p.830) (ver Tabla 1):

Tabla 1.

Definiciones de Calidad de Vida Laboral

| |
|--|
| <p>Katzell, Yankelovich, FeinOrnati y Nash (1975) “... un trabajador disfruta de alta CVL cuando (a) experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro (b) está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien y (c) siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos de acuerdo con sus valores personales”</p> |
| <p>Nadler y Lawler (1983) “... forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones. Sus elementos distintivos tienen que ver con (1) el impacto del trabajo sobre las personas y la eficacia organizacional y (2) la participación en la solución de problemas y toma de decisiones organizacional”</p> |
| <p>Delamotte y Takezawa (1984) “conjunto de problemas laborales y sus contramedidas reconocidas como importantes determinantes de la satisfacción del trabajador y la productividad en muchas sociedades durante su periodo de crecimiento económico”</p> |
| <p>Fernández y Giménez (1988) “el grado en que la actividad laboral que llevan a cabo las personas está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir a su más completo desarrollo como ser humano”</p> |
| <p>Robbins (1989) “la CVL es el proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus colaboradores desarrollando los mecanismos que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones de sus vidas laborales”</p> |
| <p>Fernández Ríos (1999) “grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y auto-desarrollo individual y en equipo”</p> |
| <p>Lau (2000) “la CVL se define como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los colaboradores mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal”</p> |

Teniendo en cuenta, el conjunto de aspectos que se nombran en las diferentes definiciones es posible identificar variables y dimensiones que permiten tener una definición más clara de la calidad de vida laboral como la proponen Segureda y Agullo (2002) “tiene como objetivo

primordial alcanzar una mayor humanización del trabajo a través del diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones de trabajo más seguras y saludables, y unas organizaciones eficaces, más democráticas y participativas capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros además de ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y personal” (p.831).

Así mismo, en una definición más reciente Shankar (2006) (citado por Gómez y Ponce de León, 2010) señala que la calidad de vida laboral implica el desarrollo de trabajo en excelentes condiciones las cuales pueden ser definidas en categorías conceptuales como “la compensación justa y adecuada, condiciones de trabajo seguras y saludables, oportunidad para usar y desarrollar las capacidades humanas, futura oportunidad para continuar creciendo, seguridad, integración social en el lugar de trabajo, relevancia social del trabajo y rol balanceado del trabajo en el espacio total de la vida”(p.114).

Por ello, según Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2002), al ser un proceso dinámico y continuo de la actividad laboral se configura de manera objetiva y subjetiva, tanto los aspectos operativos como relacionales puesto que trata de conciliar los aspectos del trabajo relacionados con las experiencias humanas y con los objetivos organizacionales. De esta manera, cuando se refiere al entorno en el que se realizan las actividades de trabajo se habla de las condiciones objetivas, tales como el medio ambiente físico, el tecnológico, contractual y productivo, y las condiciones subjetivas son todas aquellas que tienen que ver con la experiencia psicológica de los colaboradores entre las cuales se encuentran la esfera privada y el mundo laboral, el individuo y la actividad profesional, organización y función directiva y beneficios.

Teniendo en cuenta lo anterior y para efectos de la presente investigación, se retoma la postura de Walton (1975, citado por Toro 1991) puesto que propone ocho dimensiones que constituyen la calidad de vida laboral las cuales fueron retomadas por Gómez en el 2010, debido al interés del mismo por el grado en que los miembros de la organización perciben sus

condiciones laborales, entre las cuales se encuentran: la dimensión de compensación y beneficios la cual se refiere al salario, los beneficios equivalentes al cargo y a la distribución equitativa de los mismos con el fin de satisfacer las necesidades humanas básicas; seguida de la dimensión condiciones del ambiente y del trabajo, la cual hace referencia a instalaciones confortables, higiénicas y seguras, máquinas y herramientas ergonómicas y horarios razonables; en tercer lugar se encuentra la dimensión naturaleza de la tarea, la cual es entendida desde el desarrollo de las capacidades profesionales y personales, la autonomía, la ejecución de tareas globales a partir de información clara y precisa de las actividades que se deben realizar y posibilidad de planeación de las mismas; en cuarto lugar se encuentra la dimensión de desarrollo y seguridad laboral, la cual hace mención a la posibilidad que tienen los colaboradores de expandir sus capacidades personales y profesionales desde el apoyo en la formación ya sea desde la existencia de plan carrera o estabilidad en el empleo; seguida de la dimensión democracia organizacional, la cual se refiere al ambiente de trabajo en donde se promueve la igualdad por medio de diferentes esquemas de participación en la toma de decisiones de la organización, además de la existencia de un sentido de comunidad y apertura interpersonal entre los colaboradores; la dimensión de derechos fundamentales, da cuenta del respeto por el colaborador a través de la libertad de palabra, el trato equitativo, la aplicación de procesos disciplinarios justos y de esta manera que no exista ninguna forma de violencia laboral; seguida de la dimensión equilibrio laboral, la cual se refiere a que el rol que desempeña el colaborador dentro de la organización no afecta negativamente el desarrollo en otras dimensiones la vida personal; y finalmente, la dimensión impacto social, entendida como el grado en que el trabajo individual y la producción organizacional satisfacen criterios de responsabilidad social en cuanto a la calidad de los productos, la disposición apropiada de los desechos, relaciones con otras compañías y las no violaciones de las disposiciones legales.

5.3 Marco multidisciplinar, interdisciplinar y/o transdisciplinar

La justicia organizacional ha sido abordada desde diferentes disciplinas que identifican la importancia de su estudio, por el impacto y las consecuencias que genera en los colaboradores, en los clientes y en la organización.

Así mismo, la calidad de vida laboral, al ser un concepto difícil de operacionalizar por su complejidad y riqueza traspasa los límites del contexto laboral, en general y del organizacional, en particular. Así mismo, este concepto debe ser considerado multidimensional puesto que abarca diferentes indicadores que hacen referencia a diversas condiciones tales como, indicadores individuales, del medio ambiente de trabajo, de la organización y el entorno sociolaboral (Segureda y Agullo, 2002).

De este modo, se considera relevante tener en cuenta la postura de otras disciplinas como la medicina, el mercadeo, la economía, el derecho y la sociología, debido a que aportan un mayor conocimiento frente a los conceptos abordados en esta investigación

5.3.1 Medicina

En este sentido, la medicina, ha sido una disciplina que se ha interesado por identificar la relación de la justicia organizacional y la salud física y psicológica de los colaboradores, obteniendo como resultado efectos directos de la percepción de justicia en la percepción de salud y en el bienestar psicosomático del individuo, es decir, que la forma en que las personas perciben la equidad en su ámbito laboral, puede contribuir a su salud o por el contrario, generar síntomas físicos, que impacten en el desarrollo de la vida del empleado (Liljegren y Ekberg, 2008).

Por lo tanto, en los últimos años se han realizado investigaciones que demuestran que la percepción de injusticia se relaciona negativamente con el bienestar psicosomático (Schmitt y Dörfel, 1999). A su vez, la percepción alta de justicia organizacional conlleva a una alta percepción en la salud, un menor número de trastornos psiquiátricos, menor presencia de

enfermedades (Elovainio, Kivimäki y Vahtera, 2002) y menos síntomas de burnout (agotamiento, depresión, dolores musculares, etc.), por consiguiente que la justicia organizacional baja represente un riesgo para la salud de los empleado.

Por otro lado, al comprender la calidad de vida laboral desde la medicina se hace necesario tomar como eje principal la salud ocupacional, debido a que ésta no solo determinada la promoción, prevención y cuidado de la dimensión objetiva sino que también la subjetiva como lo plantea la Organización Internacional del Trabajo (2003, citado por Matabanchoy, 2012), “consiste en lograr la promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las actividades; protegerlos en su empleo contra riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar o mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad” (p.90).

Así mismo, se concluye que los principales objetivos de la salud ocupacional son identificar, eliminar o modificar los factores que se encuentran íntimamente relacionados con el trabajo y que además ejercen un efecto perjudicial para la salud de los colaboradores, así como potenciar los que son beneficiosos para el bienestar de los mismos (Matabanchoy, 2012). De esta manera, es posible comprender que la salud ocupacional surge como respuesta al conflicto entre la salud y las condiciones de trabajo tal como lo expresan García, Benavides y Ruiz-Frutos (2006) y que se encuentra relacionado con la concepción de calidad de vida laboral desde la conservación del bienestar físico, social y psicológico a partir de establecer condiciones óptimas que garanticen la seguridad total de los colaboradores.

Por otro lado, se encuentra el derecho laboral que busca aproximarse a las necesidades de los colaboradores a fin de garantizar la salud de los mismos en sus labores diarias dentro del contexto laboral, para lo cual se ha implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud

en el Trabajo (SGSS) propuesto desde la Norma Internacional ISO 9001 (2008) con el fin de implementar una estrategia de gestión de riesgos que le permita a las diferentes organizaciones adaptarse a los cambios normativos actuales y brindar bienestar a sus colaboradores.

Para ello se cuenta con la norma reconocida internacionalmente Occupational Health and Safety Assessment Series, [OHSAS] (2007), la cual es compatible tanto con la ISO 9001:2000 que tiene en cuenta la calidad como la ISO 14001:2004 la cual se refiere al aspecto ambiental, con el fin de que sea más fácil para las organizaciones dar cuenta de los sistemas de gestión de calidad, ambiente, seguridad y salud ocupacional desde el control de todo tipo de riesgos. Así mismo, esta norma busca brindar a las organizaciones elementos suficientes para que desarrollen sistemas de gestión acordes a lograr objetivos de seguridad (S), salud ocupacional (SO) y económicos que permitan el beneficio tanto de las organizaciones como de los colaboradores de las mismas, puesto que esto es posible evidenciarlo desde revisiones y auditorias que permiten evaluar el desempeño actual y el futuro establecido por los requisitos legales y la política.

5.3.2 Mercadeo

Aborda la justicia desde el impacto de la percepción de equidad en las actitudes de los consumidores hacia la organización de la que adquieren un producto o servicio, pues la aplicación del concepto de justicia organizacional según Arboleda (2009), debe realizarse buscando siempre la competitividad, es decir, generar mayor satisfacción en los consumidores a partir de la calidad y el valor monetario. Por lo tanto, el reto para las organizaciones, es dar un trato justo a los consumidores siendo congruentes entre el producto ofrecido y el que se entrega, diseñando políticas organizacionales que brinden confianza, seguridad y un trato respetuoso al consumidor, pues hay evidencia investigativa a nivel internacional que demuestra que la percepción de la justicia del consumidor es un predictor de sus actitudes hacia la organización.

De este modo, Arboleda en el año 2009, manifiesta que es posible suponer que la

utilización del concepto de justicia organizacional en los contextos organizacionales, tendría efectos positivos en la organización a nivel de competitividad, puesto que al ser la justicia organizacional estable en cuanto a la competitividad en el mercado, se tiene que existe la suficiente oferta como para que el consumidor prefiera una empresa que brinde mayores beneficios a un precio coherente, preste los servicios en un tiempo oportuno, brinde la información pertinente para el consumidor, se tome una decisión que corresponda con sus necesidades y se dé un trato respetuoso al consumidor.

En este sentido, el concepto de justicia es aplicado al comportamiento del consumidor al evaluar que este usuario tiene seguridad en las características de la oferta y fiabilidad en el proceso de la compra, pues su percepción está fuertemente relacionada con su satisfacción, su lealtad y las sugerencias que realiza de la organización o el producto obtenido, pues uno de los objetivos de este área es fortalecer la relación entre el consumidor y la organización (Chebat y Slusarczyk, 2005)

En el mercadeo según Arboleda (2009), existen dos actitudes en el consumidor que predominan en el momento de reportar la evaluación con respecto a la justicia organizacional: la satisfacción hacia un evento o servicio adquirido y los comportamientos y disposiciones que se generan en el consumidor al pensar en la organización.

La satisfacción en el mercadeo es una actitud que está relacionada para fortalecer la evaluación que el consumidor de un evento de consumo específico como la adquisición de un servicio, pues el individuo evalúa su satisfacción a partir de las sugerencias y recomendaciones recibidas de otros o de eventos similares propios. En este sentido si se obtiene del consumidor una evaluación positiva quiere decir que el servicio logró sus expectativas, lo que genera en el individuo una actitud y comportamiento hacia cierto producto u organización específica. A su vez, las disposiciones comportamentales permiten predecir ciertas actitudes y características

significativas en mercadeo como la sugerencia o recomendación a otros consumidores, la compra reiterativa del producto o la adquisición continua de los servicios de la organización (Oliver y Swan, 1989).

5.3.3 Derecho

Desde el Derecho se plantea el Derecho Laboral Colombiano, el cual tiene como regulador la Constitución Política de Colombia y el Código Sustantivo del Trabajo, siendo este una rama de la ciencia del derecho que tiene como objetivo el trabajo del hombre, dependiente o independiente, en las relaciones individuales, colectivas y de seguridad social, ya sean estos colaboradores al servicio del estado o particulares y como finalidad la justicia en la relación de empleadores y colaboradores, el equilibrio social y la coordinación económica (Barona, 2010).

Entre los principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano, se encuentra la estabilidad laboral, la irrenunciabilidad, confianza legítima, mínimo vital, condiciones dignas y justas y la igualdad de los colaboradores, en estos dos últimos se hace énfasis por interés investigativo. En cuanto a las condiciones justas y dignas, está centrado en que el derecho al trabajo debe desarrollarse teniendo en cuenta el cumplimiento por parte de los patronos públicos y privados de la normatividad que rige las relaciones laborales, las garantías y derechos mínimos e irrenunciables de los colaboradores, puesto que se reconoce que toda persona tiene derecho a trabajar en condiciones dignas y justas (Barona, 2010).

Por otro lado, el principio de igualdad de colaboradores, expone que debe existir la igualdad entre hombres y mujeres, también entre el trabajo físico y el intelectual, igualdad de oportunidades, o de no discriminación en el trabajo (Goyes e Hidalgo, 2013).

Por consiguiente, para el interés de este estudio la aplicación de la justicia desde el Derecho en el contexto organizacional, está dada por la igualdad ante el derecho de un trabajo y de condiciones laborales y relaciones óptimas en este ámbito. Sin embargo, la percepción según

la experiencia del individuo puede ser negativa o positiva ante estos aspectos, llevándonos a reflexionar si estas normas y por ende los derechos establecidos están siendo percibidos como justos y satisfactorios por los colaboradores de cualquier clase de organización.

5.3.4 Economía

Con respecto a la justicia organizacional, esta disciplina expone que cada uno de los tipos de justicia tiene un impacto sobre los resultados organizacionales y genera consecuencias que hacen referencia a las respuestas actitudinales y comportamentales orientadas al resultado y a la organización como un todo (Solano, 2011).

En este sentido, como la economía se centra en los resultados y no en la forma en que los colaboradores aportan de forma efectiva a estos, tanto la justicia organizacional como la calidad de vida laboral, son entendidos como aspectos aislados, pues lo importante es la productividad no al servicio del bienestar de los colaboradores sino en dirección a la competitividad (Camacho e Higuíta, 2013).

De esta manera, esta perspectiva nos muestra la ausencia de una visión integral de la empresa y por ende la importancia de asumir una postura que brinde beneficios tanto a la empresa como al trabajador, es decir, se debe hacer énfasis en la relevancia que tiene la calidad de vida del trabajador en los resultados obtenidos por la empresa. Sin embargo, en estudios realizados desde la economía según (Camacho e Higuíta, 2013), falta mucho por realizar para la calidad de vida laboral, ya que aunque las empresas afirman preocuparse por sus colaboradores, son pocas las estrategias que implementan para generar bienestar y satisfacción en ellos.

5.3.5 Sociología

Desde de la sociología del trabajo, esta disciplina aborda las condiciones, los fenómenos colectivos y los efectos sociales del trabajo en los indicadores de calidad de vida laboral, a partir de las negociaciones colectivas visualizadas en una sociedad ubicada dentro de un contexto

histórico-cultural, por lo tanto, se considera que la influencia social en el derecho del trabajo debe generar aportes y beneficios en el cumplimiento de logros del ser humano, mediante la importancia dada a los intereses colectivos. Por otro lado, se expone que de la sociedad se derivan aspectos esenciales del trabajo humano como lo son: el medio social en el que se desarrolla la normatividad, las responsabilidades del trabajador, su protección, el cuidado de la salud y las ventajas de descanso, no solo haciendo énfasis en el individuo sino en la comunidad de colaboradores (Barajas, 1984).

En este sentido, los colaboradores a través de la empresa le comunican algo a la sociedad, pues las organizaciones cumplen con ciertas funciones sociales debido a que en su sistema de organización constituyen su medio exterior (Rolle, 1974).

A partir de lo anterior, se puede comprender que el contexto histórico en el que se encuentra posicionada una sociedad genera funciones sociales en el trabajo que influyen en la calidad de vida laboral del individuo, por las condiciones e intereses colectivos que se construyen.

5.4 Marco normativo y/o legal

Se considera relevante tener en cuenta las siguientes leyes y normas, que permiten entender la necesidad de estudiar y evaluar variables como la justicia organizacional y la calidad de vida laboral en cualquier tipo de población y aún más cuando nos centramos en sectores altamente productivos como el de la construcción, pero que no ha sido abordado desde esta disciplina (Gutiérrez, 2013), razón por la cual se debe analizar las leyes y normas que darán soporte a la investigación.

En primer lugar, se retoman los artículos expuestos a continuación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Organización de las Naciones Unidas, 2008):

“Artículo 23.1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a

condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

“Artículo 23.2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.

“Artículo 23.3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

En segundo lugar, se identifica la importancia de tener en cuenta los siguientes artículos de la Constitución Política de Colombia que brindan fundamento a la investigación (Presidencia de la República de Colombia, 2011): Título II de los derechos, las garantías y los deberes, Capítulo I de los derechos fundamentales “Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familia, lengua, opinión política o filosófica”

“Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”

Capítulo II de los derechos sociales, económicos y culturales “Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los colaboradores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar. Sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones

laborales: garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”.

Según lo señalado en los artículos anteriormente nombrados, el Estado debe velar por que las personas reciban condiciones favorables y satisfactorias en sus contextos de trabajo, teniendo en cuenta no solo la asignación de salario sino en la estabilidad y la oportunidad de crecer laboralmente, esto a partir de la igualdad en las condiciones que reciben los colaboradores, pues “todas las personas nacen libres e iguales ante la ley” (Presidencia de la República de Colombia, 2011).

En tercer lugar, se abordan los artículos del Código Sustantivo del Trabajo, en los que se expone como norma relevante la justicia organizacional y de manera no específica la calidad de vida de los colaboradores (Secretaría del Senado, 2014):

“Artículo 1o. Objeto. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y colaboradores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”

“Artículo 10. Igualdad de los colaboradores. Modificado por el art. 2, Ley 1496 de 2011. Todos los colaboradores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los colaboradores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley”

A partir de las leyes retomadas, se identifica la importancia de tener un empleo no solo como obligación social y empresarial, a partir de acciones justas y que brinden beneficios al colaborador, sino como un derecho que debe asegurar justicia, seguridad y regulación en las condiciones en el ámbito laboral, por lo cual, se espera que con estas leyes y normas el colaborador adquiera condiciones en el contexto laboral favorables, que le demuestren seguridad, salarios equitativos y que cubran sus necesidades, las de su familia, posibilidades de crecimiento

y desarrollo laboral imparciales Sin embargo, lo que se evidencia en la búsqueda de literatura y en la revisión de investigaciones, tanto de la justicia organizacional como de la calidad de vida laboral, en algunas organizaciones las condiciones que se ofrecen son percibidas como injustas, no seguras ni adecuadas en su contexto, lo que genera comportamientos y actitudes negativas en el colaborador, hacia la empresa y sus compañeros.

Esto nos lleva a pensar que si las leyes y normas que retomamos anteriormente no se están ejerciendo como la sociedad espera, posiblemente los individuos tampoco generarán las acciones esperadas por las empresas, esto quiere decir que si no hay garantía de un empleo digno y justo, podríamos pensar que los colaboradores no están cumpliendo sus funciones de la forma adecuada y su desempeño será regular, lo que generaría consecuencias no sólo en los resultados individuales y organizacionales sino en la salud física y psicológica del colaborador teniendo en cuenta que si no se cuentan con condiciones favorables en el contexto laboral hay mayores posibilidades de apariciones de todo tipo de riesgos.

En este sentido, al convertirse los factores de riesgo psicosocial en un problema de salud constante en Colombia, se han construido estamentos legales para la identificación, evaluación y prevención de los mismos, razón por la cual es de interés para esta investigación retomar la resolución 2646 de 2008, la cual tiene como objetivo “establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional”, pues al ser la justicia organizacional un factor psicosocial su percepción puede tener efectos relevantes en la salud y la calidad de vida del colaborador.

De este modo, en el Capítulo II sobre la identificación y evaluación de los factores en el trabajo y sus efectos señala en el Artículo 5 que los factores psicosociales comprenden aquellos aspectos internos,

es decir, que ocurren dentro de la organización, los factores externos (fuera de la organización) y los aspectos personales del empleado, los cuales interactúan activamente influyendo en la salud y el desempeño (Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, 2008), estos factores son de nuestro interés pues están relacionados con la calidad de vida laboral y la justicia organizacional y más aún cuando debe existir una responsabilidad social por parte de las empresas para identificarlos y realizar acciones preventivas a tiempo, que es lo que no se hace tan evidente para los colaboradores en su contexto laboral.

Por esta razón se retoma el artículo 2° del Decreto 614 de 1984, el cual señala como objeto de la salud ocupacional “proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo” (Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, 2008) y el numeral 12 del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, que expone que una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es “diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales” (Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, 1989).

5.5 Antecedentes Investigativos

Las investigaciones que se han interesado por indagar los cambios en la relación entre las organizaciones y sus colaboradores, se han centrado en estudiar variables tanto personales como del ámbito laboral, como la rotación de personal, despidos y renuncias voluntarias y comportamientos de los colaboradores. Sin embargo, en la actualidad se han generado grandes cambios en las organizaciones y por ende en las condiciones laborales y en la calidad de vida de los colaboradores (Littlewood, 2007).

Al haber transformaciones significativas en las condiciones laborales, emergen comportamientos de los colaboradores y variables organizacionales que deben ser estudiadas,

como la justicia organizacional que es una variable importante por el impacto que genera en la calidad de vida laboral y en los comportamientos organizacionales. En este sentido, un estudio de caso de la provincia de Qom, tuvo como objetivo analizar la correlación entre justicia organizacional y calidad de vida laboral, teniendo en cuenta tres tipos de justicia: distributiva, procesal e interaccional, en una población de 264 colaboradores de organizaciones públicas de esta provincia. El instrumento utilizado para recolectar la información fue una encuesta descriptiva de 50 ítems con respuestas tipo Likert, datos que se analizaron mediante la prueba de correlación de Pearson, la prueba de Kolmogorov-Smirnof y la de Fredman, obteniendo como resultados relaciones positivas significativas entre los tres componentes de justicia organizacional (distributiva, procesal e interaccional) y la calidad de vida laboral de los colaboradores.

A su vez, la prueba T indicó que en esta población la justicia organizacional y en general la calidad de vida laboral no eran las deseadas; componentes de la calidad de vida laboral como conflicto organizacional, apoyo supervisor, compromiso organizacional, estrés laboral, claridad de rol, apoyo de los compañeros del trabajo, delegación de autoridad, adaptabilidad, seguridad en el empleo, participación organizacional, trabajo en equipo, comunicación, confianza organizacional, satisfacción en el trabajo y remuneración y prestaciones, puntuaron de manera indeseada, exceptuando las dimensiones de seguros y las condiciones de trabajo saludables. A sí mismo, hay una diferencia significativa entre los resultados de los diferentes componentes de la justicia organizacional (Mohammad, Kazemi y Samiie, 2013).

En otro estudio, “El rol mediador de la justicia organizacional en la relación entre el liderazgo transformacional y la calidad de vida laboral de las enfermeras: una encuesta transversal”, se tuvo como objetivos analizar mecanismos psicológicos que vinculan comportamientos de liderazgo con la calidad de vida laboral de las enfermeras y a su vez identificar la relación entre la calidad vida laboral, con el compromiso de trabajo y la justicia

organizacional de las enfermeras. Los participantes del estudio fueron 343 enfermeras, que resolvieron un cuestionario, el cual tuvo como resultado que la justicia distributiva y la justicia interaccional, son mediadores significativos en la relación entre el liderazgo transformacional y la calidad de la vida laboral de las enfermeras, es decir, las pruebas indicaron relaciones positivas significativas entre la calidad de la vida laboral, el compromiso y la justicia organizacional de las enfermeras, lo que indica que el liderazgo y el compromiso son variables importantes al momento de fomentar la calidad de vida laboral (Gillet, Fouquereau, Bonnaud-Antignac, Mokoukolo y Colombat, 2013).

En el estudio de Mohammad y Mohammad (2013), se tuvo como propósito analizar la relación entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral en 260 colaboradores de la organización. Este estudio fue de tipo correlacional descriptivo-analítico, para la medición de la justicia organizacional, se utilizó un cuestionario estandarizado compuesto por subescalas: la justicia distributiva, la justicia procesal y la justicia interaccional y la satisfacción laboral, que incluye categorías relacionadas con el salario, los beneficios recibidos y la comunicación. Para el análisis de los datos, se usaron métodos estadísticos, como la regresión múltiple y el Coeficiente de correlación de Pearson, siendo los resultados una relación significativa entre la justicia organizacional y la satisfacción en el trabajo, en la que tanto la justicia como la satisfacción laboral son altas en la muestra de colaboradores. Por otro lado, se obtuvo que sólo la justicia de procedimiento es capaz de predecir la satisfacción laboral de los colaboradores.

Así mismo, Patlán, Martínez y Hernández, en el (2012), realizaron una investigación con el fin de determinar el efecto que tiene la justicia organizacional y el clima en la satisfacción laboral, para lo cual se tuvo como muestra a 307 profesores universitarios de dos escuelas de educación superior, a quienes se aplicaron tres instrumentos para medir las variables de interés; los datos se analizaron correlación de Pearson y análisis de regresión jerárquica. En cuanto a la

justicia organizacional, se identificó una puntuación media, más baja en lo referente a la percepción de la justicia de procedimientos (2.94), comparándola con la justicia distributiva e interaccional, señalando entonces que los colaboradores de las escuelas perciben que las políticas, las normas y los procedimientos son menos justos. En el clima organizacional, las puntuaciones medias más altas corresponden a los factores de compromiso de los colaboradores (3.47) y la consideración por parte de directivos (3.41). En cambio, la puntuación media más baja se identifica en el factor del sistema organizacional referente a beneficios y recompensas (2.95) lo que permite identificar un clima menos favorable para estos aspectos y en cuanto a la satisfacción laboral las puntuaciones medias más altas de la satisfacción laboral se identificaron en los factores de satisfacción laboral con la aplicación de habilidades en el trabajo (3.54), valores (3.54), servicio social (3.54), responsabilidad (3.54) y logros (3.56). Por el contrario, las puntuaciones medias más bajas correspondieron a los factores de satisfacción con las compensaciones (2.79), las oportunidades de desarrollo en la organización (2.95) y las políticas y prácticas administrativas (2.92). Finalmente, el análisis bivariado efectuado mediante el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson arroja asociaciones significativas entre los factores de justicia organizacional con los de la satisfacción laboral.

En relación con lo anterior, Lawson, Rodwell, y Noblet en el año 2009, en su estudio “Promover el bienestar de los colaboradores: la relevancia de las características del trabajo y la justicia organizacional”, tuvieron como objetivo determinar la influencia de la justicia organizacional en el bienestar laboral de 587 miembros de la policía, mediante diferentes cuestionarios y encuestas que midieron las variables predictores del bienestar (justicia organizacional, apoyo social, control de trabajo) y la satisfacción y el bienestar laboral. En cuanto a la justicia organizacional, se midió con el instrumento Colquitt a partir de sus cuatro dimensiones (distributiva, procedimental, interpersonal y de información) y se realizó el análisis

de los datos mediante regresión jerárquica en el programa SPSS, encontrando que los cuatro tipos de percepción de la justicia están relacionados significativamente con la salud psicológica y el bienestar laboral (justicia organizacional, salud y bienestar psicológico tuvieron resultados negativos). A su vez, se obtuvo una relación significativa entre la salud de los colaboradores y la justicia de procedimiento y entre la justicia distributiva y de interacción con la satisfacción laboral. En particular, los resultados indican que además de estresores laborales tradicionales, las estrategias de promoción de la salud también deben abordar la justicia organizacional pues dan a conocer la importancia de identificar la relación entre la justicia organizacional y la salud de los colaboradores, pues los autores manifiestan que las percepciones de equidad en los sujetos pueden hacer contribuciones significativas a su bienestar. Sin embargo, los estudios que analizan la relación entre la salud y la justicia organizacional, apenas están emergiendo y hay varios, por lo tanto, se requiere más investigación en la relación de variables organizacionales con la justicia organizacional.

Otro estudio en el que se evidencia la indagación de relaciones de variables organizacionales, es el de Mehmet (2011), el cual tuvo como objetivo analizar los efectos y la relación de la percepción de justicia organizacional de los colaboradores del sector público con el comportamiento de ciudadanía organizacional, abordando la justicia organizacional desde las recompensas, los resultados, la forma de tomar decisiones y los sistemas de participación en el ámbito laboral. La investigación se realizó con 83 colaboradores de la Dirección Provincial del Registro de la Propiedad y Catastro y de la Dirección de la Educación Nacional y Provincial, a quienes se aplicó un cuestionario y la Escala de justicia (procedimental, interaccional y distributiva) desarrollada por Moorman que miden las variables de interés. Los datos obtenidos se analizaron mediante el Coeficiente de Correlación de Pearson dando como resultado relaciones positivas entre la justicia de procedimiento y la contribución al desarrollo de la organización y el

cuidado del trabajo, relaciones significativas entre la justicia transaccional e interaccional y la apropiación del rol, relaciones positivas entre la justicia distributiva con la contribución al desarrollo de la organización, la superación personal y los comportamientos en el ámbito de trabajo. Así mismo, existen relaciones significativas positivas entre la justicia organizacional, la amabilidad y el desarrollo de las tareas, dimensiones de la ciudadanía del comportamiento organizacional. Finalmente, se encontró que la justicia distributiva determina el mayor número de categorías de los comportamientos de ciudadanía organizacional y en general existe una justicia organizacional positiva.

Por otra parte, Rawashdeh (2013), en su investigación identificó la justicia organizacional y su impacto en el desempeño del trabajo en una muestra aleatoria de 563 colaboradores del Departamento de Aduanas de Jordania, mediante la aplicación de un cuestionario que constaba de tres secciones: datos sociodemográficos, percepción del nivel de justicia organizacional y medición de las variables independientes. Para analizar los datos se utilizó el programa SPSS (VIF, regresión múltiple, prueba T), dando como resultado que la justicia organizacional (interaccional, distributiva y procesal), tiene un impacto en el conocimiento de los requisitos del trabajo; la justicia de procedimiento y la justicia distributiva son los tipos de justicia más influyentes en las variables relacionadas con la cantidad de trabajo realizado. En general, el estudio reveló que hay un impacto significativo de la justicia organizacional sobre el desempeño del trabajo en los colaboradores de Jordania, pues la existencia de la justicia organizacional en un nivel alto conduce a un alto rendimiento de trabajo.

En otro estudio, realizado por Foley, Hang-Yue y Wong (2005), se analiza la relación entre la percepción de discriminación de género, la justicia organizacional y las actitudes relacionadas con el trabajo, entre las que se encuentran la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, y las intenciones de retirarse de la empresa, en una muestra de clérigos

protestantes de la Universidad Hong Kong. Los resultados obtenidos mediante el análisis de regresión establecieron en primer lugar que las percepciones de justicia y discriminación estaban relacionadas significativamente con las actitudes de trabajo, en segundo lugar que en comparación con los hombres, las mujeres de la muestra que percibieron más discriminación de género tenían un menor compromiso con la organización, en tercer lugar se obtuvo que en comparación con las mujeres, los hombres que perciben una mayor justicia distributiva tenían un mayor nivel de satisfacción en el trabajo y por último se evidencia que las percepciones de justicia negativa tienen una influencia significativa en las intenciones de abandonar el cargo y la empresa, debido al impacto sobre su satisfacción laboral y compromiso organizacional de las mujeres.

Por otra parte, en un estudio llamado “Percepción de la justicia organizacional en el empleo juvenil”, realizado por Escartín, García, Ponce y Sánchez, en el año 2013, se tuvo como objetivo identificar la diferencia en la percepción de la Justicia Organizacional en sus dimensiones: procedimental, distributiva, interpersonal e informacional teniendo en cuenta cuatro momentos de un proceso organizacional: contratación, capacitación, promoción y retribución. Los resultados obtenidos evidencian que la justicia organizacional es percibida más equitativa en procesos como contratación y menos en procesos de retribución. Además al comparar el tiempo de antigüedad (menos de 12 meses y más de 12 meses) no se encontraron resultados diferenciales significativos. Así mismo, los resultados establecen que las categorías en la justicia procedimental son percibidas de forma positiva y por el contrario un puntaje que refleja injusticia se encuentra en la categoría distributiva. En cuanto a la dimensión interpersonal, de forma general se obtiene que los colaboradores tienen una percepción positiva frente a esta, sin embargo en una categoría sobre disculpas ante comentarios de los colaboradores se manifiesta injusticia. Finalmente, en la dimensión informacional de la justicia organizacional se identifica percepción

de injusticia, al momento de comunicar información relevante para el empleado (salarios) y la forma en que se brinda información específica en los comunicados y avisos.

Otro estudio, denominado “Una investigación empírica de la justicia organizacional, el intercambio de conocimientos y la capacidad de innovación”, tuvo como objetivo identificar el rol de la justicia organizacional en el intercambio de conocimientos y explorar el impacto de este intercambio sobre la capacidad de innovación en tres organizaciones de la ciudad de Adana de Turquía. El análisis de los datos establece que la justicia procesal y la interaccional se relacionan de forma positiva en situaciones en las que se adquiere y brinda conocimiento. Así mismo, el intercambio de conocimientos se asocia positivamente con la capacidad de innovación en las organizaciones. En cuanto a la justicia organizacional, la dimensión distributiva no se encuentra relacionada con la adquisición ni el intercambio de conocimientos. La justicia procedimental e interaccional, están relacionadas positivamente con la innovación e intercambio de conocimiento. Finalmente, se hace visible en este estudio, la importancia de las percepciones de justicia organizacional de los colaboradores en las organizaciones en temas como el intercambio de conocimientos (Yesil y Ferit, 2013).

Por otra parte, Contreras, Espinosa, Hernández y Acosta (2013) en su investigación abordaron las variables organizacionales de calidad de vida laboral y liderazgo, pues tenían como propósito principal describir y estimar la asociación entre las mismas desde lo percibido por el personal administrativo/asistencial de un centro oncológico. De esta manera el estudio se realizó con 38 colaboradores de la salud, teniendo en cuenta las diferentes condiciones sociodemográficas, a quienes se les aplicó el Cuestionario de Vida Profesional [CVP-35] y el Test de Adjetivos de Pitcher [PAT], obteniendo así los siguientes resultados: en general se evidencia una calidad de vida laboral satisfactoria, que está determinada principalmente por motivaciones intrínsecas; así mismo, se observó una percepción de ausencia de liderazgo, lo cual

aunque no determina la calidad de vida laboral definitivamente, si constituye uno de los factores de la misma y finalmente no se encontró relación significativa entre las variables sociodemográficas y la calidad de vida laboral.

Así mismo, la investigación de Gómez (2010), denominada “Calidad de Vida Laboral en Colaboradores Temporales del Valle de Aburra-Colombia” busca conocer la apreciación que tienen los colaboradores temporales frente a la calidad de vida laboral lograda en su trabajo, partiendo del interés de dar cuenta a las necesidades actuales del medio laboral, las cuales son cada día más exigentes y corren el riesgo de deshumanizar a las personas desde el concepto de competitividad para alcanzar resultados inmediatos. Para ello se realizó una investigación cuantitativa de enfoque empírico-analítico, con una muestra de 200 hombres y mujeres todos ellos evaluados por el instrumento de calidad de vida laboral de GOHISALO. En los resultados, se identificó que los colaboradores temporales refieren una mediana satisfacción en relación a las necesidades fisiológicas, de seguridad y de afiliación e insatisfacción en cuanto a las necesidades de autorrealización, reconocimiento y descanso, siendo éstos componentes del concepto integrador de calidad de vida laboral empleado en la actualidad.

En otro estudio, Méndez y Rodríguez en 1998 realizaron una investigación llamada “Estudio sobre las necesidades humanas y calidad de vida en una empresa petrolera” que tenía como objetivo determinar la calidad de vida en relación a las necesidades humanas fundamentales, tales como la protección, el afecto, el entendimiento, el ocio, la recreación, la identidad y la libertad. La investigación se llevó a cabo con una muestra de 202 colaboradores en una empresa petrolera. Se tuvieron en cuenta diferentes condiciones sociodemográficas, entre ellas la edad, el género, el tipo de contrato y el tiempo de vinculación. Los resultados indican que en términos generales la calidad de vida laboral es satisfactoria, puesto que las diferentes categorías alcanzaron un nivel alto de satisfacción a excepción de las categorías de ocio y

creación, las cuales puntuaron un nivel medio.

Por otra parte, Rojas y Reimel de Carrasquel (2001), llevaron a cabo una investigación sobre la calidad de vida laboral en un museo de Caracas con una muestra de 109 colaboradores, en donde se tuvieron en cuenta las variables de edad, género y el cargo. Los resultados permitieron identificar la influencia negativa del contexto laboral sobre el familiar, es decir que la percepción de calidad de vida laboral es negativa a partir de las relaciones de la prueba estadística de Anova.

Así mismo, en otra investigación denominada “Factores que inciden en la satisfacción laboral del obrero rural” realizada por Main en el 2002, la cual describe la situación salarial de las personas con cargos de obrero en Argentina. Para llevar a cabo el estudio se tuvo en cuenta una muestra de 40 obreros rurales. Las pruebas utilizadas para el análisis de los resultados se aplicaron las pruebas del chi cuadrado y r de Pearson, de las cuales se obtuvo una relación positiva entre el tipo de remuneración, la cantidad de días laborados durante la semana, la cantidad de días libres en el mes y el grado de preocupación por sus salarios con la satisfacción laboral.

En otro estudio, llamado “Modelo integrador de la calidad de vida laboral percibida a partir de la inseguridad laboral, la jornada laboral y el salario, para hombres y mujeres colaboradores de empresas de la ciudad de Bogotá en diferentes rangos de edad” realizado por Gómez y Ponce de León (2010), está dirigido a determinar aspectos aislados de las diferentes variables que determinan la percepción, desde la integración de tres variables que tienen gran valor en la literatura científica: la inseguridad laboral, la jornada laboral y el salario, con el fin de comprender en qué grado su combinación explica la calidad de vida laboral percibida. Para ello se tomó como muestra 100 personas pertenecientes a 3 empresas del sector de servicios de la ciudad de Bogotá, aplicándose la prueba calidad de vida percibida, diseñada por Gómez (2007) y

un cuestionario de aspectos sociolaborales diseñado para fines de la investigación. Los resultados fueron analizados desde el modelo ecuaciones estructurales e indicaron que solo el salario al ser de cuantía predice y explica de manera significativa la calidad de vida laboral. También que la edad y el género tienen un efecto significativo en moderar el efecto de las tres variables de la calidad de vida laboral y en especial sobre algunas de sus dimensiones.

Así mismo, en la investigación realizada por Cañón y Galeano (2011) denominado “Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los colaboradores de la salud de ASSBASALUD E.S.E. Manizales” describe cómo la calidad de vida laboral se relaciona con el impacto que tiene el trabajo sobre las personas y en los resultados organizacionales desde las diferentes dimensiones por las cuales se encuentra compuesta la misma, es decir tanto objetivas como subjetivas y su relevancia en las diferentes esferas de la vida de las personas, para ello, se tuvo como muestra 89 colaboradores de servicios de urgencias de las unidades intermedias de San Cayetano, Enea y Centro. Dentro de las variables sociodemográficas, se tuvo en cuenta la edad, el sexo, el estrato y la ocupación, además de la relación con la percepción de calidad de vida laboral. En los resultados se hallaron relaciones entre calidad de vida laboral con el estrato socioeconómico, la motivación es alta a pesar de la percepción de mucha carga laboral, bastante el apoyo directivo y buena salud en general, sin embargo, algunas personas se encuentran insatisfechas con la estabilidad en el empleo y el salario que reciben.

En otro estudio, denominado “Defining the quality of live levels of the nurses: A study in Pamukkale University” realizado por Serinkan y Kaymakci en el 2013, tuvo como principal interés identificar los aspectos multidimensionales de la calidad de vida laboral de las enfermeras del Hospital Universitario Pamukkale teniendo en cuenta la cultura, los juicios de valor, los propósitos de vida a corto y largo plazo, experiencias en el cargo desempeñado, la salud en general que brinda el puesto de trabajo y su influencia tanto en el desarrollo de las funciones

laborales como en la vida personal. En la metodología se utilizó el modelo descriptivo, con una muestra de 87 mujeres que trabajaban en turnos de día o de noche y fueron elegidas por medio de muestreo aleatorio. Como instrumentos se utilizó el Cuestionario corto SF-36, el cual contiene 8 sub-escalas, las cuales evalúan aspectos relacionados con las dimensiones que componen la calidad de vida, tales como el rol físico, salud en general, vitalidad, desarrollo social, emocional y salud mental. Dentro de las variables sociodemográficas a tener en cuenta esta la edad, estado civil, si tenían hijos, la ocupación y en qué momento del día debían asistir a su trabajo, las cuales se relacionan directamente con la percepción de calidad de vida laboral puesto que las enfermeras más jóvenes y sin hijos poseen mayor satisfacción laboral y su motivación es alta, por otro lado en las personas que tienen una familia numerosa tienen un nivel más bajo de salud en general pero su satisfacción laboral es alta, sin embargo en la población en general el desarrollo social es medio-bajo a consecuencia del poco tiempo que tienen para relacionarse con otros debido a su trabajo.

Además de lo anterior, se realizó otro estudio que plantea que la calidad de vida laboral es el grado en que las personas son capaces de satisfacer sus necesidades personales a través de sus experiencias con el contexto laboral realizado por Herrera y Cassals (2005), denominado “Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería” el cual tenía como principal interés identificar algunos factores de la calidad de vida laboral de las personas que laboran en enfermería en el IPK, tomando como muestra significativa 20 enfermeros escogidos al azar, de los 60 que estaban laborando en el momento del desarrollo de la investigación. Se llevó a cabo desde un estudio descriptivo a partir de la utilización varios instrumentos, tales como el cuestionario auto administrado desarrollado por las mismas autoras y la escala de estrés de enfermería, resumida por Trucco (1998) además de tener en cuenta variables sociodemográficas como el sexo, la edad, el nivel de escolaridad, y los años de permanencia en la organización.

Como resultados se obtuvo que no existe diferencia significativa entre la percepción de calidad de vida laboral y el sexo o el nivel de escolarización, por otro lado, el ámbito relacional es significativo y no se presenta una alta cantidad de conflictos, lo cual permite tener mejores relaciones entre pares o superiores, es decir que la satisfacción y la motivación son altas, además de una elevada percepción de autoestima por poder brindar servicios a otros.

Finalmente, el estudio “Quality work life among factory workers in Malaysia” desarrollado por Muhamad y Adli en el 2011, tiene como objetivo identificar la relación entre la calidad de vida laboral y el bienestar de los colaboradores y de la sociedad en una de las fábricas manufactureras más importantes del norte de Malasia. Se tomó como muestra 120 colaboradores y se usaron como instrumentos de medición una serie de cuestionarios adaptados a la población, como el Cuestionario de calidad de vida laboral desarrollado por Sirgy et al. (2001), una versión corta del Cuestionario de Satisfacción de Minnesota y el Cuestionario de Seguridad en el Empleo adaptado por Oldham, Kulik, Stepina y Ambrose (1986). Como resultados se obtuvo que la calidad de vida laboral presenta relaciones significativas con la satisfacción laboral, la cual puntúa muy alta, sin embargo, la implicación en el trabajo y la seguridad laboral puntúan media o moderada, lo cual permite identificar que la calidad de vida laboral percibida es alta para esta población.

Con lo anterior, se evidencia que los estudios correlacionales sobre justicia organizacional y calidad de vida laboral realizados en los últimos cinco años son escasos, sin embargo, varios investigadores identifican la importancia del estudio de otras variables organizacionales que han tenido impacto tanto en la calidad de vida laboral como en la justicia organizacional, es el caso de la satisfacción laboral, el comportamiento de ciudadanía organizacional, el bienestar laboral, la salud psicológica, el liderazgo, entre otras.

6. Método

6.1 Diseño

La presente investigación hace uso de un diseño descriptivo correlacional, ya que busca indagar categorías de información que se manifiestan en variables como la justicia organizacional y la calidad de vida laboral, en un determinado momento, es decir, identificar los componentes de estas variables, para establecer datos relevantes. Además, mide y describe el grado en que las variables anteriormente mencionadas se relacionan en términos estadísticos, puesto que el propósito es dar a conocer cómo se puede comportar una variable conociendo el comportamiento de la otra (Abreu, 2012).

6.2 Participantes

Se tuvo en cuenta la participación de una muestra integrada por 80 colaboradores de cargos operativos de dos empresas del sector de la construcción, distribuida de forma semejante con 40 colaboradores en cada una, en la cual predomina el género masculino, la edad oscila entre los 20 y los 57 años, y el promedio es de 37 años, en el estado civil predomina unión libre con 41 % y casado con 40%. En cuanto al nivel de formación de los colaboradores prevalece el bachiller con un 61% y el resto distribuido entre técnico, primaria, tecnológica y profesional y por último en lo referente al tipo de contrato es a término indefinido en un 53% y obra labor en un 37%. Los participantes fueron escogidos mediante un tipo de muestreo no probabilístico, puesto que el tipo de selección es arbitraria y se tomaron a los participantes de la población accesible (González y Salazar, 2008).

6.3 Instrumentos

Para evaluar la justicia organizacional se utilizó el Cuestionario de Justicia Organizacional Colquitt (2001), el cual está compuesto por 20 ítems que componen cuatro subescalas referentes a los tipos de justicia: procedimental, distributiva, interpersonal e informacional. Posee una escala de respuesta tipo Likert de siete alternativas: nunca, raramente,

sólo en algunas ocasiones, algunas veces, la mayoría de las veces, casi siempre, siempre. Ruíz y García, en el año 2013, recogieron evidencia de la validez (de contenido y de constructo) y la confiabilidad de este instrumento, en muestra colombiana. La validez de contenido se evaluó por acuerdo entre jueces utilizando el coeficiente V de Aiken, considerando un estándar mínimo de 0,65 para los componentes de equivalencia y comprensión. La validez de constructo se estimó mediante análisis factorial (teniendo en cuenta el criterio de extracción de 0,30) el cual permitió confirmar la estructura de cuatro factores de la prueba. Respecto a la confiabilidad, los autores mencionados obtuvieron un coeficiente Alpha de 0,87, lo cual indica un alta consistencia interna frente al nivel de intercorrelaciones en sus componentes (Ruíz y García, 2013).

Por otro lado, para medir la calidad de vida laboral se utilizó el instrumento calidad de vida laboral percibida de Gómez 2010, la cual retoma la postura de Walton (1975) citado por Toro (1991), quien propone ocho dimensiones como constituyentes de la calidad de vida laboral: compensación y beneficios, condiciones del ambiente y del trabajo, naturaleza de la tarea, desarrollo y seguridad laboral, democracia organizacional, derechos fundamentales, equilibrio laboral e impacto social, las cuales se evalúan a partir de 39 ítems evaluados desde una escala de respuesta con 4 opciones, totalmente en desacuerdo (TD), en desacuerdo (ED), de acuerdo (DA) y totalmente de acuerdo (TA). Este cuestionario fue validado en el 2009, a partir de la teoría de respuesta al ítem, modelo de un parámetro de Rasch, los resultados muestran un nivel de ajuste a la media de 1.00 y un índice de confiabilidad de 0.97 (Gómez, 2010).

6.4 Procedimiento

La presente investigación se llevó a cabo en 6 fases, las cuales tuvieron como finalidad cumplir con los objetivos planteados anteriormente:

- 1. Fase de identificación de población:** A partir de las necesidades evidenciadas se seleccionó la población teniendo en cuenta el siguiente criterio: personas que desempeñan cargos operativos en el sector construcción.

2. **Fase de identificación de los instrumentos:** Se eligieron los instrumentos que permitieron medir las variables de interés, teniendo en cuenta las necesidades de la investigación, la validación en Colombia y la validez y confiabilidad de los mismos.
3. **Fase de selección de la muestra:** Por medio de una carta enviada por parte de la Universidad, se hizo la presentación del proyecto de trabajo de grado y el interés por desarrollarlo dentro de las dos organizaciones, ante la cual se recibe respuesta favorable, dándonos a conocer la relevancia del estudio de las variables que componen la investigación en sus compañías, para identificar cómo están siendo percibidas la justicia organizacional y la calidad de vida laboral por los colaboradores.
4. **Fase de Aplicación:** Consistió en el acercamiento a la población previamente establecida, con el fin de darles a conocer la investigación, sus objetivos, la confiabilidad de la información y demás elementos relevantes. Los colaboradores que decidieron participar, firmaron el consentimiento y respondieron los dos cuestionarios, permitiendo recolectar la información necesaria.
5. **Fase de Análisis de Resultados:** Después de la recolección de información, se procedió a generar una base de datos en el programa de estadística SPSS versión 19 y a analizar los resultados por medio de las funciones de estadísticos descriptivos y correlaciones de Spearman, debido a la naturaleza ordinal de las escalas de las variables.
6. **Fase de Devolución de Resultados:** Por medio de una presentación realizada en PowerPoint, se expuso a los colaboradores participantes de la investigación los resultados obtenidos y a su vez, por petición de cada empresa se entregó un informe con la información relevante (ver anexo 1).

7. Consideraciones Éticas

A partir de los principios, leyes y normas que enmarcan la práctica profesional psicológica y las actividades investigativas, se han considerado varias de sus premisas principales

con el fin de establecer un plan de investigación con objetivos y metodología concretos que permitan identificar diversos aspectos que garanticen el buen desarrollo del ejercicio investigativo.

Inicialmente, se tuvieron en cuenta los principios psicoéticos básicos, es decir, el principio de Beneficencia, Autonomía y Justicia, como la base de la relación investigadores-persona, debido a que estos son los que permiten tener presente la dignidad humana al determinar el actuar de los investigadores lo largo del proyecto investigativo (França-Tarragó, 1996).

Pues es así, que el principio de Beneficencia entendido como el deber de hacer el bien y no perjudicar al otro, determinó el actuar de los investigadores en cuanto a informar y ser muy descriptivos en los procedimientos que se llevaron a cabo durante el proyecto, es decir, no solo a través de la información expuesta a la compañía en un inicio sino realizando un acompañamiento continuo a todo el proceso de realización de pruebas y de entrega de resultados, el cual permitió que no se viera dañado o afectado el bienestar personal o profesional de ninguno de los colaboradores de las plantas que desempeñan cargos operativos (França-Tarragó, 1996).

Así mismo, desde el principio de Autonomía y en relación a lo expuesto anteriormente, el consentimiento informado al ser voluntario y esencial, permite que los sujetos tengan la capacidad para decidir, recibir la información y asumir un rol de respeto hacia las decisiones de los demás, fue por ello que desde la exposición del proyecto a los participantes en relación a las diferentes etapas a realizar se decidió plasmar la descripción completa de las mismas en el consentimiento informado, es decir, desde el título del proyecto, los datos de las investigadoras, las diferentes fases en las cuales se realizaría, la descripción de las pruebas, la forma en que se entregarán los resultados y los respectivos espacios de firma y cédula los cuales debían ser registrados en caso de estar de acuerdo en participar con la investigación, para que de esta manera les fuera posible reconocer los alcances de la investigación y determinar hasta qué nivel serían

partícipes del proyecto propuesto (ver anexo 2)(França-Tarragó, 1996).

En cuanto al principio de Justicia, comprendido desde la libertad, la igualdad y el respeto por sí mismo como por lo demás, es posible entender que a pesar de que los cargos directivos sean quienes aceptaron la realización de la investigación dentro de la compañía, fueron cada una de las personas que se encuentran en las plantas quienes a partir de las características de la investigación y en total libertad decidieron hacer parte de la misma, sin importar el cargo que ocuparan, la edad, la posición económica o el género, puesto que la igualdad de oportunidad de evaluar diferentes variables del contexto laboral desde su percepción permitía aumentar la validez y confiabilidad de la investigación (França-Tarragó, 1996).

Teniendo en cuenta lo anterior, también fue necesario retomar la Ley 1090 del 6 de septiembre del 2006 desde la capítulo del a Código Deontológico y Bioético para el ejercicio de la profesión psicológica, puesto que desde algunos de sus artículos se vio encaminado nuestro actuar como investigadoras, en relación a temas como: la relación establecida con la compañía (Art.16), la devolución de resultados (Art.17), la imparcialidad (Art.20), la libertad de abandonar las actividades propuestas (Art.22), la confidencialidad (Art.26), el uso del consentimiento informado (Art.31), el acompañamiento por parte de docentes al ser estudiantes quienes lideran la investigación (Art.45), el uso de test e instrumentos estandarizados y que contengan validez y confiabilidad (Art.46) y llevar a cabo la investigación desde la base del respeto, la dignidad, el bienestar y los derechos de los participantes (Art.50).

A partir de lo planteado anteriormente, es posible comprender la incidencia que tiene la ética en la presente investigación puesto que desde un inicio, es decir desde la formulación del problema de investigación se tuvo en cuenta que fuera de interés para las investigadoras y la supervisora porque de esta manera contamos con el acompañamiento de la misma durante toda la investigación como lo plantea el Art. 45 de la Ley 1090 del 2006.

Así mismo, en relación al acercamiento con las compañías y a la población asignada se desarrollaron estrategias como presentaciones de forma grupal con el fin de dar a conocer a todas las personas que ocupan cargos operativos de dos empresas del sector de la construcción, el objetivo de la investigación, la descripción de las pruebas, el procedimiento de aplicación de las mismas, el manejo de la confidencialidad de la información y finalmente la entrega de resultados de forma global y no individual, todo ello descrito además en el documento consentimiento informado, el cual cada participante se encontraba en total libertad de firmar lo cual lo habilitaba como participante del proyecto académico.

Finalmente, durante toda la investigación estuvieron presentes los principios psicoéticos básicos, es decir, la autonomía, la beneficencia y la justicia, puesto que al determinar todas las pautas de relacionamiento de las investigadoras con los contextos, es decir, con las organizaciones y sus colaboradores, fue posible llevar a cabo el proyecto investigativo desde el respeto por los participantes, velando por el cumplimiento de sus derechos y su bienestar.

8. Resultados

Para la realización de esta investigación se utilizaron los instrumentos: Cuestionario de Justicia Organizacional de Colquitt (2001) (versión colombiana), validada por Ruíz y García en el año 2013 y el instrumento Calidad de Vida Laboral Percibida propuesto por Gómez en el 2010 a partir de la postura de Walton (1975) citado por Toro (1991).

Los resultados obtenidos, se presentan teniendo en cuenta dos apartados, se da inicio con los descriptivos obtenidos de las pruebas aplicadas para cada variable y finalmente se dan a conocer las correlaciones entre justicia organizacional y calidad de vida laboral a partir de las dimensiones de las que está compuesta cada variable.

8.1 Descriptivos de las pruebas

A partir de los resultados obtenidos en el cuestionario de justicia organizacional de Colquitt (versión colombiana), es posible evidenciar que la justicia informativa es la que más predomina, con una media de 6,4275 y una desviación típica de 0,79157, seguida de la justicia distributiva con una media de 6,3469 y una desviación típica de 1,07731. Sin embargo, los datos arrojados que evidencian las puntuaciones de las demás variables se agrupan, lo que permite concluir que las percepciones de justicia de los participantes son homogéneas para los diferentes tipos de justicia (ver Tabla 2).

Tabla 2.
Descriptivos de las Dimensiones de la Prueba de Justicia Organizacional.

| | Media | Desv. Típica |
|------------------------|--------|--------------|
| Justicia procedimental | 6,1229 | ,75698 |
| Justicia distributiva | 6,3469 | 1,07731 |
| Justicia interpersonal | 5,4563 | ,93438 |
| Justicia informativa | 6,4275 | ,79157 |

En cuanto a la variable calidad de vida laboral, es posible observar (ver Tabla 3), que la mayoría de las variables puntúa de manera semejante, sin embargo, las dimensiones que predominan son derechos fundamentales con una media de 3,4813 y con una desviación típica de 0,48355 y condiciones del ambiente con una media de 3,4746 y una desviación típica de 0,55226. De igual forma, se observa que existe una homogenización de los datos en las demás dimensiones.

Tabla 3.
Descriptivos de las Dimensiones de la Prueba de Calidad de Vida Laboral.

| | Media | Desv. Típica |
|---------------------------|--------|--------------|
| Compensación y beneficios | 3,2600 | ,54135 |

| | | |
|--------------------------------|--------|--------|
| Condiciones del ambiente | 3,4746 | ,55226 |
| Naturaleza de la tarea | 3,4417 | ,49209 |
| Desarrollo y seguridad laboral | 3,0563 | ,77584 |
| Democracia organizacional | 3,1450 | ,55664 |
| Derechos fundamentales | 3,4813 | ,48355 |
| Impacto social | 3,4681 | ,50855 |
| Equilibrio laboral | 3,2365 | ,63429 |

8.2 Correlación justicia organizacional y calidad de vida laboral

En cuanto a las variables de justicia organizacional y calidad de vida laboral que presentan correlaciones ya sea con un nivel de significancia de 0,01 o de 0,05 pueden evidenciarse en la Tabla 4, la cual representa de forma vertical las variables por las cuales está compuesta la justicia organizacional y de forma horizontal las variables que componen la calidad de vida laboral.

Tabla 4.

Correlación de Spearman entre las dimensiones de Justicia organizacional y Calidad de vida laboral.

| | Compensación y beneficios | Condiciones del ambiente | Naturaleza de la tarea | Desarrollo y seguridad laboral | Democracia organizacional | Derechos fundamentales | Equilibrio laboral | Impacto social |
|---------------|------------------------------|--------------------------------|---------------------------|---|------------------------------|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| Procedimental | ,543** | ,539** | ,449** | ,501** | ,619** | ,578** | ,478** | ,523** |
| Distributiva | ,500** | ,459** | ,354** | ,428** | ,484** | ,442** | ,376** | ,426** |
| Interpersonal | ,239* | ,223* | 0,207 | ,278* | 0,192 | 0,182 | 0,131 | 0,215 |
| Informativa | ,351** | ,438** | ,347** | ,370** | ,411** | ,505** | ,351** | ,421** |

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

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

9. Discusión de resultados

A partir de los resultados obtenidos es posible determinar las dimensiones tanto de justicia organizacional como de calidad de vida laboral que predominan en las dos empresas en las cuales se realizó la medición, y las correlaciones existentes entre las dimensiones que componen las variables, las cuales son interpretadas desde los fundamentos teóricos y empíricos.

En primer lugar, haciendo referencia los descriptivos de las pruebas es posible dar cuenta de los objetivos de la investigación relacionados con la percepción de los colaboradores frente a cada una de las variables, por ello la percepción de justicia organizacional que predomina es la informativa, con una media de 6,4275 y una desviación típica de 0,79157 lo que hace evidente que las explicaciones y las justificaciones que se dan a los colaboradores, son las esperadas y contienen información precisa y comprensible, lo que conlleva a la disminución de reacciones y comportamientos negativos, generando percepciones de equidad en las organizaciones (Vaamonde, 2013).

A sí mismo, en la investigación de Patlán, Martínez y Hernández (2012), se expone que prevalece la justicia interaccional la cual es entendida por los autores por la justicia informativa y la interpersonal, en la que prima la divulgación de la información oportuna. A diferencia de la investigación “Percepción de la Justicia Organizacional en el empleo juvenil”, realizado por Escartín, García, Ponce y Sánchez, en el año 2013, en la cual se identifica que la dimensión informativa es la que menos predomina en el contexto organizacional, pues se encontró una percepción alta de injusticia, al momento de comunicar información relevante para el empleado (salarios) y la forma en que se brinda información específica en los comunicados y avisos.

La percepción de justicia informativa de los colaboradores es relevante, puesto tiene un impacto sobre los resultados tanto individuales como organizacionales y genera consecuencias que hacen referencia a las respuestas actitudinales y comportamentales orientadas al resultado (Solano, 2011). Además al percibir equidad en la información, se genera un impacto en la vida

psicológica del individuo pues esto le brinda desarrollo y seguridad ante las condiciones de su empresa.

En cuanto a la variable de la calidad de vida laboral, es posible observar que las dimensiones que predominan son, en primer lugar derechos fundamentales con una media 3,4813 y una desviación típica de 3,4813, coincidiendo con la investigación de Lawson, Rodwell, y Noblet en el año 2009, puesto que en su estudio se refleja la importancia de la percepción de equidad de los colaboradores y su influencia en el bienestar de los mismos, y en segundo la dimensión de condiciones del ambiente con una media de 3,4746 y una desviación típica de 0,55226, la cual se asemeja a los hallazgos de la investigación “Quality work life among Factory workers in Malaysia” realizada por Muhamad y Adli en el 2011, en donde la implicación del trabajo y seguridad laboral permiten ver su influencia frente a la percepción de calidad de vida laboral de los colaboradores de fábricas manufactureras del norte de Malaysia.

En segundo lugar, atendiendo al objetivo principal de la presente investigación se identifican y dan conocer las correlaciones existentes entre las diferentes dimensiones de las variables justicia organizacional y calidad de vida laboral. En primera medida se aborda la correlación entre la justicia procedimental y la dimensión democracia organizacional, (.619**), es decir, se manifiesta al tener procesos justos y legales, permitir que los colaboradores tengan voz y participación en la toma de decisiones y puedan opinar en lo que les afecta, se percibe la organización como un contexto en el que prima la democracia porque se cumplen las normas y por ende los procedimientos establecidos (Vaamonde, 2013). Esto evidencia en las organizaciones el suministro de medios de participación, en los que los colaboradores expresan sus emociones y opiniones, reduciendo la probabilidad de que aparezcan emociones y comportamientos negativos que perjudicarían a los demás colaboradores y a la organización (Omar, 2006).

Con respecto a la relación de justicia procedimental y compensación y beneficios

(,543**), Adams (1963), expone que cuando los procedimientos realizados para tomar decisiones en cuanto al salario y demás beneficios brindados a los diferentes colaboradores de una organización se perciben como justos los colaboradores se sienten satisfechos con la forma en que son compensados. De igual forma, es posible percibir esta relación a partir del estudio realizado por Mohammad y Mohammad (2013) la cual presenta relaciones significativas entre la dimensión de justicia procedimental y la satisfacción laboral, la cual está comprendida desde las categorías de salario, beneficios recibidos y comunicación de la información.

De tal manera, que se hace necesario dar relevancia al artículo 23.3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Organización de las Naciones Unidas, 2008) puesto que da cuenta de la importancia que tiene el compensar las necesidades básicas del ser humano desde la remuneración equitativa para todos los colaboradores que les permitan tener una percepción satisfactoria frente a al salario y los beneficios otorgados según sus labores pos las directivas de la organización.

En cuanto a la relación de la justicia procedimental y derechos fundamentales (,578**), se manifiesta que si el proceso o procedimiento es percibido como justo, es decir, se cumplen con los derechos del trabajador, es posible que los colaboradores muestren mayor lealtad y mayores deseos de trabajar para los intereses de la empresa (Bies y Moag, 1986). Además, factores como la percepción de derechos como el respeto y la dignidad del trabajador mediante un trato justo a los subordinados afectan las percepciones de justicia procedimental (Tyler y Lind, 1992). Por otro lado, Cawley, Keeping y Levy (1998) exploraron las asociaciones entre la participación a la hora de realizar procesos de selección, evaluación o capacitación de los colaboradores y sus reacciones y se encontró que la participación constante está vinculada con una percepción alta de justicia procedimental y satisfacción laboral.

Así mismo, en la investigación de Mohammad y Mohammad (2013), se encontró que si los procedimientos son percibidos como justos, los empleados se sentirán respetados y valorados

por las directivas y la organización a la que pertenecen teniendo en cuenta la equidad percibida, en este sentido si se utilizan procedimientos justos, el colaborador considerará que puede confiar en la toma de decisiones y estará motivado para demostrar su compromiso hacia la organización y reconocer su participación y cooperación.

En lo referente a la relación de justicia procedimental y equilibrio laboral (,478**) no se encuentran otras investigaciones que hayan estudiado esta relación de variables o que den indicios de una posible relación, sin embargo, se considera que al tener procedimientos justos y equitativos los colaboradores perciben que su rol dentro de la organización es reconocido y por ende no presentará afectaciones en las demás esferas de su vida pues tienen participación en la toma de decisiones dentro de los procedimientos en los que estén involucrados, generando de esta forma un equilibrio laboral en el individuo.

En cuanto a la relación de justicia procedimental e impacto social (,523**), se encuentra que los procedimientos llevados a cabo para la toma de decisiones en una organización, deben tener en cuenta la forma en que estos procesos influyen el control de los recursos naturales, los desechos y la forma en que las corporaciones dan manejo responsable a los mismos generando en los colaboradores una percepción de equidad integral por parte de la organización (Murphy y Vives, 2011).

Frente a la relación, de justicia procedimental y la dimensión de condiciones del ambiente (,539**), se manifiesta la importancia de la percepción de justicia frente a las condiciones laborales bajo las cuales están siendo contratados los colaboradores desde la toma de decisiones y procedimientos que se llevan a cabo en las organizaciones en pro del bienestar psicosomático de los mismos (Schmitt y Dörfel, 1999). Así mismo, se encontró que desde la medicina, y más específicamente desde salud ocupacional, las organizaciones deben velar por la salud de los colaboradores brindándoles condiciones óptimas en su ambiente laboral, las cuales abarquen tanto el lugar de trabajo, como los horarios y las herramientas o máquinas con las cuales deben

dar cumplimiento a las tareas asignadas (García, Benavides y Ruiz-Frutos, 2006) de esta manera los colaboradores perciben su ambiente de trabajo como seguro.

En cuanto a la relación de justicia procedimental y la dimensión de naturaleza de la tarea ($.449^{**}$), se encontró que la justicia procedimental al ser capaz de dar cuenta de cómo los colaboradores reaccionan ante la toma de decisiones por parte de los empleadores en su ámbito laboral le permite evaluar la percepción de los mismos frente al desarrollo de las habilidades y competencias necesarias para llevar a cabo las tareas asignadas desde el conocimiento de información clara y precisa que le permitan organizarse y planear la estrategia con la cual realizar su función dentro de la compañía. De esta manera, es preciso vincular la sociología, puesto que al considerar la importancia de la influencia social en el derecho del trabajo en pro de los intereses colectivos, es decir los organizacionales, los aportes del ser humano de forma individual desde sus conocimientos, habilidades y destrezas, cobran gran valor puesto que estos no sólo determinan el desarrollo de la organización sino de sí mismos y de la comunidad en general (Barajas, 1984).

Frente a la relación de la dimensión desarrollo y seguridad laboral con la justicia procedimental ($.501^{**}$), se observa que cuando las organizaciones se preocupan por generar procedimientos y estrategias de potencialización del talento de los colaboradores, estos perciben que se les permite extender sus conocimientos y capacidades y que de esta manera la posibilidad de permanecer por más tiempo en la organización es mayor, tal como lo plantea Mehmet (2011) en su estudio, el cual tuvo como resultado relaciones positivas entre la justicia procedimental y la contribución al desarrollo del colaborador y por ende al de la organización, siendo de esta manera importante que los empleadores tomen decisiones frente al desarrollo de sus colaboradores dentro de la organización para que de esta forma el talento potencial de los mismos contribuya a los objetivos organizacionales.

Por otro lado, en la relación de justicia distributiva y la dimensión democracia

organizacional (,484**), se encuentra que cuando la asignación de recursos y beneficios se percibe como inequitativa con respecto a los demás, el colaborador no se siente satisfecho, lo que genera la aparición de sentimientos y comportamientos negativos y la percepción de una situación de desigualdad por parte de la organización. A diferencia de cuando la percepción de justicia distributiva es alta, en la que los colaboradores demuestran un mayor compromiso organizacional y reacciones positivas, pues se considera que su organización es democrática frente a esta asignación de recursos, debido a que las personas se preocupan más por recibir la “cuota justa” y cuando no la reciben los resultados son percibidos como inequitativos (Adams, 1963).

A su vez, se tiene que la teoría de la equidad expone que existen distintas reacciones y cambios en el comportamiento de los empleados ante la injusticia en su lugar de trabajo por las inequidades en el sueldo y demás beneficios de forma excesiva o insuficiente, entre las que se encuentran el aumento o disminución de participación y contribución a los objetivos empresariales, modificación la calidad de sus resultados, apreciaciones de desigualdad o equidad de los aportes, comparación con los demás empleados, poca satisfacción con el salario y demás beneficios recibidos (Furnham, 2006).

En este sentido Adams 1963, expone en la regla de igualdad de su teoría que todos los sujetos deben tener la misma oportunidad de recibir beneficios e incentivos, para que se perciba la democracia en la organización.

En lo referente a la relación de justicia distributiva con la dimensión de compensación y beneficios (,502**), se encontró que éstas al hacer referencia la importancia que tiene el establecer la distribución de salarios y beneficios de forma justa y equitativa según el cargo, las funciones y responsabilidades de los colaboradores, determinan la percepción de los mismos frente a la forma en que están siendo retribuidos por el trabajo realizado en la organización. Tal como lo refiere la Organización de las Naciones Unidas (2008), al hacer referencia a que todas

las personas cuentan con el derecho de ser contratados laboralmente bajo condiciones equitativas y satisfactorias que le permitan satisfacer sus necesidades básicas y la de sus familias.

Así mismo, la investigación realizada por Main en el 2000, la cual describe la situación salarial de las personas con cargos de obrero en Argentina obtuvo como resultado una relación positiva entre el tipo de remuneración, la preocupación por la distribución equitativa de salarios y la cantidad de días laborados, por lo cual fue posible determinar que las personas con cargos de obrero se encontraban satisfechos.

Frente a la relación de la justicia distributiva y la dimensión de condiciones del ambiente (.459**), no se encontró evidencia de la misma en otros planteamientos teóricos o empíricos, a pesar de ello es posible hacer referencia a esta correlación desde la importancia que tiene la distribución de bienes y servicios a cada uno de los colaboradores, puesto que ello determina la percepción de igualdad entre los mismos como lo propone Adams (1963) frente a la forma en que se asignan los recursos y beneficios en el contexto laboral. Así mismo, al comprender el valor que tiene generar condiciones favorables para cada uno de los colaboradores, se debe plantear un plan de acción de seguridad laboral desde una estrategia de igualdad a partir de instalaciones confortables, ergonómicas e higiénicas y horarios razonables, como por ejemplo por medio de la norma OHSAS (2007) la cual no sólo tiene en cuenta la salud ocupacional, sino el desarrollo de objetivos de seguridad en general teniendo en cuenta las condiciones económicas de la organización.

En cuanto a la relación de justicia distributiva y la dimensión derechos fundamentales (.442**), se encontró que el cumplimiento de derechos y normas debe garantizar la asignación justa de recursos, bienes y servicios, lo que permite el desempeño de funciones del colaborador de manera óptima al percibir equitativa la distribución de recursos (Adams, 1963).

A su vez, en la investigación de Mohammad y Mohammad (2013), se encontró que la valoración de equidad y justicia en la organización con respecto a los salarios y la asignación de

beneficios dependen de la percepción del individuo frente al cumplimiento de las políticas y derechos en relación a su lugar de trabajo.

En cuanto a la relación justicia distributiva e impacto social (,426**) no se encontraron indicios de relaciones en otras investigativas ni en la literatura, sin embargo la percepción de equidad del colaborador frente a la asignación de los recursos y beneficios impacta en la forma en cómo se refiere a su organización generando así una incidencia frente a otras compañías y la forma en que estas se relacionan. Además, se considera que si los recursos y servicios que se ofrecen a los colaboradores no se perciben como justos, se genera un menor compromiso, desempeño y satisfacción laboral, generando consecuencias en el rendimiento organizacional, la calidad de los productos y por ende incumplimiento con la responsabilidad social.

Frente a la relación de justicia distributiva con la dimensión naturaleza de la tarea (,354**), es posible comprenderla desde cómo es determinada la percepción de los colaboradores a partir de la evaluación de los resultados obtenidos desde ciertas reglas de distribución (Adams, 1963), es decir que cuando los colaboradores son ubicados de acuerdo a sus capacidades y conocimientos, se les está permitiendo el desarrollo de los mismos dentro de la organización, lo cual genera una percepción satisfactoria en cuanto al uso de las habilidades profesionales y personales, de esta manera, la distribución del salario y beneficios se asignan de acuerdo al cargo al cual fue asignado el colaborador (Gómez, 2010).

Con respecto a la relación de justicia distributiva y equilibrio laboral (,376**), en el estudio realizado por Patlán, Martínez y Hernández (2012), se expone la relación de justicia distributiva y la apropiación del rol, el cual al ser un elemento de la dimensión equilibrio laboral permite comprender cómo la percepción de la asignación de recursos incide en el reconocimiento de sí mismo frente a la organización y su incidencia en su vida personal.

Frente a la relación de justicia distributiva y la dimensión de desarrollo y seguridad laboral (,428**), se encontró que los colaboradores al determinar su percepción de forma

individual y a través de la experiencia comparan las condiciones laborales, tanto de salario como de beneficios, con respecto a los demás con el fin de determinar si es satisfactoria o no (Furnham, 2006). Por ello, al presentarse oportunidades de desarrollo, tanto laborales como de formación, la percepción de igualdad o equidad en los aportes al desarrollo de los objetivos organizacionales está enmarcada desde la comparación con los demás determinando cuál debería ser la persona indicada para recibir este beneficio, teniendo en cuenta que tiene mayor posibilidad de continuar en la organización.

En cuanto a la relación justicia interpersonal y condiciones del ambiente y del trabajo (,278*), se expone que los colaboradores evalúan el trato relacional en sus empresas durante la aplicación de todos los procedimientos organizacionales, en este caso existen estudios que indican que los colaboradores esperan que sus empleadores proporcionen instalaciones satisfactorias y equitativas con los demás compañeros, es decir, un espacio y ambiente de trabajo que promueva interrelaciones armoniosas y justas (Bies y Moag, 1986).

Además, estos autores, señalaron que la sinceridad como elemento de la justicia interpersonal, debe evidenciarse ante las condiciones del trabajo ofrecidas a los colaboradores, esto implica que las personas no solo esperan ser tratadas de manera directa, sino que se disgustan al ser engañados ante las condiciones que las directivas han expuesto que brindarían, por lo tanto, las organizaciones deben proporcionar información realista a sus colaboradores no solo acerca de información que deben adquirir sino acerca de las instalaciones, máquinas, herramientas, y horarios que se han pactado, para que desde el inicio se cree una relación adecuada entre las directivas y los demás cargos y con ello se fomente una percepción de justicia interpersonal satisfactoria, al cumplir con lo que se ha manifestado a los colaboradores.

Frente a la relación de justicia interpersonal y la dimensión de compensación y beneficios (,239*), se encontró que esta dimensión de la justicia al resaltar la importancia del trato de los empleadores con los colaboradores, desde el respeto, la dignidad y el reconocimiento del otro,

tanto en la forma de relacionamiento como en la toma de decisiones frente a las condiciones laborales que ofrecen al momento de la contratación (Wayne, Shore, Boomer y Tetrick, 2002), es decir, que cuando los colaboradores perciben que la toma de decisiones de sus jefes y la forma en que se está llevando a cabo la distribución de los salarios, compensaciones y beneficios por las labores realizadas dentro de la organización son las adecuadas, la percepción es satisfactoria, tanto para los colaboradores como para sus familias, puesto que les permite satisfacer las necesidades básicas.

Por otra parte, se encontró la relación entre justicia interpersonal y desarrollo y seguridad laboral (.278*), pues como lo proponen Wayne, Shore, Boomer y Tetrick (2002) cuando los colaboradores perciben un trato equitativo y justo para todos, es más alta la probabilidad de aceptación de las decisiones tomadas por los directivos frente a los movimientos laterales o de ascenso que puedan llegar a darse en la compañía, esto en el fin de generar mayor progreso frente a los planes de carrera o de estabilidad que se manejan y de reconocimiento por parte de los otros colaboradores, quienes son impulsados a trabajar en pro del desarrollo de sus capacidades, habilidades y competencias que les permitan mantenerse dentro de la organización

Así mismo se encontró que el trato justo y equitativo eleva la percepción de la justicia interpersonal, es decir, se presentan todo tipo de reacciones positivas por parte de los empleados frente a las demandas de la compañía (Vaamonde, 2013). En este sentido, Adams (1963), manifiesta que los empleados se sienten motivados a establecer relaciones justas desde su percepción de participación parcial en los procesos de la empresa y equilibrio entre la manera en que son tratados por sus superiores, lo que los lleva a establecer relaciones interpersonales mucho más fuertes generando una atmósfera de desarrollo continuo para todos.

Con respecto a la relación de justicia informativa y democracia organizacional (.411**) Wayne, Shore, Boomer y Tetrick, (2002) exponen que cuando se dan argumentos y explicaciones claras a los colaboradores respecto a las decisiones tomadas y se permite la participación,

disminuyen las actitudes negativas de los individuos y las percepciones de desigualdad o falta de democracia en los resultados que se obtienen, razón por la cual, se entiende que si las personas piensan que cuentan con la información adecuada acerca de aquellos procedimientos y acciones que los afectan o en otras palabras, el grado en el que las personas perciben que están recibiendo la adecuada y necesaria información sobre sus comportamientos tiene impacto en la percepción de equidad presente en su organización (Adams, 1963).

Frente a la relación de la justicia informativa con la dimensión de condiciones del ambiente ($.438^{**}$), no se encontró información relevante, sin embargo, este tipo de justicia al describir la forma en que se relacionan los colaboradores en el contexto laboral, están determinados por el foco estructural y social (Greenberg, 1993), es decir que todo tipo de comunicación se da desde el rol que posee cada colaborador dentro la organización, por ello es importante considerar información clara y precisa al igual que condiciones favorables en el lugar de trabajo ofreciendo instalaciones confortables, herramientas ergonómicas y horarios razonables con el fin de que se desarrollen las funciones y procesos de acuerdo a lo establecido, generando de esta manera satisfacción en los colaboradores puesto que se sienten cómodos frente a las labores que realizan.

En cuanto a la relación de justicia informativa y derechos fundamentales ($.505^{**}$), Wayne, Shore, Boomer y Tetrick, (2002), manifiestan que la forma en que se da a conocer la información a los individuos y se argumentan las decisiones tomadas tienen efectos sobre los colaboradores independientemente del cargo que se ocupe en la organización, por lo cual, se debe tener en cuenta siempre la sinceridad y el trato respetuoso con los colaboradores (Wayne, Shore, Boomer y Tetrick, 2002).

Por otro lado, Zapata, Olsen y Martins (2013), encontraron en su estudio “El intercambio social desde la perspectiva del supervisor: confiabilidad del empleado como un predictor de la justicia interpersonal y de información” que la generosidad y el respeto ante el intercambio de

información entre diferentes cargos, generan mayor confianza, aumentando la probabilidad de que se continúe con las normas de justicia de la información, que a su vez influyen en las percepciones de los empleados sobre la justicia y la forma en que son tratados de formas equitativa.

Así mismo, se expone en la investigación de Mohammad, Kazem y Samiie (2013), que a partir del respeto hacia el trabajador, se disminuye la realización de manifestaciones improcedentes, ya que si se experimenta una violación de las normas de respeto o de derechos está claro que la promulgación de la toma de decisiones e información no es la adecuada y esto genera consecuencias en el desempeño de las funciones.

Frente a la relación de la justicia informativa con la dimensión de compensación y beneficios (,352**), se encontró que cuando la comunicación de la toma de decisiones frente a las condiciones laborales es dada a conocer de forma argumentada y bajo el principio de igualdad, la percepción de los colaboradores es satisfactoria, por ello la importancia de tener en cuenta lo que propone la Secretaría del Senado (2014) en el Código Sustantivo del Trabajo cuando hace referencia a la forma de relacionamiento que se debe establecer entre empleadores y colaboradores, con el fin de que la misma este soportada en una comunicación continua que le de valor a todos los procedimientos que se lleven a cabo dentro de la organización y más aún si se refiere a la toma de decisiones frente a la asignación de salarios y beneficios, haciendo referencia a la coordinación económica y el equilibrio social.

En cuanto a la relación de justicia informativa con la dimensión de naturaleza de la tarea (,347**), se encontró que los directivos o empleadores al hacer evidentes todos los procesos y procedimientos que se llevan a cabo dentro de la organización en pro del desarrollo del talento, así como la forma en que son evaluados y les son asignadas sus tareas y funciones, le permite a los colaboradores tener información clara, concreta y precisa, de las posibilidades de desarrollo dentro de la organización desde el uso de sus habilidades, conocimientos y competencias

(Gómez, 2010). De esta manera, es importante resaltar lo que se propone desde la Presidencia de la República (2011), todas las organizaciones deben velar por condiciones favorables y satisfactorias en el contexto laboral, teniendo en cuenta no sólo la distribución de los salarios, sino las oportunidades de crecimiento y estabilidad dentro de la compañía desde el desarrollo de los colaboradores.

Frente a la relación justicia informativa y desarrollo y seguridad laboral (,370**), se encontró que en el estudio realizado por Yesil y Ferit en el año 2013, se identifica relación entre la justicia interaccional (compuesta por la interpersonal y la informativa) y la forma en que se brindan las oportunidades de adquirir y brindar conocimiento para el desarrollo de los colaboradores en las organizaciones, puesto que la forma de relacionarse y el intercambio de conocimientos se asocia positivamente con la capacidad de innovación y desarrollo en las organizaciones.

Además Gómez en el 2010, expone que si los directivos dan a conocer información de forma concreta acerca de las decisiones que se toman en la organización, los colaboradores tendrán claridad acerca de las oportunidades de desarrollo dentro de la organización y sobre su estabilidad laboral, en este sentido, es importante resaltar lo que se expone desde la Presidencia de la República (2011), en cuanto a este elemento de la calidad de vida laboral, pues todas las organizaciones deben ofrecer oportunidades de crecimiento, capacitaciones y estabilidad dentro de la compañía para el desarrollo de los colaboradores, esto para generar condiciones laborales dignas y justas y por ende percepciones de justicia equitativas.

Por otra parte la relación de justicia informativa y equilibrio laboral (,351**), no se encontraron otras investigaciones que estudien la relación de estas dimensiones o que den indicios de una posible relación, sin embargo, se considera que cuando el individuo recibe información clara y adecuada acerca de los procedimientos en los que está involucrado se genera un equilibrio laboral, puesto que se reconoce la importancia del rol de la persona dentro de la

organización y por ende no afecta su desarrollo en los demás aspectos de su vida (personal, familiar, social), pues se tiene claridad en las decisiones que se han tomado y por ende en las consecuencias de las mismas, pero si al contrario la persona no percibe equitativa la forma en que recibe la información en su contexto laboral, se considera que esto puede generar síntomas psicológicos y físicos, que impacten su desarrollo en las demás esferas de la vida generando de esta manera un desequilibrio laboral, por no reconocer su rol e importancia dentro de la organización.

Finalmente, la relación de justicia informativa e impacto social (,421**), Arboleda en el año 2009, manifiesta que es posible suponer que la justicia organizacional, al ser percibida como estable en cuanto a la información que se brinda al consumidor sobre la toma de decisiones que corresponde con sus necesidades, tendría efectos positivos en la organización a nivel de competitividad e impacto social.

A su vez, se considera que estos efectos también se generan cuando el colaborador percibe equidad frente a la información que se le brinde acerca de las decisiones y procedimientos en los que está involucrado, pues la forma en que percibe esto influye en su desempeño y por ende en los resultados organizacionales, además como la manifiesta la Sociología, los colaboradores a través de la empresa le comunican algo a la sociedad, pues las organizaciones cumplen con ciertas funciones sociales debido a que en su sistema de organización constituyen su medio exterior (Rolle, 1974).

10. Conclusiones

La percepción de justicia que prevalece es la de tipo informativa, siendo esto relevante, pues cuando el colaborador recibe información de forma clara y oportuna en su organización, se genera un impacto positivo en las diferentes esferas de la vida del individuo y a su vez en los resultados y el desempeño organizacional.

En cuanto a las dimensiones de la calidad de vida laboral que predominan, es decir, la

dimensión de derechos fundamentales y la dimensión de condiciones del ambiente, resaltan su importancia al dar cuenta de la percepción de equidad frente a las condiciones laborales y cómo la organización es capaz de proporcionar a los colaboradores de condiciones laborales óptimas para la realización de sus funciones sin dejar de lado la seguridad y el bienestar de los mismos.

Cuando los colaboradores perciben equidad en la información que reciben (justicia informativa), en la participación de la toma de decisiones de los procedimientos en los que están involucrados (justicia procedimental), en la forma en que se asignan los recursos y beneficios (justicia distributiva) y se establecen relaciones y son tratados en su contexto laboral (justicia interpersonal), se considera que prevalece la democracia organizacional, lo que reduce la aparición de comportamientos y emociones negativas que tienen impacto a nivel individual y organizacional.

La dimensión de compensación y beneficios se encuentra directamente relacionada con la dimensión de justicia distributiva, puesto que hacen referencia a cómo son asignados los salarios y beneficios, de forma equitativa, de acuerdo a las responsabilidades, funciones y esfuerzo de cada colaborador, todo ello desde el buen manejo de la información y el establecimiento de una comunicación continua entre empleadores y colaboradores haciendo alusión a las dimensiones procedimental e informativa.

Cuando se cumplen los derechos fundamentales del colaborador (igualdad, respeto, dignidad) a la hora de tomar decisiones, suministrar medios de participación sobre los procedimientos en los que está involucrado el individuo y asignar los recursos, bienes y servicios, hay una percepción deseada de la justicia procedimental y la justicia distributiva, lo que genera mayor compromiso y satisfacción laboral.

En cuanto a las dimensiones de naturaleza de la tarea y desarrollo y seguridad laboral al hacer referencia al desarrollo, de habilidades, competencias y conocimientos que les permitan a los colaboradores ejecutar tareas completas y estar en la capacidad de planeación así como

asegurar su crecimiento laboral dentro de la compañía, se hace evidente la importancia de relacionarse con las dimensiones procedimental e informativa debido a que gracias al conocimiento de los proyectos, procedimientos y procesos de ejecución les es posible crecer tanto profesional como personalmente y tener una percepción satisfactoria frente a las decisiones argumentadas equitativas bajo las cuales deben regir su hacer diario.

Al percibir los procedimientos como justos por la participación que tiene el colaborador en estos, se percibe el reconocimiento e importancia del rol dentro de la organización y por ende un equilibrio laboral, así como cuando dentro de los procedimientos son tenidas en cuenta las posibilidades de crecimiento y permanencia en la organización, es decir desarrollo y seguridad laboral.

En la percepción de justicia procedimental incluyen factores como el impacto social que tienen los procesos llevados a cabo en una organización a la hora de controlar y manejar de forma responsable los recursos naturales y los desechos de la misma.

La forma en que es percibida la justicia en relación a los recursos y beneficios ofrecidos por la organización, tiene un impacto social, pues incide en la forma en que el colaborador se refiere a la organización frente a otras compañías, en la calidad del producto y su desempeño, lo que genera consecuencias no sólo para el colaborador sino para la organización.

Finalmente, tal como se muestra en los resultados y a partir de la discusión realizada, las dimensiones que componen la variable justicia organizacional se encuentran significativamente relacionadas con las dimensiones de calidad de vida laboral, puesto que los colaboradores presentan una percepción satisfactoria ante la forma en que son tratados por sus empleadores, por las relaciones que se establecen en el contexto laboral, por la distribución de salarios y beneficios de acuerdo al grado de responsabilidad, por las oportunidades de desarrollo y crecimiento dentro de la organización, por las condiciones de seguridad que les ofrecen, por el rol que se les permite asumir en la compañía y finalmente porque son tratados de forma equitativa y por lo tanto

satisfactoria. Sin embargo, la dimensión de justicia interaccional fue la que menos presentó correlaciones con las dimensiones que componen la calidad de vida laboral.

11. Aportes y limitaciones

La justicia organizacional se ha establecido como un predictor de diferentes variables organizacionales, las cuales inciden en el ejercicio profesional del colaborador y los resultados esperados por la organización. Sin embargo, no se había profundizado en relación con la calidad de vida laboral, por ende este estudio servirá de antecedente para futuras investigaciones que indaguen la relación de estas variables, siendo así un aporte a la Psicología, pues se encontraron hallazgos relevantes entre sus dimensiones. Además, las investigaciones revisadas no reflejan el interés por el estudio de estas variables en cargos operativos, que es la población con la que se desarrolló la investigación.

En cuanto al campo de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo, al ser un área de la disciplina que evidencia la importancia del concepto de justicia aplicado en las organizaciones, debido al impacto que genera en diferentes áreas del contexto laboral, esta investigación aporta al estudio de esta variable psicológica en relación con la calidad de vida laboral desde comparaciones realizadas en cuanto a la semejanza, igualdad o equilibrio de las condiciones y factores ofrecidas a los colaboradores.

Así mismo, contribuirá al desarrollo e implementación de estrategias enfocadas a la promoción de condiciones favorables y justas para los colaboradores y la disminución de demandas asociadas a factores de riesgo psicosociales como lo es la justicia organizacional, esto para mejorar la calidad de vida laboral del colaborador.

A su vez, estos datos permitirán realizar una retroalimentación a los colaboradores de las dos empresas, en relación a su percepción de justicia organizacional y calidad de vida laboral, lo cual le permitirá a los directivos evaluar si las condiciones laborales actuales están satisfaciendo

las necesidades de los colaboradores.

En relación a las investigadoras se considera que la ejecución de esta investigación permitió mayor acercamiento a poblaciones con las cuales no habían trabajado en anteriores oportunidades y tener mayor conocimiento de los conceptos justicia organizacional y calidad de vida laboral en un sentido práctico e investigativo.

En cuanto a las limitaciones, en primer lugar aparece el manejo del tiempo para el desarrollo de la tesis puesto que era difícil acordar los encuentros entre las investigadoras por la diferencia de horarios disponibles y en segundo lugar respecto a la población, teniendo en cuenta que en un comienzo se contaba con 40 colaboradores que habían accedido hacer parte del proyecto se decide contactar a otra compañía que estuviera interesada en participar en el desarrollo de la investigación y que a su vez, contará con colaboradores que cumplieran con los criterios de selección de la muestra para finalmente obtener 80 participantes en la investigación.

De esta manera, se considera que al hacer evidentes las limitaciones, es posible motivar a futuros procesos investigativos en los cuales se tenga en cuenta lo referente a los participantes, ya que como se trabajó con una muestra de 80 colaboradores, se limita la posibilidad de realizar una generalización de los resultados al ser una muestra representativa solo en el sector de la construcción, además esta investigación al estar integrada solo por cargos operativos hace más interesante buscar aplicarla a otro tipo de cargos en el sector de la construcción y comparar los resultados entre las distintas poblaciones. A su vez, replicar este estudio en colaboradores de otros sectores, nos podría generar una visión más amplia acerca de la percepción de justicia organizacional, calidad de vida laboral y su relación, generando información que contribuya al estudio de estas variables en diferentes sectores.

Finalmente, sería interesante hacer comparaciones a partir de los datos sociodemográficos obtenidos y el tipo de contrato, teniendo en cuenta que son variables que nos podrían dar

información relevante para futuras investigaciones y para tener una visión más amplia de las variables estudiadas.

12. Referencias

- Adams, J. (1963). Towards and understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Abreu, J. (2012). Hipótesis, método y diseño de investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(2)192-195.
- Arboleda, A. M. (2009). La actitud del consumidor según la percepción de justicia organizacional. *Estudios Gerenciales*, 25(113), 104-116.
- Barajas, S. (1984). Aportaciones jurídicas a la sociología del trabajo. México: Porrúa.
- Barona, R. (2010). Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. *Criterio Jurídico Garantista*, 2(2), 252-264.
- Bies, R. J. y Moag, J. F. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. *Research on Negotiations in Organizations*, 1, 43-55.
- Camacho, R. e Higuaita, D. (2013). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. *Revista Pensamiento y gestión*, (35), 93 -94.
- Cañón, S. y Galeano, G. (2011). Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los colaboradores de la salud de ASSBASALUD E.S.E Manizales, Colombia. *Archivos de Medicina* 11 (2), 114-126.
- Casas J., Repuyo, J., Lorenzo, S. y Cañas, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 6(23), 143-160.
- Cawley, B. D., Keeping, L. M. & Levy, P. E. (1998). Participation in the performance appraisal

- process and employee reactions: A meta-analytic review of field investigations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 615-633.
- Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Comité Mixto de Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud (1984). *Factores Psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Contreras, F., Espinosa, J., Hernández, F. y Acosta, N. (2013) Calidad de vida laboral y liderazgo en colaboradores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá-Colombia. *Revista Psicología desde el Caribe*, 30(3), 569-590.
- Curcio, C. (2002). *Investigación cuantitativa: una perspectiva epistemológica y metodológica*. Colombia: Kinesis.
- Chebat, J. C. y Slusarczyk, W. (2005). How emotions mediate the effects of perceived justice on loyalty in service recovery situations: an empirical study. *Journal of Business Research* 58(5), 664-673.
- Davis, L. y Chermis, A. (1975). *The quality of working life*. Nueva York: The Free Press, McMillan Publishers.
- Elovainio, M., Kivimäki, M. y Vahtera, J. (2002). Organizational Justice: Evidence of a New Psychosocial Predictor of Health. *American Journal of Public Health*, 92(1), 105-108.

- Escartín, M., García, S., Ponce, T. y Sánchez, C. (2013). *Percepción de la Justicia Organizacional en el empleo juvenil* (tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Estado de México, México.
- França-Tarragó, O. (1996). Manual de Psicoética: ética para psicólogos y psiquiatras. *El profesional de la psicología y su ethos*. Montevideo: Desclée de Brouwer.
- Foley, S., Hang-Yue, N. y Wong, A. (2005). ¿Perceptions of Discrimination and Justice Are there Gender Differences in Outcomes?. *Group Organization Management*, 30(4), 421-450.
- Furnham, A. (2006). *Psicología organizacional: El comportamiento del individuo en la organización*. México D.F.: Alfaomega.
- Garay, L. (2010). Paradigmas en la investigación educativa. *DIGESUTP*. Recuperado de <http://www2.minedu.gob.pe/digesutp/formacioninicial/?p=411>
- García, A., Benavides, F., y Ruiz-Frutos, C. (2006). Salud laboral, conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. *La relación entre el aseguramiento y la prevención de los riesgos laborales*. Barcelona, España: Masson.
- Gillet, N., Fouquereau, E., Bonnaud-Antignac, A., Mokoukolo, R. y Colombat, P. (2013). The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: A cross-sectional questionnaire. *International Journal of Nursing Studies*, 50(10), 1359-1360.
- Goyes, I. e Hidalgo, M. (2013). Principios jurisprudenciales de los riesgos laborales en Colombia. *Pensamiento Jurídico*, 36, 141 - 172.
- Gómez, M. (2010), Calidad de vida laboral en colaboradores temporales del valle de Aruba-Colombia. *Revista de Ciencias Estratégicas* 18(24), 225-236.
- Gómez, C. (2010). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa la calidad de vida laboral percibida en organizaciones colombianas, desde la teoría de respuesta al

ítem. *Psychologia: Avances de la disciplina*, 4(1), 113-124.

Gómez, C. y Ponce de León, E. (2010). Modelo integrativo de la calidad de vida laboral percibida a partir de la inseguridad laboral, la jornada laboral y el salario, para hombres y mujeres colaboradores de empresas de la ciudad de Bogotá en diferentes rangos de edad. *Psychologia: Avances de la disciplina*, 4(2), 113-129.

González, D, Giachero, S. y Delgado, S. (2012). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay. *Ciencias Psicológicas*, 6(1), 75-87.

González, R. y Salazar, F. (2008). *Aspectos básicos del estudio de muestra y población para la elaboración de los proyectos de investigación* (tesis de pregrado). Universidad de Oriente, Sucre.

Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI*, 14 (2), 271-276.

Greenberg, J. (1993). The Social Side of Fairness: Interpersonal and Informational Classes of Organizational Justice, in *Justice in the Workplace: Approaching Fairness in Human Resource Management*, Russell Cropanzano, ed., Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 79-103.

Gutiérrez, W. (2013). *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones* (tesis de pregrado). Pontifica Universidad Católica de Perú. Lima, Perú.

Herrera, R. y Cassals, M. (2005). Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. *Revista Cubana Enfermería*, 21 (1), 1-10.

Hosmer, L. T. y Kiewitz, C. (2005). Organizational justice: a behavioral science concept with critical implications for business ethics and stakeholder theory. *Business Ethics*

Quarterly, 15(1), 67 – 91.

Inche, J., Andia, Y., Humanchumo, H., López, M., Vizcarra, J. y Flores, G. (2003). Paradigma cuantitativo: un enfoque empírico y analítico. *Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal*, 6(1), 23-37.

Jacobs, D. y Homburger, A. (1992). Cómo hacer para que su empresa sea competitiva. *Una fuerza de trabajo realmente preocupada por la empresa*. España: Díaz de Santos S.A, 65-120.

Konovsky, M. A., y Cropanzano, R. (1991). Perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 698–707.

Lawler, E. (1977). *Improving Life at Work: Behavior Science Approaches to Organizational Changes*. Santa Monica, CA: Goodyear Publishing.

Lawson, K. Rodwell, J. y Noblet, A. (2009). Promoting employee wellbeing: the relevance of work characteristics and organizational justice. *Health Promotion International* 24(3), 224 – 228.

Liljegren, M., Ekberg, K. (2008). The longitudinal relationship between job mobility, perceived organizational justice, and health. *BMC Public Health*, 8(164), 1-10. Doi: 10.1186/1471-2458/8/164

Littlewood, H.J. (2007). De cuerpo presente; un estudio de evitación del trabajo. *Episteme*, 10 (3), 42-43.

Main, M. (2000). *Factores que inciden en la satisfacción laboral del obrero rural* (tesis de grado). Universidad Adventista de la Plata. Argentina.

- Mehmet, I. (2011). The Effect of Employees' Perceptions of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: An Application in Turkish Public Institutions. *International Journal of Business and Management*, 6 (6), 134 – 140.
- Méndez, M. y Rodríguez, E. (1998). Estudio sobre las necesidades humanas y calidad de vida en una empresa petrolera. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 17(1), 19-53.
- Mladinic, A. e Isla, P. (2002). Justicia organizacional: Entendiendo la equidad en las organizaciones. *Psykhé*, 11 (2), 171-179.
- Mohammad, S., Kazemi, M. y Samiie, S. (2013). Studying the Relationship between Organizational Justice and Employees' Quality of Work Life in Public Organizations: A Case Study of Qom Province. *Iranian Journal of Management Studies*, 6 (1), 119-120.
- Mohammad, H.L. y Mohammad, S. P. (2013). The relationship between organizational justice and job satisfaction among the employees of Tehran Payame Noor University. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 93(21), 2073 – 2079. Doi: 10.1016/j.sbspro.2013.10.168
- Muhamad, S, y Adli, M. (2011). Quality work life among factory workers in Malaysia. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 35(2012), 739–745. Doi: 10.1016/j.sbspro.2012.02.144
- Murphy, M. y Vives, J. (2011). *La percepción de la justicia en el caso de la mina Marlín*. Recuperado el 12 de noviembre de 2014, de Plaza Pública Sitio web: <http://www.tzdbrnq.plazapublica.com.gt/content/la-percepcion-de-la-justicia-el-caso-de-la-mina-marlin>
- Norma Internacional ISO 9001. (2008). *Sistema de gestión de calidad*.
- Occupational Health and Safety Assessment Series.(2007). *Sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional*.

- Oliver, R. y Swan, J. (1989). Consumer Perceptions of Interpersonal Equity and Satisfaction in Transactions: A Field Survey Approach. *Journal of Marketing*, 53(2), 21 -35.
- Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y salud*, 16(2), 207-217.
- Organización de las Naciones Unidas. (2008). *Declaración Universal de Derechos Humanos*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). *Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo: estudio detallado para la discusión con miras a la elaboración de un plan de acción sobre dichas actividades*.
- Patlán, J., Martínez, E. y Hernández, R. (2012). El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 5(5), 5-9.
- Pérez, V., Gutiérrez, M., García, A. y Gómez, J. (2005). Procesos psicológicos básicos un análisis funcional. *El estudio científico de los procesos psicológicos básicos*. Madrid, España: Prentice Hall.
- Presidencia de la República de Colombia. (2011). *Constitución Política de Colombia*.
- Rawashdeh, E. T. (2013). Organizational Justice and its Impact upon Job Performance in the Jordanian Customs Department. *International Management Review*, 9 (2) 29 – 33.
- Rojas, J. y Reimel de Carrasquel, S. (2001). Calidad de vida percibida del personal de dos museos en el área metropolitana de Caracas. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 20(1), 19-35.
- Rolle, P. (1974). *Introducción a la sociología del trabajo*. Barcelona: Editorial Planeta.
- Ruíz, M. y García, M. (2013). Adaptación lingüística y validación del cuestionario de justicia organizacional de Colquitt con una muestra de trabajadores colombianos. *Psicogente*, 16(29), 65-83.

- Schmitt M, y Dörfel, M. (1999). Procedural injustice at work, justice sensitivity, job satisfaction and psychosomatic well-being. *European Journal of Social Psychology*, 29(4), 443-453.
- Secretaría del Senado. (2014). *Código sustantivo del trabajo*.
- Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá. (1989). *Resolución 1016 de 1989*.
- Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá. (2008). *Resolución 2646 de 2008*.
- Segureda, A., y Agullo, E., (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.
- Serinkan, C. y Kaymakci, K. (2013). Defining the quality of life levels of the nurses: A study in Pamukkale University. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 89, 580–584. Doi: 10.1016/j.sbspro.2013.08.898
- Serrano, J. (2007). Filosofía actual: una perspectiva latinoamericana. *La filosofía analítica*. Bogotá, Colombia: San Pablo.
- Shankar, S. (2006). A study of quality of work life in casting and machine shop industry in Kolhapur. *Finance India*, 20(1), 202-208.
- Solano, D. (2011). Una revisión del concepto de Justicia Organizacional: Desarrollo teórico e implicancias en la coyuntura política y para el sector público. *Gestión pública y desarrollo*, 14-15.
- Toro, F. (1991). Calidad de vida en el trabajo. Concepto, alcances e implicaciones. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 10(1), 33-42.
- Tyler, T.R. y Lind, E.A. (1992). A relational model of authority in groups. *Advances in Experimental Social Psychology*, (25), 115-191).
- Vaamonde, J. (2013). *El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional* (tesis doctoral). Universidad Nacional de la Plata,

Argentina.

- Wayne, S., Shore, L., Boomer, W. y Tetrick, L. (2002). The Role of Fair Treatment and Rewards in Perceptions of Organizational support and Leader–Member Exchange. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 592–595.
- Wilson, K. G. (2001). Some notes on theoretical constructs: Types and validation from a contextual-behavioral perspective. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 1(2), 205-215.
- Yesil, S. y Ferit, S. (2013). Una investigación empírica de la justicia organizacional, el intercambio de conocimientos y la capacidad de innovación. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 75, 201-206.
- Zapata, C., Olsen, J. y Martins, L. (2013). Social exchange from the perspective of the supervisor: employee reliability as a predictor of interpersonal and informational justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 121(1), 1-12

Índice de tablas

Tabla 1. Tipos de definiciones de calidad de vida laboral

Tabla 2. Descriptivos de las dimensiones de la prueba de justicia organizacional

Tabla 3. Descriptivos de las dimensiones de la prueba de calidad de vida laboral

Tabla 4. Correlación de Spearman entre las dimensiones de justicia organizacional y calidad de vida laboral