

ADAPTACIÓN LINGÜÍSTICA Y VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL DE COLQUITT CON UNA MUESTRA DE TRABAJADORES COLOMBIANOS

LINGUISTIC ADAPTATION AND VALIDATION OF THE COLQUITT JUSTICE ORGANIZATIONAL QUESTIONNAIRE APPLIED TO COLOMBIAN WORKERS

Recibido: 15 de marzo de 2013/Aceptado: 15 de abril de 2013

MILLER FABIÁN RUIZ SUÁREZ*

MÓNICA GARCÍA RUBIANO**

Universidad Santo Tomás - Colombia

Key words:

Organizational justice,
Linguistic adaptation, Validation.

Abstract

This research paper presents a study whose purpose is the linguistic adaptation and validation of the Colquitt Justice Organizational Questionnaire, which was created in The United States of America. The adaptation of the Colombian version of this questionnaire went through two procedures, based on the Cognitive Aspects of Survey Methodology (CASM), with the discretion of experts and cognitive interviews. This linguistic and cultural adaptation was made from a Chilean questionnaire version. The results, given by experts, were evaluated using Aiken's coefficient V and at the same time, this information was confirmed using cognitive interviews given to 16 people. Finally, it was given to 127 workers whom belonged to five different national companies of different economic fields. The results show that in this sample, the definition of Organizational Justice, replicates a four-factor dimensionality in relation with the original proposal. Additionally, this version is reliable using 0,87 Cronbach Alfa.

Palabras clave:

Justicia organizacional,
Adaptación lingüística, Validación.

Resumen

El presente artículo de investigación presenta un estudio que tuvo como propósito la adaptación lingüística y validación del Cuestionario de Justicia Organizacional de Colquitt, creado en los Estados Unidos de América. El ajuste de la versión colombiana se realizó por medio de dos procedimientos del movimiento de Aspectos Cognitivos de la Metodología de Encuestas (CASM): juicio de expertos y entrevistas cognitivas. La adaptación lingüística y cultural se hizo a partir de la versión chilena. El resultado del procedimiento de jueces expertos fue evaluado por medio del coeficiente V de Aiken y, a su vez, esta información se corroboró con el procedimiento de entrevistas cognitivas de 16 sujetos. Finalmente, la versión se aplicó a 127 trabajadores colombianos pertenecientes a cinco empresas nacionales de distinta actividad económica. Los resultados indican que el constructo de justicia organizacional en esta muestra replica la dimensionalidad tetrafactorial de la propuesta original. Por demás, esta versión se ha mostrado fiable con un Alfa de Cronbach de 0,87.

Referencia de este artículo (APA):

Ruiz, M. & García, M. (2013). Adaptación lingüística y validación del cuestionario de justicia organizacional de Colquitt con una muestra de trabajadores colombianos. En *Psicogente*, 16(29), 65-83.

* Psicólogo. Universidad Santo Tomás. Email: millerruiz@usantotomas.edu.co

** Docente. Universidad Santo Tomás.

INTRODUCCIÓN

Justicia organizacional

El estudio de la justicia en el área de la psicología se inició con la teoría de la equidad de Adams (1963), quien fue el primero que aplicó el término a los contextos organizacionales. Para este autor, la justicia se refiere a las percepciones de los trabajadores frente a la distribución equitativa (o no) de los recursos en su lugar de trabajo. Luego de Adams, el fenómeno organizacional se amplió con el enfoque independiente sobre el estudio de justicia desarrollado por Thibaut y Walker (1975, citado por Greenberg, 1993), que dio cabida a la justicia procedimental. En su literatura, estos autores mencionan dos procedimientos consolidados de administración de justicia (inquisitorio y de confrontación), y definen la justicia procedimental como la percepción que tienen los individuos sobre la imparcialidad de los procedimientos usados en la resolución de conflictos (Walker, Lind & Thibaut, 1975, citados por Garzón, Herrera & Garcés, 1989). Además de lo anterior, Bies y Moag (1986, citados por Fischer *et al.*, 2011) introdujeron el concepto de justicia interaccional, el cual se centra en las decisiones que los individuos toman junto a otros, mostrando con ello respeto, sensibilidad y explicación en sus decisiones.

Estas tres dimensiones de justicia se trabajaron durante varios años. Aún así, después de que Greenberg (1993) hubiera identificado cuatro dimensiones de la justicia organizacional, cuando el mismo Greenberg (1987, citado por Mladinic & Isla, 2002) acuñó el término de justicia organizacional para distinguir las dimensiones que la componían, se generaron confusiones fren-

te al concepto de justicia interaccional. Algunos autores sugirieron entonces que esta hacía parte de la justicia procedimental, debido a que la promulgación de los resultados que se hacía en los procedimientos implicaba un trato interpersonal entre dos partes distintas (Lind & Tyler, 1988, citado por Greenberg, 1993). Bies (1986, citado por Greenberg, 1993), por su lado, mantuvo la idea de que la justicia interaccional se separara de la justicia procedimental y, concomitante a ello, Greenberg (1993) propuso una taxonomía que distingue cuatro clases de justicia y que se compone de dos dimensiones de esta (foco determinante y categorías de justicia).

Más en concreto, Greenberg (1993) asumió que la justicia distributiva y procedimental forman dos orientaciones que pertenecen estructuralmente al foco determinado de la justicia. Pero, por otro lado, se encuentra el foco socialmente determinado por la justicia interaccional en que se involucran dos componentes (interpersonal e informacional), como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1.
Taxonomía de las cuatro dimensiones de Greenberg sobre la justicia organizacional

Foco determinante	Categorías de justicia	
	Procedimental	Distributiva
Estructural	Justicia Sistémica	Justicia Configuracional
Social	Justicia Informacional	Justicia Interpersonal

Tomado de Greenberg (1993)

El foco estructuralmente determinado se refiere al ambiente donde ocurren las interacciones, a diferencia del foco socialmente determinado, que se centra en el tratamiento de los individuos (Greenberg, 1993).

Colquitt (2001) retomó los cuatro componentes de justicia de Greenberg con el fin de desarrollar y adaptar una medida, y los rotuló así: justicia distributiva, justicia procedimental, justicia interpersonal y justicia informativa. Estas cuatro dimensiones de justicia noamericanas, incluyen muestras de Argentina (Omar, 2006; Omar *et al.*, 2007), Brasil (Omar *et al.*, 2007), Chile (Mladinic & Isla, 2002), y México (Omar *et al.*, 2007).

Tabla 2.
Confiabilidad promedio de la medida de Colquitt en 13 países

	J. Procedimental	J. Distributiva	J. Interpersonal	J. Informativa	Alfa Media
Argentina	0,71	0,89	0,86	0,91	0,84
Brasil	0,82	0,92	0,86	0,89	0,87
Egipto	0,87	0,95	0,94	0,92	0,92
Indonesia	0,86	0,91	0,88	0,87	0,88
Líbano	0,90	0,94	0,92	0,94	0,92
Malasia	0,88	0,90	0,92	0,92	0,90
Nueva Zelanda	0,86	0,89	0,92	0,90	0,89
Filipinas	0,90	0,94	0,91	0,91	0,91
Arabia Saudita	0,87	0,89	0,85	0,94	0,89
Taiwán	0,89	0,96	0,95	0,95	0,94
Turquía	0,88	0,92	0,89	0,91	0,90
Reino Unido	0,90	0,92	0,96	0,94	0,93
Estados Unidos	0,88	0,91	0,94	0,92	0,91

Tomado de Fischer *et al.* (2011)

va, justicia procedimental, justicia interpersonal y justicia informativa (Omar *et al.*, 2007). Gracias al trabajo de Colquitt (2001), se tiene una medida de la justicia compuesta por una estructura de cuatro factores, que conllevó al establecimiento de un consenso en las sociedades occidentales sobre cuatro grandes dimensiones de percepción de justicia (Colquitt & Shaw, 2005, citados por Fischer *et al.*, 2011). Sin embargo, como se muestra en la Tabla 2, existe evidencia de que la medida de Colquitt (2001) está presente también en sociedades no occidentales, mostrando una confiabilidad promedio a favor de las cuatro dimensiones. Precisamente, este es el caso del estudio transcultural de Fischer *et al.* (2011), realizado con muestras de 13 países.

Otros estudios realizados con la medida de las cuatro dimensiones de Colquitt (2001) en países lati-

MÉTODOS

Diseño

Según la clasificación de Montero y León (2007), la presente investigación es un estudio instrumental debido a que se enmarca en los desarrollos de pruebas que incluyen la construcción, adaptación y estudio de las propiedades psicométricas de estos (Montero & León, 2005, citados por Carretero-Dios & Pérez, 2007).

Participantes

Los participantes fueron 127 trabajadores colombianos pertenecientes a distintas empresas nacionales, en donde se aplicó el cuestionario de la siguiente manera: en una empresa de artes gráficas, a 51 trabajadores;

en una entidad pública de creación legal sin personería jurídica, a 33; en una empresa fabricante de ruedas y horquillas, a 16; en una empresa de distribución nacional que provee servicios de transporte masivo, a 16; y, por último, en una empresa manufacturera de producción de detergentes, a 11.

Del total de la muestra, el 44,9% fue constituido por hombres, el 51,0%, de mujeres, y un 4,1% no especificó su sexo en la encuesta. En cuanto al lugar de procedencia, el 66,9% provenía del departamento de Cundinamarca (conformado por más de 30 municipios y cuya capital es la misma de Colombia); el 10,2% pertenecía al Tolima; el 5,5%, a Boyacá; otro 3,9%, al Meta; 2,4%, a Santander; otro 2,4%, a Caldas; 1,6%, a Antioquia; ocho departamentos tuvieron una presencia de 0,8% (Atlántico, Córdoba, Huila, Magdalena, Nariño, Quindío, Risaralda y Valle), en tanto que un último 0,8% constituyó al respecto datos perdidos, pues no especificaron su lugar de nacimiento en la encuesta.

Instrumento

Se hizo uso de la versión chilena del Cuestionario de Justicia Organizacional de Colquitt (2001), que se compone de 20 ítems, cada uno con 7 opciones de respuesta, donde 1 es Nunca y 7 es Siempre. Esta escala fue validada por Antonio Mladinic, de la Pontificia Universidad Católica de Chile, para la población chilena y el cuestionario se obtuvo por medio de un contacto personal que conoce directamente a Mladinic.

En el caso de la versión colombiana, para recolectar los datos sociodemográficos, se incluyó el lugar de nacimiento de los participantes por departamento,

como también el sexo, el nivel de formación y la conformidad con el salario.

Procedimiento

Esta investigación se basa en el movimiento de Aspectos Cognitivos de la Metodología de Encuestas (CASM), el cual tiene sus fundamentos en la psicología cognitiva y otras ciencias sociales (Padilla, García & Gómez, 2007). Este movimiento asume que las respuestas a las preguntas de cuestionarios dependen de cuatro procesos cognitivos. Sin embargo, en esta investigación solo se utilizaron dos procesos para hacer la adaptación lingüística y cultural del cuestionario.

Fase 1. Juicio de expertos. Se contactaron seis jueces expertos, y entre los resultados obtenidos, se identificaron los ítems target. Uno de ellos es la equivalencia conceptual o, en otras palabras, cuando el término de la versión chilena requiere de un cambio por su uso infrecuente en el léxico de la población colombiana. El otro es la comprensión, el cual contempla el sentido de la pregunta, su redacción respecto al significado.

Para cuantificar la validez de contenido de los seis jueces expertos, se utilizó el coeficiente V de Aiken frente a una redacción alternativa de los ítems de la versión chilena del Cuestionario de Justicia Organizacional de Colquitt. De acuerdo con Merino y Segovia (2009), la V de Aiken es un intervalo de confianza que se ha utilizado frecuentemente para evaluar cuantitativamente la opinión de expertos frente a un material. La magnitud va desde 0,00 hasta 1,00, donde 1,00 corresponde a un alto nivel de acuerdo entre los jueces con relación a los ítems que obtienen mayor puntuación en la relevancia

o contenido de los componentes del material. El límite crítico con este intervalo de confianza depende del criterio investigador (Merino & Segovia, 2009).

Fase 2. Entrevistas cognitivas. Se realizaron 16 entrevistas cognitivas que fueron grabadas en formato de audio y luego se transcribieron, a fin de conocer la comprensión e interpretación de los ítems target por parte de 16 participantes, que son trabajadores colombianos y que pertenecen a empresas de los sectores público y privado.

Consideraciones éticas

La participación voluntaria de los individuos en las investigaciones exige que obtengan información en detalle sobre el ejercicio investigativo al que aportaron datos relevantes para cumplir con los objetivos de dicho ejercicio. Acorde con esto, la información que se brindó a los 16 participantes fue una síntesis de las convergencias y divergencias de los comentarios y observaciones que hicieron sobre los ítems materia de nuestro objetivo. A las organizaciones que autorizaron la aplicación del cuestionario, se les entregaron unos resultados generales sobre la equidad que perciben los trabajadores, en comparación con otras empresas. A cada empresa se le entregó, además, un resultado del grupo de trabajadores que tenían a cargo y se mostraron resultados comparativos con otras empresas. Todo ello con el fin de que puedan observar diferencias de la percepción de equidad o, más precisamente, de justicia organizacional. Eso sí, los resultados comparativos entre las empresas se dejaron en anonimato por consideraciones éticas y por respeto a las políticas organizacionales de las que permitieron hacer la aplicación.

Los principios de confidencialidad, moralidad, legalidad, competencia y responsabilidad, que se mencionan en la ley 1090 de 2006, la cual reglamenta el ejercicio de la psicología en Colombia y dicta el código deontológico y bioético, fueron los fundamentos básicos para este trabajo, que también recurre al uso adecuado de material psicotécnico y a los principios de fidelidad, lealtad, respeto, dignidad, justicia, autonomía, beneficencia y no-maleficencia con el fin de proteger los derechos de los individuos que participan en los ejercicios investigativos (Título VII, artículos 13, 23, 24, 26, 36, 48 y 50).

RESULTADOS

Adaptación lingüística

En total, se obtuvieron ocho ítems target a partir de dos criterios. El primero consistía en que debían contar con el estándar mínimo de exigencia de 0,65 para concluir con un nivel aceptable de validez de contenido frente a los dos componentes de análisis (equivalencia y comprensión). Estos muestran resultados consistentes frente a los ítems 5, 6, 15 y 20, ya que sus puntuaciones se encuentran por debajo del estándar mínimo de exigencia, tanto en el componente de análisis de equivalencia (Tabla 3) como en el componente de análisis de comprensión (Tabla 4). Sin embargo, se presentó una inconsistencia frente al puntaje del ítem 3, en el que el componente de análisis de equivalencia obtuvo una puntuación inferior al estándar mínimo de exigencia en comparación con el puntaje del componente de comprensión, que se encuentra por encima del estándar mínimo. No obstante, ello no impide que se incluya como otro ítem target para modificarse.

Tabla 3.

Acuerdo entre jueces frente a la equivalencia

Ítem	(J1)	(J2)	(J3)	(J4)	(J5)	(J6)	V Aiken
1.	4	5	5	5	5	5	0,96
2.	4	5	5	5	5	4	0,93
3.	4	0	2	5	3	2	0,53
4.	5	5	5	5	5	5	1
5.	3	2	1	1	2	2	0,36
6.	0	0	1	0	5	2	0,26
7.	5	5	5	5	5	5	1
8.	4	5	5	5	5	5	0,96
9.	3	3	5	5	5	2	0,76
10.	5	5	5	5	5	5	1
11.	4	5	2	1	5	5	0,73
12.	5	0	4	5	5	2	0,7
13.	5	0	5	5	5	5	0,83
14.	5	0	4	5	5	2	0,7
15.	2	0	0	1	4	2	0,3
16.	4	0	5	4	5	2	0,66
17.	5	0	5	5	5	2	0,73
18.	5	0	5	5	5	2	0,73
19.	5	0	5	5	5	2	0,73
20.	3	0	2	1	3	2	0,36

Nota: Se destacan en negrilla los ítems target

Tabla 4.

Acuerdo de jueces frente a la comprensión

Ítems	(J1)	(J2)	(J3)	(J4)	(J5)	(J6)	V Aiken
1.	4	5	5	5	5	5	0,96
2.	0	3	4	5	5	4	0,7
3.	4	3	5	5	4	2	0,76
4.	4	5	5	5	5	5	0,96
5.	2	5	5	1	2	2	0,56
6.	0	3	2	0	5	2	0,4
7.	1	5	5	5	5	5	0,86
8.	3	5	5	5	5	5	0,93
9.	2	3	5	5	5	2	0,73
10.	4	5	5	5	5	5	0,96
11.	0	5	5	1	5	5	0,7
12.	3	4	5	5	5	2	0,8
13.	3	3	5	5	5	5	0,86
14.	3	3	5	5	5	2	0,76
15.	2	3	1	1	4	2	0,43
16.	4	3	4	4	5	2	0,73
17.	3	3	4	5	5	2	0,73
18.	3	3	5	5	5	2	0,76
19.	3	3	4	5	5	2	0,73
20.	2	3	5	1	3	2	0,53

Nota: Se destacan en negrilla los ítems target

Los otros tres ítems target (2, 16 y 19) se seleccionaron de acuerdo con el segundo criterio, en el que se tuvieron en cuenta los comentarios y las observaciones por parte de los jueces expertos. Por ejemplo, el ítem 2 resultó ser una pregunta confusa por su redacción y es probable que las personas con un bajo nivel de formación académica no logren comprender su sentido. En el caso del ítem 16, los jueces acordaron utilizar como sinónimo la palabra sinceridad, en vez de franqueza ya que su uso es más frecuente en el contexto colombiano. Por último, concluyeron que el ítem 19 no explica la relevancia de las situaciones de conflicto que deben resolverse en momentos oportunos.

Los ocho ítems target fueron modificados en su redacción, con el fin de mostrar a los 16 participantes en las entrevistas cognitivas la segunda redacción alternativa que hicieron los jueces expertos como objeto de discusión para concluir con la versión colombiana. En los siguientes recuadros se presenta: (A) la Versión Chilena, (B) la Redacción Alternativa por Jueces y (C) el Ajuste Lingüístico para la Versión Colombiana. Además, debajo de ellos se muestra una síntesis de las convergencias y divergencias que tuvieron los 16 participantes frente a (B) la Redacción Alternativa por Jueces.

Pregunta N° 1

A	¿Ha tenido usted influencia sobre los logros que su empresa ha obtenido mediante el empleo de las normas y procedimientos?
B	¿Ha tenido usted influencia en el empleo de las políticas y procedimientos por los cuales su empresa ha obtenido algún resultado?
C	¿Los resultados obtenidos en su empresa se han dado gracias a la aplicación de las normas y procedimientos que usted emplea?

Convergencias de la verbalización del pensamiento y las pruebas centradas en el significado. En general, cuando se pregunta a los participantes si entienden los procedimientos como procesos o lineamientos en los que las personas pueden tener mayor influencia o participación, entienden las políticas como directrices o parámetros ya establecidos donde hay menor participación e influencia; y, en cambio, ven los resultados como un mejoramiento o crecimiento de la empresa, unos objetivos o metas a cumplir. Asimismo, concluyen que las personas toman decisiones de acuerdo con las políticas y trabajan en función de ellas. De modo que para que una persona tenga influencia en la organización, debe tener una posición superior.

Divergencias de la verbalización del pensamiento y las pruebas centradas en el significado. Cuando se hace esta pregunta, también pueden entender que la influencia es dirigida hacia el trabajador y no hacia las políticas y procedimientos. Los resultados los entienden como el *output* o salidas, y, en general, se percibe de manera ambigua ya que no se especifica el resultado. Por otro lado, algunos tienen una visión estática de las políticas y piensan que no pueden modificarse porque ya se encuentran establecidas al interior de la organización. Por el contrario, otros tienen una visión dinámica del cambio y el mejoramiento de las políticas empresariales.

Convergencias de parafraseo. Los participantes cambian el término *empleo* por el de *uso* o *implementación*; pero como el cambio también se hace según la extensión de la pregunta y no del término, su sentido debe comprender una propuesta, una generación de la política o su construcción. Además, no se habla de la influencia, sino del aporte que puede hacer una persona a la organización.

Pregunta N° 2

A	¿Las normas y procedimientos en su empresa han sido aplicados de forma consistente?
B	¿Las políticas y procedimientos que están en los manuales de su empresa han sido aplicados en forma permanente?
C	¿Las normas y procedimientos en su empresa han sido aplicados de forma permanente?

Convergencias de la verbalización del pensamiento y las pruebas centradas en el significado. Cuando se plantea la anterior pregunta, las personas entienden la expresión “aplicación permanente” como las directrices aplicadas diariamente y a cabalidad, es decir, como sinónimo de constancia y de lo que se hace normalmente o día a día. Se excluyó la palabra *manual* porque genera ambigüedad y desvía el sentido de la pregunta. En este sentido, suelen entender los manuales como el código de ética, como las bases del texto guía, como las funciones del cargo o como los valores institucionales. Otros manifiestan que no contienen las políticas y procedimientos, pues, aunque estén escritas no están formalizadas en figuras de manuales, o que la empresa, por su tamaño, no cuenta con estos en la organización.

Convergencias de parafraseo. En general, la pregunta resulta comprensible y clara, por lo cual la mayoría considera que no requiere de un cambio para su ajuste.

Pregunta N° 3

A	¿Las normas y procedimientos en su empresa se basan en información correcta?
B	¿Las políticas y procedimientos aplicados en su empresa se soportan en datos e información confiable?
C	¿Las políticas y procedimientos aplicados en su empresa se basan en información confiable?

Verbalización del pensamiento y pruebas centradas en el significado. Cuando se propone esta pregunta, las personas tienden a utilizar sinónimos de “datos e información confiable” como datos fiables que se refieren a lo cuantitativo y lo cualitativo e información que se obtiene de distintas partes importantes: una base de fundamentos de investigación, soportes verídicos, seguridad, verificación, confidencialidad, indicadores y soportes físicos.

Divergencias de parafraseo. Proponen cambiar la palabra “datos” por estadísticos, pero incluyendo un comentario referente a las políticas y procedimientos, pues el sujeto podría asumir que estos no son datos o bases de información.

Convergencias de parafraseo. En general, los participantes consideran que la pregunta es entendible y está bien redactada. Sin embargo, se excluye la palabra “datos” porque refiere a información numérica y desvía el sentido de la pregunta.

Pregunta N° 4

A	¿Ha podido usted apelar respecto de los resultados obtenidos mediante la aplicación de las normas y procedimientos en su empresa?
B	¿Ha podido usted manifestar su desacuerdo frente a los resultados que ha obtenido de la aplicación de las normas y procedimientos de su empresa?
C	¿Ha podido dar su opinión frente a los resultados que ha obtenido de algún procedimiento aplicado en su empresa?

Convergencias en la verbalización del pensamiento y las pruebas centradas en el significado. Cuando se les hace esta pregunta, los participantes piensan en una situación donde pueden dar su opinión, manifestar alguna mo-

lestia, y expresar su inconformidad ante una situación que no les favorece y/o su participación en los procedimientos.

Divergencias en la verbalización del pensamiento y las pruebas centradas en el significado. Algunos piensan que la pregunta se refiere al desempeño que se evalúa, a la normatividad y a su cumplimiento.

Convergencias de parafraseo. Los participantes consideran, en este sentido, que la pregunta es confusa. Sugieren, por tanto, cambiar la palabra *procedimientos* por *políticas*, no hablar de desacuerdo sino de inconformidad o de tener la posibilidad. Un comentario a tener en cuenta, es que esta pregunta afirma que la persona estuvo en desacuerdo con los resultados. Lo que se busca es una pregunta que permita evaluar en concreto si el trabajador estuvo en desacuerdo en alguna oportunidad.

Pregunta N° 5

A	¿Su jefe ha evitado hacerle a usted comentarios inadecuados?
B	¿Los jefes de mi empresa hacen afirmaciones que muestran maltrato hacia los empleados con comentarios inadecuados?
C	¿Su jefe le ha hecho algún comentario inadecuado?

Convergencias de la verbalización del pensamiento y pruebas centradas en el significado. Esta pregunta en particular inspiró varios sinónimos; sin embargo, solo se mencionan los que conservaron el sentido de la pregunta. En general, se entiende que ella se refiere a los comentarios despectivos que pueden generar malestar en el trabajo, el uso de expresiones peyorativas con respecto a un trabajador en diferentes formas, a comentarios

displicentes que generen maltrato, y a frases o palabras irrespetuosas que se presenten en cualquier situación (humillación pública o privada) y agredan al otro en su aspecto personal o laboral, afectándolo en su crecimiento.

Convergencias de parafraseo. En términos generales, la pregunta es comprensible, aunque sugieren cambiar la palabra *afirmación* por *comentario*, ya que hacer afirmaciones es dar algo por sentado, mientras que el comentario evalúa una situación sin hacer juicios.

Pregunta N° 6

A	Cuando su jefe se comunica con usted, ¿lo ha tratado con franqueza?
B	Cuando su jefe se comunica con usted, ¿ha sido tratado con sinceridad?
C	Cuando su jefe se comunica con usted, ¿ha sido tratado con honestidad?

Convergencias de la verbalización del pensamiento y las pruebas centradas en el significado. En este caso, los participantes entienden la palabra *sinceridad* como sensatez y claridad de una persona, la confianza que uno tiene a otros, y la prudencia que dé el jefe al expresar las cosas con trato cordial.

Divergencias de la verbalización del pensamiento y las pruebas centradas en el significado. Los participantes relacionan esta pregunta con aquellos jefes que hablan con la verdad, como algo “real” que no distorsione la relación, un trato sin tapujos, una comunicación objetiva que lleve al respeto y la transparencia. También asumen que su antónimo es la falsedad o el hecho de ser falso.

Convergencias de parafraseo. En general, los participantes proponen cambiar la palabra *sinceridad* por *honestidad*.

Divergencias del parafraseo. Los participantes proponen cambiar la palabra *sinceridad* por términos como *relación sincera* o *comunicación adecuada* y “verdadera”.

Pregunta N° 7

A	¿Su jefe se comunica con usted en los momentos oportunos?
B	¿En mi empresa se tienen establecidos momentos que se hacen de manera oportuna, en los cuales se busca enfrentar las situaciones que ocurren en las relaciones laborales?
C	¿Su jefe da solución a las situaciones que ocurren en las relaciones laborales en momentos oportunos?

Convergencias de verbalización del pensamiento y pruebas centradas en el significado. Los momentos de manera oportuna se entienden como ocasiones para enfrentar situaciones laborales como el diálogo entre el empleado y el empleador, reuniones para coordinar los conflictos internos, espacios donde se pueden resolver conflictos del ambiente laboral, y donde se puede confrontar directamente alguna diferencia o inconveniente. El término *oportuno* se refiere a arreglar el problema en el tiempo que se requiere, sin aplazarlo; respuestas cuando suceden las cosas, espacios donde se busca corregir asuntos difíciles y prevenir su gravedad, situaciones o altercados que no deben pasar inadvertidos, espacios establecidos en el momento justo, o situaciones de desacuerdo y desagrado.

Divergencias de parafraseo. Los participantes propo-

nen varias alternativas de redacción. Por ejemplo, en lugar de usar la palabra *enfrentar* en el sentido de resolver, hablar de una respuesta inmediata cuando se hace una queja o reclamo, es decir, precisar si existen momentos de comunicación o espacios abiertos para comentar lo que ocurre en las relaciones laborales. Asimismo, manifiestan que la pregunta no es entendible debido a su extensión, y proponen sintetizarla aunque dejando los momentos que se buscan o se hacen de manera oportuna.

Pregunta N° 8

A	¿Su jefe da la impresión que adapta la comunicación a las necesidades de las personas?
B	¿Su jefe da la impresión que adecúa la comunicación a las necesidades de las personas, para una clara comprensión por parte de los empleados?
C	¿Su jefe adecúa la comunicación a las necesidades de los empleados, para una clara comprensión por parte de estos?

Convergencias en la verbalización del pensamiento y las pruebas centradas en el significado. Los participantes entienden esta pregunta como la forma de comunicación que tiene el jefe con el empleado, cuando, por ejemplo: trata de hablar en los mejores términos, se hace entender a todos los empleados en distintos temas, se evidencia la preocupación que tiene porque los demás se sientan a gusto, manifiesta universalidad o pluralismo para llegar a distintos tipos de personas en términos particulares, las personas entiendan lo que se está hablando o realiza una comunicación efectiva. La expresión “necesidades de las personas” se refiere a la situación donde el jefe comprende las necesidades de cada persona y sabe cómo expresarse para que los empleados se sientan comprendidos y cómodos. Esto se logra teniendo en cuenta el nivel

académico y el tipo de personas con que se trabaja. Por lo tanto, el jefe debe usar un léxico acorde con todos los presentes.

Divergencias de parafraseo. Se propone utilizar expresiones como: generar una comunicación para demostrar necesidades mutuas, una clara comunicación laboral de los procesos en buenos términos, cuando el superior tiene consideración por los empleados de la organización, cuando el jefe transmite el mensaje según la necesidad de la persona, o comunicarse de manera adecuada.

Convergencias de parafraseo. En general, los participantes sugieren que se excluya la palabra “impresión” porque consideran innecesario su uso en la pregunta.

Validez de constructo

Se realizó un análisis de factores para explorar la dimensionalidad de la medida de Colquitt con la muestra de este estudio. Para esto, se utilizó el criterio de extracción de 0,30 con el fin de obtener únicamente los datos que están por encima de dicho valor en las cargas factoriales. En el análisis factorial exploratorio, la diferencia con esta muestra de trabajadores colombianos fue de cinco componentes. Sin embargo, para comprobar la estructura de la medida de Colquitt frente a sus dimensiones, se usó el análisis paralelo como método alternativo, que ha demostrado ser efectivo para retener los datos aleatorios de las muestras (Franklin, Gibson, Robertson, Pohlmann & Fralish, 1995). La Figura 1 muestra la comparación del análisis factorial con el análisis paralelo, donde se observa que el componente 5 está por debajo

del umbral y no llega a ser una carga significativa en esta muestra.

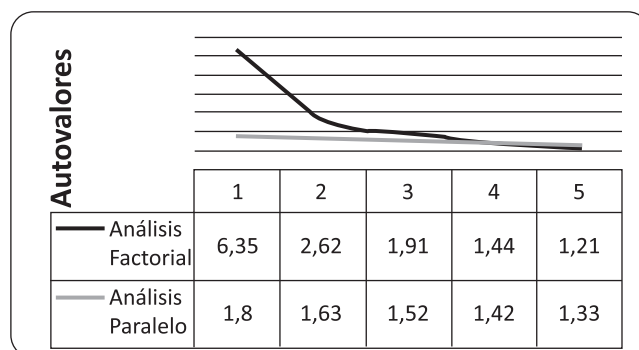


Figura 1. Comparación que determina el número de componentes retenidos

Al comparar los autovalores iniciales del análisis factorial con los autovalores aleatorios del análisis paralelo, se observa que los autovalores iniciales de los componentes 1, 2, 3 y 4 están por encima del umbral de los autovalores aleatorios. Estos son utilizados para construir los intervalos de confianza (Peres-Neto, Jackson & Somers, 2005), como en el caso del autovalor inicial del componente 5, que es de 1,21, lo cual es $<$ al autovalor aleatorio de 1,33 (intervalo de confianza). Por ende, se elimina el componente 5, confirmando cuatro componentes en la medida de Colquitt en esta muestra.

En la Tabla 5, se presentan las cargas factoriales de los ítems distribuidos en los cuatro componentes. Se observa además que el ítem 5, el cual corresponde a la dimensión de justicia procedimental, tiene mayor carga factorial (0,71) en el componente en que se agrupan los ítems de la justicia informacional. Pero, por otro lado, el ítem 16, que pertenece a la dimensión de justicia informacional, tiene mayor carga factorial (0,62) en los ítems

Tabla 5.
Análisis de componentes principales con rotación varimax

	Justicia Informativa	Justicia Distributiva	Justicia Interpersonal	Justicia Procedimental
Jus1			0,32	0,77
Jus2				0,64
Jus3			-0,42	0,33
Jus4	0,31			0,50
Jus5	0,71			0,32
Jus6				0,81
Jus7	0,33			0,41
Jus8		0,80		
Jus9		0,89		
Jus10		0,83		
Jus11		0,80		
Jus12	0,33		0,74	
Jus13	0,31		0,79	
Jus14			0,73	
Jus15			0,37	
Jus16	0,49		0,62	
Jus17	0,60		0,35	
Jus18	0,70			
Jus19	0,68		0,46	
Jus20	0,81			

Nota: Se han subrayado en negrilla los ítems inestables

que se agrupan en el componente de justicia interpersonal (0,49). No obstante, cuando en la estructura original de Colquitt (2001), un ítem tiene carga factorial en dos dimensiones y su diferencia es menor a 0,15, este puede ubicarse donde sea más conveniente. Por lo tanto, la carga factorial del ítem 16 se agrupó en el componente de justicia informativa.

Confiabilidad inicial y propiedades psicométricas de los ítems

Para estimar la confiabilidad de la versión colombiana del Cuestionario de Justicia Organizacional de Colquitt (2001), se usó el índice de Alfa de Cronbach, obteniéndose un total de 0,87 con la muestra de esta investigación. Ello evidencia una consistencia interna alta frente al nivel de intercorrelaciones presente en los

elementos que la conforman. Esto se ve en la Tabla 6, donde también se muestran dos estadísticos descriptivos de los ítems que componen el Cuestionario de Justicia Organizacional de Colquitt (2001).

Como puede observarse, en la tabla anterior ninguno de los ítems muestra un aumento en el Alfa como para considerar su exclusión.

Ahora bien, como se observa en la subescala de justicia interpersonal (Tabla 7), si se hace la exclusión del ítem 15 (un aumento de 0,75 a 0,87), su Alfa de Cronbach aumentaría en un alto grado. Por otro lado, el ítem 3 no tiene mucha diferencia si se aumenta el Alfa de Cronbach de los ítems (0,84 a 0,85), de modo que si se elimina de la subescala su Alfa, se mantiene igual, 0,71.

Tabla 6.
Media, desviación típica y Alfa de Cronbach

Ítems	Media	Desviación Típica	Alfa de Cronbach si se elimina el ítem
Jus1	4,77	1,69	0,86
Jus2	5,55	1,51	0,87
Jus3	6,23	1,17	0,87
Jus4	5,85	1,35	0,87
Jus5	6,50	1,00	0,87
Jus6	4,83	1,86	0,87
Jus7	6,23	1,28	0,86
Jus8	5,64	1,53	0,86
Jus9	5,59	1,57	0,86
Jus10	5,58	1,65	0,86
Jus11	5,40	1,59	0,86
Jus12	6,17	1,35	0,86
Jus13	6,32	1,32	0,86
Jus14	6,38	1,35	0,86
Jus15	5,86	1,87	0,87
Jus16	6,32	1,38	0,86
Jus17	6,53	0,96	0,86
Jus18	5,89	1,34	0,86
Jus19	5,68	1,63	0,86
Jus20	5,80	1,53	0,86
Alfa Total			0,87

Tabla 7.
Estadísticos por subescala

Subescalas	Ítems	Alfa de Cronbach si se elimina el ítem	Alfa de Cronbach total por subescala
	Jus1	0,64	
	Jus2	0,67	
	Jus3	0,71	
Justicia Procedimental	Jus4	0,68	0,71
	Jus5	0,70	
	Jus6	0,66	
	Jus7	0,69	
	Jus8	0,90	
	Jus9	0,85	
Justicia Distributiva	Jus10	0,87	0,90
	Jus11	0,88	
	Jus12	0,66	
	Jus13	0,64	
Justicia Interpersonal	Jus14	0,60	0,75
	Jus15	0,87	
	Jus16	0,85	
	Jus17	0,82	
Justicia Informativa	Jus18	0,80	0,84
	Jus19	0,78	
	Jus20	0,79	

Nota: Se destacan en negrilla los ítems problemáticos

DISCUSIÓN

En los estudios transculturales, es muy frecuente encontrar errores sistemáticos en la medición psicológica, desde el sesgo del constructo hasta el sesgo del método (Van de Vijver, 1997, 1998, citado por Padilla, García & Gómez, 2007). En el caso de esta investigación, se hace uso de varios procedimientos con un orden lógico y teórico para aportar datos de la adaptación y validación del Cuestionario de Justicia Organizacional de Colquitt (2001) con una muestra para la población colombiana.

Dando cuenta, por otro lado, de que la validez es una propiedad psicométrica y no se encuentra fijada para ningún instrumento, es importante reconocer que se halla sujeta a un proceso inacabado por la continua revisión y porque el constructo que se pretende medir es sensible a la evolución del conocimiento. Las conclusiones de una investigación que se obtienen por las puntuaciones de un instrumento, dependen de la validez para considerar su rigurosidad (Carretero-Dios & Pérez, 2007). Asimismo, estas puntuaciones deben soportar la teoría y la verificación experimental del impacto de una o varias variables independientes (Carretero-Dios & Pérez, 2007).

Los criterios usados para la creación de los ítems de la medida de Colquitt (2001) se basan teóricamente en las teorías de justicia social aplicadas a los contextos organizacionales. En este sentido, los resultados de la adaptación lingüística evidenciaron la redacción confusa de las expresiones en algunos ítems, como “da la impresión que adapta” o “ha evitado hacerle”, así como la controversia creada por expresiones como “información

correcta”. La redacción de estos ítems resulta, así, un poco confusa y cuestionable. Además, hay preguntas que no contemplan en detalle el sentido de lo que quiere medirse. Por ejemplo, el ítem 19 menciona que el jefe se comunica en momentos oportunos, pero no da cuenta de lo que la empresa u organización debe implementar para que exista un espacio donde conversar frente a las dificultades o situaciones laborales que requieren la atención del trabajador (Greenberg, 1993). Asimismo, la palabra *franqueza*, que se menciona en la pregunta 16, aunque exista en el idioma español, no se suele utilizar cuando alguien se refiere al trato sincero que tiene un jefe con su empleado. Teniendo en cuenta las observaciones que hicieron los participantes de las entrevistas cognitivas frente al ítem 16, se acordó hablar de un trato honesto en vez de sincero para ajustar el respectivo ítem. Además, en la teoría se sustenta que, aparte de la justificación, uno de los componentes de la justicia informacional es la honestidad (Bies & Moag, 1986, citado por Greenberg & Colquitt, 2005).

Por otro lado, los resultados obtenidos, en cuanto a la consistencia interna de la medida de Colquitt en esta muestra, fueron favorables (Alfa de Cronbach 0,87), y lo más probable es que su Alfa incremente si se aumenta el número de la muestra. Es importante reconocer al respecto que, aun cuando el Alfa de Cronbach tenga un uso indiscriminado por parte de los investigadores, sirve principalmente para evaluar la consistencia interna y medir si los ítems producen resultados similares (Cervantes, 2005).

Para hacer una interpretación minuciosa y exhaustiva de los resultados de la aplicación de la versión

del Cuestionario de Justicia Organizacional de Colquitt (2001) en las organizaciones colombianas, hay que tener en cuenta varias consideraciones. En primer lugar, el cuestionario se aplicó a un grupo de trabajadores colombianos, que en su mayoría pertenecía a cargos de nivel operativo; es probable por ello que su nivel de comprensión y de sinceridad frente a la prueba estén distorsionados y que respondan como creen que deberían responder a algunas preguntas (por ejemplo, frente al ítem 15: ¿su jefe le ha hecho algún comentario inadecuado?). De acuerdo con Larsen y Buss (2005), el descuido es un aspecto de la medición que aparece cuando las personas que diligencian el cuestionario no están dispuestas o motivadas para contestar con precisión, ya que pueden apresurarse por responder en forma azarosa tal vez por la carga cuantitativa que tienen en su trabajo o la falta de tiempo libre. Esto conlleva a que no lean las preguntas con cuidado o marquen la hoja de respuesta de manera incorrecta por no seguir las instrucciones. Otro aspecto que produce efectos similares es el de fingir en los cuestionarios, lo cual implica que por alguna razón las personas tienden a distorsionar o falsificar de alguna manera el cuestionario, ante preguntas álgidas como: ¿Se siente conforme con su salario?, pues tratarán, tal vez de forma consciente, de mostrar una impresión positiva de la organización dando una respuesta a favor aunque no sea honesta.

Lo que puede interpretarse de la medida de Colquitt (2001) en el contexto laboral colombiano frente a cada dimensión es que tiene un funcionamiento variable en cada organización, lo cual se explica por su propia cultura organizacional y la valoración que cada individuo le da a su trabajo.

La dimensión de justicia distributiva de Colquitt integra suficientemente la teoría de la disonancia cognitiva de León Fistenger, de la misma forma que lo hizo Adams aplicándola a la gestión efectiva del trabajo. Así lo sugieren los ítems que la componen, a saber: (8) *el esfuerzo*, (9) *el trabajo efectuado*, (10) *la contribución* y (11) *la justificación de la retribución*, que deben tener una coherencia en relación con lo que la persona aporta a su trabajo y lo que recibe de él. Esta dimensión hace referencia a recompensas tangibles económicas, a diferencia del contexto laboral colombiano, donde se le da más peso a otro tipo de recompensas (elogios, trato excepcional por diferentes actores laborales, reconocimiento en la organización por el buen desempeño, entre otras). Pero, de todos modos, las personas esperan obtener “recompensas intangibles” porque en el contexto colombiano realizar un esfuerzo en el trabajo sin recibir recursos tangibles se ve como un sacrificio que es recompensado a futuro en la experiencia laboral de la persona. En Alemania, por el contrario, la justicia distributiva contempla preguntas que la población entiende a manera de pago y beneficios corporativos como los bonos (Streicher, Jonas, Maier, Frey, Woschée & Waßmer, 2008). En nuestro contexto laboral, el salario es un recurso tangible que debe distribuirse equitativamente a los trabajadores teniendo en cuenta la experiencia laboral, el cargo y la antigüedad en la empresa, por ejemplo. Pero, el problema de las recompensas intangibles radica en que tienden a ser inequitativas y ambiguas para quien las percibe. Por ejemplo, cuando los trabajadores mencionan que el jefe “tiene preferencias” con un compañero de trabajo, se refieren a que existe mayor flexibilidad por parte de él al dar un permiso a un trabajador en particular, a asignarle a este menos tareas en comparación con

sus iguales, y a facilitarle mayores recursos tangibles para que cumpla satisfactoriamente con su trabajo (tener un puesto de trabajo en óptimas condiciones y diferentes a las que tienen sus iguales, verbigracia). A veces los trabajadores se conforman simplemente con recibir elogios y un buen trato por parte de sus compañeros y supervisores, aunque probablemente se sientan inconformes con otro tipo de resultados que les brinda la organización (por ejemplo recompensas tangibles) o que tal vez no les brinda (por ejemplo bonos corporativos).

En lo que concierne a la dimensión de justicia procedimental en el contexto laboral colombiano, los procedimientos de administración de justicia resultan ser un poco ambiguos e informales frente a una situación de conflicto. Lo justo depende del actor laboral que administra dicho procedimiento al considerar los sentimientos de otros (Bies & Moag, 1986, citado por Greenberg & Colquitt, 2005), y del procedimiento de confrontación entre las partes implicadas, ya que, dependiendo de la forma como se efectúe, los litigantes perciben un mayor o menor control y participación en el proceso (Ferro, 2010). Por lo general, quienes toman la vocería en las situaciones de conflicto tienen algún poder en la jerarquía de la organización para gestionarlas; sin embargo, esto no significa que sean un ente imparcial. En ciertos casos, algunos cuantos aceptan el mal uso que las personas con poder jerárquico hacen de dicho poder en estas situaciones con el fin de no afectarles su vínculo laboral (por ejemplo, en una situación de conflicto donde se busca una versión creíble, la persona que tiene mayor antigüedad en la organización suele ser más respetada que el nuevo e inexperto; y el segundo personaje acepta dicha situación aunque se encuentre en desacuerdo).

En el contexto colombiano, el poder jerárquico se traza de forma visible y realmente hay pocos casos donde los involucrados en estos conflictos participan activamente en pro de su dignidad. Todo lo anterior da cuenta de que, en las organizaciones colombianas, vale más saber cómo sobrevivir frente a la injusticia de los conflictos que hacer justicia en realidad, como idealmente plantean las teorías de justicia social en la taxonomía de Greenberg (1987) sobre teorías reactivas y proactivas. Así, en Colombia es más aceptable que los trabajadores callen el desacuerdo o la inconformidad frente a algunos actos y decisiones que toman sus directivos. Los trabajadores deben mostrarse más reactivos (deben escapar cognitivamente del estado de injusticia) que proactivos (fomentar la justicia) para adaptarse a la cultura organizacional. Así es como se prueba la resistencia del individuo en las adversidades, de modo que estos sobreviven por sus rasgos de personalidad, ya que la cultura organizacional como sistema de control social influye en las actitudes de los empleados y su comportamiento, a través de los valores y creencias que tengan sobre la justicia.

Ahora bien, la dimensión de justicia informacional es entendida como el alto grado de explicación y justificación por parte de los jefes o supervisores (Bies & Moag, 1986, citado en Greenberg & Colquitt, 2005). En el caso puntual de estos procedimientos en el contexto laboral colombiano, no se acostumbra a que un trabajador nuevo tenga un acompañamiento de enseñanza exhaustiva en torno a las funciones de su trabajo; más bien se acostumbra a que los trabajadores busquen soluciones por su cuenta frente a su desconocimiento. Esto se refiere a una competencia, frecuentemente llamada “recursividad”, mediante la cual el trabajador debe demostrar

que es capaz de encontrar las soluciones necesarias a sus problemas. Debido a lo anterior, los procedimientos clásicos de inducción al cargo a partir de los manuales de funciones de la empresa son una estrategia poco práctica por el tiempo que demanda a los trabajadores antiguos hacer el empalme, y porque al trabajador antiguo se le traslada inmediatamente a desempeñar otras funciones en su nuevo puesto de trabajo. Principalmente, esto se vislumbra en el ítem 5, el cual se refiere al aspecto antes mencionado (¿Los procedimientos en su empresa se basan en información confiable?), y explica la particularidad de que en esta población este ítem tenga mayor pertinencia en la dimensión de justicia informacional, aunque en la estructura original de Colquitt (2001) pertenezca a la dimensión de justicia procedimental.

Lo anterior no justifica el comportamiento inapropiado del desempeño por la falta de información de las funciones de trabajo en la organización, y puede decirse que quienes esperan recibir en detalle la información de los procedimientos y las normas están en desventaja, en comparación de quienes no lo esperan.

La investigación ha demostrado, en fin, que la justicia organizacional afecta las actitudes y las reacciones afectivas y cognitivas de los trabajadores frente al jefe, el trabajo y la misma organización. Si hay justicia, los beneficios de este resultado van dirigidos al jefe, el trabajo y la organización. De no ser así, habrá consecuencias negativas no solo para los jefes, el trabajo y la organización, sino también para el mismo trabajador (Boer, Bakker, Syroit, & Schaufeli, 2002, citado por Omar *et al.*, 2007). Se espera, entonces, que la promoción de solidaridad y armonía sea el eje del intercambio entre los trabajadores

(Greenberg, 1993). Sin embargo, las empresas colombianas fomentan la productividad individual y la tolerancia hacia la incomodidad en el trabajo, dejando, en cambio, a un lado el fomento de la colaboración entre el equipo de trabajo.

Es importante hacer una aclaración frente a los desafíos y retos de los cuales deben salir fortalecidos los trabajadores y al maltrato y/u hostigamiento entre los trabajadores. Aparentemente, una persona puede tolerar la incomodidad del maltrato y/u hostigamiento; sin embargo, ello más bien puede alterar el desempeño de los trabajadores, acarreado su bajo rendimiento, y en el peor de los casos el retiro laboral. En cambio, los desafíos y retos ponen a prueba las competencias activas o inactivas en los trabajadores, y son oportunidades para su desarrollo profesional.

Como se mostró en los resultados anteriores, si se excluye el ítem 15 (un aumento de 0,75 a 0,87), el Alfa de Cronbach aumentaría en un alto grado la subescala de justicia interpersonal. Pero hacer esta exclusión implica un alto riesgo, ya que esta pregunta evalúa un aspecto importante en relación con lo que dicta la ley 1010 de 2006, por la cual se adoptan las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. De manera específica, en el artículo 7° se mencionan algunas conductas que constituyen el acoso laboral y se relacionan con el ítem 15. Con los participantes de las entrevistas cognitivas se pudo hacer, en este sentido, un extenso listado de las modalidades de maltrato en el momento en que se abordó dicha pregunta, y al excluirse tal ítem, la subescala perdería un valor cualitativo, ya que

a priori se puede asumir que el evento que evalúa esta pregunta afecta directamente el comportamiento de los empleados y sus actitudes frente a los actores laborales de quienes reciben maltrato en la organización. Por esto, se sugiere modificar el ítem en cuanto a su redacción mas no su exclusión.

Por la función adaptativa que implica resistir la injusticia en las organizaciones y salir libre de ella, se sugiere, además, investigar en profundidad estas temáticas de justicia organizacional en las organizaciones colombianas.

Por último, aunque dos de los ítems presentan dificultades, no se considera que la réplica haya fracasado, debido a que el análisis factorial exploratorio mostró la diferencia de los cuatro componentes que emergieron de la estimación y corresponde a la estructura original. Invitamos a otros investigadores a darle continuidad a este trabajo, modificando en particular el ítem 15, que presentó dificultades para concluir con la réplica.

REFERENCIAS

- Adams, J. (1963). Toward an understanding inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436. doi: 10.1037/h0040968
- Carretero-Dios, H. & Pérez, C. (2007). Revisión de estudios instrumentales. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 5(3), 521-551.
- Cervantes, V. (2005). Interpretaciones del coeficiente Alpha de Cronbach. *Avances en Medición*, 3, 9-28.
- Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400. doi: 10.1037//0021-9010.86.3.386
- Ferro, J. (2010). *Relación entre la justicia organizacional, el contrato psicológico y el desempeño individual*. Tesis de maestría no publicada. Universidad Católica de Colombia, Bogotá.
- Fischer, R., Ferreira, C., Jiang, D., Cheng, B., Achoui, M., Wong, C., Baris, G., Mendoza, S., vanMeurs, N., Achmadi, D., Hassan, A., Zeytinoglu, G., Dalyan, F., Harb, C., Darwish, D. & Assmar, E. (2011). Are perceptions of organizational justice universal? An exploration of measurement invariance across thirteen cultures. *Social Justice Research*, 24(4), 297-313. doi: 10.1007/s11211-011-0142-7
- Franklin, S., Gibson, D., Robertson, P., Pohlmann, J. & Fralish, J. (1995). Parallel Analysis: A method for determining significant principal components. *Journal of Vegetation Science*, 6, 99-106. doi: 10.2307/3236261
- Garzón, A., Herrera, M. & Garcés, J. (1989). Justicia social, justicia de procedimiento y dimensiones psicológicas. *Revista Jurídica*, 10, 61-68.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12, 9-22.

- Greenberg, J. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. En: Cropanzano, R. (Ed.). *Justice in the Workplace Approaching Fairness in Human Resource Management. Series in Applied Psychology*. Inglaterra: Lawrence Erlbaum Associates.
- Greenberg, J. & Colquitt, J. (2005). *Handbook of organizational justice*. Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates.
- Larsen, R. & Buss, D. (2005). *Psicología de la personalidad*. (2ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Merino, C. & Segovia, L. (2009). Intervalos de confianza asimétricos para el índice de validez de contenido: Un programa Visual Basic para la V de Aiken. *Anales de Psicología*, 25(1), 196-171.
- Mladinic, A. & Isla, P. (2002). Justicia organizacional: entendiendo la equidad en las organizaciones, *Psykhé*, 11(2), 171-179.
- Montero, I. & León, O. (2007). Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en Psicología. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 863-882.
- Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 16(2), 207-217.
- Omar, A., Ferreira, M., Oliveira, S., Uribe, H., Assmar, E., Terrones, A. & Flores, M. (2007). Colectivismo, justicia y ciudadanía organizacional en empresas argentinas, mexicanas y brasileras. *Revista Mexicana de Psicología*, 24(1), 101-116.
- Padilla, J., García, A. & Gómez, J. (2007). Evaluación de cuestionarios mediante procedimientos cognitivos. *Avances en Medición*, 5(1), 115-126.
- Peres-Neto, P., Jackson, D. & Somers, K. (2005). How many principal components? Stopping rules for determining the number of non-trivial axes revisited. *Computational Statistics and Data Analysis*, 49, 974-997. doi: 10.1016/j.csda.2004.06.015
- Streicher, B., Jonas, E., Maier, G., Frey, D., Woschée, R. & Waßmer, B. (2008). Test of the construct and criteria validity of a german measure of organizational justice. *European Journal of Psychological Assessment*, 24(2), 131-139. doi: 10.1027/1015-5759.24.2.131