

UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
Y RECURSOS HUMANOS



LOS VALORES TERMINALES E INSTRUMENTALES Y LA PERCEPCION DE LA
JUSTICIA ORGANIZACIONAL EN ESTUDIANTES DE UNA MAESTRIA DE UNA
UNIVERSIDAD PRIVADA.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRA EN COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL Y RECURSOS HUMANOS

AUTORA: BACH. FIORELLA EVELYN AUSEJO GALARRETA
ASESOR: DR. LUIS ALBERTO VICUÑA PERI

LIMA-2017

AGRADECIMIENTO

A mi asesor, Dr. Luis Vicuña Peri por su dedicación, orientación y aportes en la realización de la investigación sobre Los Valores terminales e instrumentales y la percepción de la Justicia organizacional.

A la Mg. Elena Cano Correa por su apoyo y sus consejos dados para cumplir con mis metas de formación.

Asimismo, son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

Dedicatoria

A Dios por permitirme realizar esta investigación, a mis padres que les debo todo y mis profesores catedráticos que me apoyaron solemnemente.

RESUMEN

La presente tesis tuvo como propósito conocer la relación entre los valores Terminales e Instrumentales con la percepción de la Justicia Organizacional, para tal fin se utilizó como base teórica la teoría de Rokeach, M. (1973) en lo concerniente a los valores y los planteamientos teóricos de Greenberg (1990) para la Justicia Organizacional. El método utilizado para despejar el problema de investigación fue el correlacional con diseño transversal. La muestra estuvo constituida por estudiantes de maestría de una Universidad Privada de la ciudad de Lima, a quienes se les aplicó la Escala de Jerarquía de Valores de M. Rokeach (Forma E) y el Cuestionario de Justicia Organizacional de Colquit y Moorman.

El análisis de resultados fue previa verificación del modelo estocástico de la normalidad estadística, obteniendo datos descriptivos, en donde destaca que en los valores instrumentales ninguno alcanzó el grado uno los de mayor importancia empiezan en el grado ocho de veinte rangos y en los valores terminales en el grado cinco de dieciocho. En la percepción de la justicia organizacional la muestra examinada se ubica en el grado tres de cinco grados que al distribuir en dos mitades los indicadores a favor y en contra se ubican dentro de una percepción ambivalente, del análisis inferencial para comprobar si los coeficientes de correlación han sido significativos, se concluye que los valores instrumentales y terminales no correlacionan significativamente con la percepción de la justicia organizacional, en el análisis general y tampoco con la justicia procedimental, distributiva, interaccional e informativa.

Los resultados conducen a continuar investigando para encontrar predictores en las organizaciones y por ahora deben ser trabajadas con programas específicos, teniendo en cuenta la época y los acontecimientos que configuran líneas de pensamiento.

Palabras claves: Valores instrumentales. Valores terminales, Justicia organizacional, Justicia procedimental, Justicia distributiva, Justicia interaccional.

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to know the relationship between Terminal and Instrumental values with the perception of organizational justice, for that purpose its use as theoretical basis Rokeach, M. (1973) theory regarding values and approaches Theorists of Greenberg (1990) for organizational justice. The method used to solve the research problem was the correlation with cross-sectional design. The sample was made up of students of masters of a Private University of the city of Lima, whom were applied the Hierarchy of Values Scale of M. Rokeach (Form E) and the Organizational Justice Questionnaire of Colquit and Moorman.

The analysis of results was previous verification of the stochastic model of statistical normality, obtained descriptive data in where it stands out that in the instrumental values none reached the one degree those of major importance begin in the eight degree of twenty ranges and in the terminal values in Grade five of eighteen. The perception of organizational justice the sample examined is located in grade three of five grades that, when distributed in two halves, the indicators for and against are located within an ambivalent perception, inferential analysis for To verify if the correlation coefficients have been significant, we conclude that the instrumental and terminal values do not correlate significantly with the perception of organizational justice, in general analysis and also with procedural, distributive, interactional and informative justice.

The results lead to continue researching to find predictors in organizations and for now must be worked with specific programs, taking into account the time and events that shape lines of thought.

Key words: Instrumental values, Core Values, Organizational justice, Procedural justice, Distributive justice, Interaction justice.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| AGRADECIMIENTO | 2 |
| RESUMEN | 4 |
| ABSTRACT | 5 |
| CAPÍTULO I : PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO | 7 |
| 1.1 Introducción..... | 7 |
| 1.2 Formulación del problema y justificación del estudio | 8 |
| 1.3 Antecedentes relacionados con el tema..... | 10 |
| 1.4 Objetivos general y específicos | 17 |
| 1.5 Limitaciones del estudio..... | 18 |
| CAPITULO II : MARCO TEÓRICO | 19 |
| 2.1 Bases teóricas relacionadas con el tema..... | 19 |
| 2.2 Definición de términos usados | 37 |
| 2.3 Hipótesis..... | 38 |
| 2.4 Variables..... | 39 |
| CAPITULO III : METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN | 40 |
| 3.1 Diseño de investigación..... | 40 |
| 3.2 Población y muestra | 40 |
| 3.3 Técnicas e instrumentos | 40 |
| 3.4 Recolección de datos | 44 |
| CAPITULO IV : RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS | 45 |
| 4.1 Estadísticos Descriptivos..... | 45 |
| 4.2 Análisis de resultados | 62 |
| CAPITULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 66 |
| Conclusiones | 66 |
| Recomendaciones..... | 67 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 69 |
| ANEXOS..... | 76 |

CAPÍTULO I : PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 INTRODUCCION

Desde hace algunas décadas, el tema de los valores ha cobrado importancia dentro del quehacer humano por el rol rector que cumple en el comportamiento humano, el Dr. Rokeach (1979) desarrolló la teoría de los valores instrumentales y terminales la que se discutió tanto en círculos científicos, como populares, preguntándose cuál es el estado en que se encuentran estos, si aún se encuentran o si se han perdido. Algunos encontraron las respuestas a estas interrogantes en la situación económica, política, social, familiar, etc. que atraviesan las distintas sociedades (García, León, Álvarez y Cardoso,1997). Además, se pudo observar desigualdades en las actividades dadas a los trabajadores dentro de la empresa surgiendo la desmotivación por: injustas remuneraciones, horarios atípicos, por ende el presente trabajo tiene como objeto de investigación a los valores instrumentales y terminales y la percepción de la justicia organizacional.

Considerando el concepto de, Rokeach (1979. p.53) definió:

“El valor como una creencia duradera por la que el hombre actúa prefiriendo un modo de conducta a otro. Se trata de una preferencia específica que incluye la cualidad de la obligatoriedad. Además, enfatiza que los valores mediatizan la percepción que nos formamos de los demás y de nosotros mismos; establecen las bases para juzgar a los otros y al mismo sujeto sustentador de los valores así como sus acciones y, también, justifican todo tipo de influencia que se pretenda ejercer en la relación con los demás. Ejercen, por lo tanto, una función dinámica de la conducta, ya que los valores instrumentales son motivantes porque, con su realización, se consiguen los objetivos finales de los valores terminales, y éstos, los valores terminales, impulsan la conducta porque ellos representan los super- objetivos que dan respuesta a las necesidades o dimensiones más profundas del sujeto; necesidades que siempre trata de satisfacer y satisfacción que nunca se alcanza de modo definitivo”.

Por otra parte la conceptualización de la Justicia Organizacional, asume como necesario entender la dinámica de la relación existente entre el colaborador y el empleador, quien representa el capital, ambos son sometidos a las mismas condiciones jurídicas, por tanto son sujetos de derecho, pertenecen a distintas clases sociales y economías, las diferencias ocurren en los estamentos, donde se forman obstáculos para la realización igualitaria de las oportunidades, dando como resultado la alteración de la dignidad de las personas. Como describe (Kurczyn P y cols, 2005). Greenberg(1993), estudió la investigación de la justicia organizacional, y la dividió en tres grandes ejes, que pueden ser estudiados de manera independiente o articulada: justicia distributiva, referida al contenido de las distribuciones y a la justicia de los fines o resultados alcanzados; justicia procedimental, definida como la justicia de los medios usados para determinar las distribuciones, y justicia interaccional, asociada a la calidad del tratamiento interpersonal entre los gestores que deciden y los colaboradores afectados por sus decisiones; esta última equivale al “lado humano” de las prácticas organizacionales, es decir el modo de comportamiento de los empleadores con los colaboradores”.

El desarrollo de la presente tesis se hizo en cinco capítulos, en el primero representa el replanteamiento del problema hasta las limitaciones del estudio, en el capítulo segundo se desarrolla el marco teórico que da sustento a la tesis, en el tercer capítulo se describe la metodología, diseño y técnicas utilizadas para despejar la interrogante planteada y demostrar las hipótesis, en el capítulo cuarto se presentan y se analizan los resultados, finalmente en el capítulo cinco se presentan la conclusiones y recomendaciones que se desprenden del estudio.

1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA Y JUSTIFICACION DEL ESTUDIO

Esta investigación tuvo como finalidad establecer la interacción entre los valores terminales e instrumentales y la justicia organizacional en trabajadores profesionales, que asisten regularmente a un programa de maestría en una universidad privada con sede en la Ciudad de Lima.

Además, se parte que los trabajadores profesionales, generalmente adultos jóvenes, cuentan con la capacidad de analizar las diferentes circunstancias que les toca vivir en el trabajo cotidiano, ante el cual se asumen valores dentro de la atmósfera de justicia organizacional, que en el presente estudio nos interesa.

Los valores, se asumieron en dos clases: los valores terminales y los valores instrumentales. Los valores terminales o valores de estado final de existencia, son más estables que los valores instrumentales, que se consideran relativos a la vida, son las metas que la persona quisieran conseguir, pueden ser de orden intrapersonal, es decir que atañen al individuo como paz espiritual, igualdad, placer, felicidad, salvación, auto respeto, madurez. Los de orden interpersonal se refieren a la vida en común como la fraternidad, mundo de belleza, armonía interna, amor, igualdad, seguridad familiar, una vida confortable, amistad verdadera, seguridad nacional, reconocimiento social, mundo de paz (Garcés, 1988, Pérez-Delgado, 1993 y Rokeach, 1979).

Por el lado de la justicia organizacional, los empleados y miembros de una organización no estarán motivados a contribuir con sus aportaciones a menos que perciban el uso de procedimientos justos para distribuir las utilidades de la organización y que serán tratados con justicia por los directivos. Estos procedimientos incluyen los criterios para evaluar los inputs deseados o requeridos, determinar el nivel de rendimiento alcanzado, y luego, en consecuencia, recibir las recompensas deseadas.

Finalmente, el presente trabajo permitió conocer cómo estas variables interactúan en los profesionales trabajadores, con el objeto de proponer a quien corresponda la consideración de los valores como políticas dentro las organizaciones laborales para la repercusión favorable en la percepción de la justicia organizacional y con ello en la productividad.

De acuerdo a lo descrito se propuso despejar la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre los valores terminales e instrumentales con la percepción de la justicia organizacional en los estudiantes de maestría de una Universidad privada?.

Despejando este problema, accedió identificar la existencia de variables moderadoras como género, tiempo en el puesto, tiempo en la organización, nivel en la organización, nivel de educación, edad y profesionalismo. Dentro de esta línea de estudios, también cabe destacar las investigaciones sobre las relaciones entre justicia percibida en el lugar de trabajo y los valores terminales e instrumentales, dadas sus implicancias sobre la eficacia de las organizaciones y el bienestar que quieren aspirar sus miembros. El impacto de la justicia organizacional sufre la interferencia de los patrones culturales predominantes en cada país; donde los valores actúan como moduladores de las asociaciones entre las percepciones de justicia y las variables actitudinales y comportamentales presentes en el contexto organizacional. (Cohen-Charash y Spector,2001; Greenberg, 2001).

Por tanto, el presente estudio permitió identificar los valores terminales e instrumentales que difieren según la priorización de las dimensiones de la justicia organizacional, haciendo posible la intervención mediante programas de sensibilización.

1.3 ANTECEDENTES RELACIONADOS CON EL TEMA

INVESTIGACIONES NACIONALES

Jerí Campana, M (2013) llevó a cabo un estudio con trabajadores administrativos de la Universidad de Huamanga, en donde pudieron aplicar un modelo acerca de las percepciones y reacciones de las terceras partes ante la injusticia organizacional .Para ello se ha recurrido a las valoraciones y percepciones de los trabajos de un grupo ocupacional de dicha Institución. En este sentido se apoya empíricamente que las percepciones de que un empleado ha recibido un resultado negativo disparan un proceso de construcción de sentido en el cual las terceras partes hacen atribuciones acerca de si el resultado era, en cierto modo, justificado.

Mariños Melendez,L (2012) en su tesis sobre la comunicación de crisis informativa en los organismos de Justicia, estudió que en el sector público en Perú los organismos del sistema de justicia cuentan con una baja aceptación y creciente desconfianza por parte de la ciudadanía ,por ello es importante conocer en qué grado se encuentran

preparados para enfrentar una crisis antes de que esta se presente y si cuentan con las herramientas adecuadas ,previniendo así una amenaza que afecte la reputación de la institución.

Herrera (2003) presentó en el 29 Congreso Interamericano de Psicología los resultados de una investigación en la que evaluó y comparó la Perspectiva de Tiempo Futuro y los Valores de 298 estudiantes universitarios y escolares de instituciones educativas públicas y privadas de Perú. Para medir la variable de interés, Herrera utilizó el PVQ y respecto a dicho instrumento la autora mencionó que durante el año 2002 fue aplicado a 965 estudiantes universitarios y a 431 estudiantes de educación secundaria. El instrumento fue validado y en consecuencia, se procedió a evaluar a los cuatro grupos de la investigación con él. El análisis de los datos de la muestra seleccionada permitió precisar que las mujeres muestran niveles de Benevolencia y Seguridad significativamente superiores que los de los hombres. Asimismo, la chicas mostraron preocupación por la seguridad de su país, mientras que los muchachos evidenciaron altos niveles de autodeterminación.

Grimaldo (2002) investigó acerca de la jerarquía de valores en un grupo de farmacodependientes varones de tres centros de rehabilitación de Lima. La muestra estuvo conformada por 71 varones, cuyas edades fluctuaban entre 18 y 55 años de edad. Los instrumentos utilizados fueron: la Escala de Jerarquía de Valores de Rokeach-Forma E y el Cuestionario de Consumo de Drogas de Otero. Para el análisis de los datos se utilizaron los siguientes estadígrafos: Prueba de Concordancia de Kendall, Chi Cuadrado y Distribución de Frecuencias y Porcentajes. Se concluye que no existe concordancia entre los valores terminales, ni instrumentales que permita identificar una jerarquía única.

Aparicio,(2001) realizó un estudio de comparación de los Valores entre universitarios y jóvenes de un barrio de clase media de Lima ,comprendido por 736 participantes(alumnos de pregrado, preuniversitario y autoridades de turno PUCP). Para medir los Valores de los estudiantes de ambos grupos se utilizó la Escala de Valores de Shwartz (Portrait Values Questionnaire-PVQ), que fue reportada como un método menos abstracto que los existentes para medir valores. Utilizando el mismo instrumento, se pudo finalmente afirmar que no existen diferencias significativas entre ambos grupos.

Alva (2000) en un estudio que realizó en la escuela de psicología clínica de la Universidad de San Pedro de Chimbote conformada por los alumnos de (N119) de la

escuela ; en la cual del total de estudiantes encuestados el 89.8%(44)tiene adecuado practica de valores morales individuales y colectivos y el 10.2 % poseen una no adecuada práctica de valores morales y colectivos.

INVESTIGACIONES INTERNACIONALES

Fuentes (2014) tuvo como propósito del estudio conocer los valores terminales e instrumentales de los estudiantes de enfermería de una institución pública del Estado de Nuevo León, México y su relación con el consumo y no consumo de alcohol y tabaco. El diseño del estudio fue descriptivo correlacional. En el cual correspondió a los 8 semestres y se utilizó el muestreo por conglomerado unietápico. Se puede concluir que los valores terminales que mostraron significancia para los consumidores de alcohol fueron: una vida excitante, la riqueza, placer y poder social ($p<.05$) y los valores instrumentales fueron, ser ambicioso, independiente, atrevido, gozar de la vida y ser influyente ($p<.05$). Para los no consumidores de alcohol los valores terminales que mostraron diferencia significativa ($p<.05$) fueron una vida espiritual, tener buenos modales, vida espiritual, un mundo de paz, autodisciplina, seguridad nacional y amor maduro. Los valores instrumentales elegido por los no consumidores de alcohol fueron ser honesto, ser devoto, ser confiable, ser exitoso, que ayuda y ser limpio. Para los consumidores de tabaco los valores terminales que mostraron significancia son, el placer y una vida excitante ($p<.05$) y los valores instrumentales; ser ambicioso, influyente, atrevido, gozar de la vida y mente abierta ($p<.05$). Respecto a los no consumidores de tabaco estos eligieron como importantes lo valores terminales como orden social y reconocimiento social. El valor instrumental que mostró diferencia significativa en los no consumidores fue ser devoto ($p=.023$).

Martí y Palma (2010) realizaron un estudio de jerarquización y preferencia de valores con estudiantes de secundaria de Valencia-España, para determinar los valores preferidos por los adolescentes entre 14 a 18 años de edad. Para el desarrollo de la investigación los objetivos principales son, por un lado determinar cuáles son los valores preferidos por los adolescentes y por el otro, establecer en qué medida las variables sexo y edad influyen en la elección de determinados valores. Asimismo, se aprecia que en los primeros cuatro lugares los valores terminales de tener felicidad (= 1.34), verdadera amistad (= 1.42), seguridad familiar (= 1.52) y tener libertad (= 1.57). En los últimos lugares, los valores de lograr la salvación (= 3.77), seguridad

nacional (= 2.45), tener respeto y admiración de los otros (= 2.39) y un mundo agradable (= 2.35).

En los valores instrumentales, destaca en los primeros lugares el ser alegre (= 1.56), independiente (= 1.68), educado (= 1.76) y ser responsable (= 1.79). En los últimos lugares reportó los valores ser ambicioso (= 2.89), obediente (= 2.55), indulgente (= 2.54) y ser creativo (= 2.39) (Martí y Palma, 2010).

Lynn, William y Anthony (1997) estudiaron la relación entre valores humanos y razonamiento moral como componentes de la conducta moral. Participaron 66 estudiantes de la Universidad del Sur de California. El patrón de relaciones entre las calificaciones y los niveles relativos de importancia asignado a las declaraciones de valor también se estudió durante varios subgrupos. Los instrumentos utilizados fueron: Defining Issues Test (DIT) de Rest y la Escala de Jerarquía de valores de Rokeach. En la muestra total de encuestados, el nivel de razonamiento moral , medida por el DIT exhibió prácticamente ninguna relación con el grado de preferencia expresada por cualquier declaración de valores de Rokeach , terminal o instrumental. En general, poca o ninguna relación era evidente en los 16 subgrupos definidos geográficamente entre uno de nivel de razonamiento moral y el grado de importancia de uno tendían a colocar en las declaraciones de valores terminales e instrumentales.

Omar, Alicia. (2006) tuvo como objetivo estudiar las relaciones entre percepciones de justicia organizacional y estrés laboral en muestras de trabajadores argentinos, y verificar el impacto de los valores culturales (individualismo-colectivismo) sobre tales relaciones. La muestra estuvo compuesta por 378 empleados (216 varones y 162 mujeres), a los que se hizo una encuesta auto administrada. Los resultados revelaron que algunas variables socio demográficas afectan la percepción de justicia organizacional; que la percepción de falta de justicia se relaciona negativamente con el estrés laboral y que la orientación hacia el colectivismo de los empleados actúa como una variable moderadora sobre tales relaciones. Se discuten los resultados en términos de sus implicancias sobre las prácticas e instrumentación de programas organizacionales.

Hurtado, L. y Ferro, J. (2014) realizó un estudio que permitió establecer la relación entre la percepción de justicia organizacional, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de un grupo de docentes Universitarios. La investigación se

aplicó a una muestra de 110 docentes de una Universidad privada de Bogotá. Las variables de interés se evaluaron mediante la escala de Justicia Organizacional de Colquitt (2001), validada y traducida al español por Omar, Ferreira, Oliveira, Uribe, Assmar, Terrones y Flores (2007), el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1994), adaptada por Ramos (2005) y la Escala de Satisfacción Laboral S10/12 de (Meliá y Peiró, 1989). Los resultados fueron analizados mediante estadística descriptiva y correlacional. El análisis de correlación bivariado arrojó correlaciones positivas y significativas con $\alpha < 0.01$ entre percepción de justicia y satisfacción, percepción de justicia y compromiso y satisfacción.

Patlan, J., Martínez E y Hernández R (2012), en esta investigación identificaron asociaciones significativas positivas entre el clima y la justicia organizacional con la satisfacción laboral, esperando que la percepción de un clima y justicia organizacional favorable esté asociada a mayores niveles de satisfacción laboral. Los instrumentos de medición se aplicaron a una muestra de 307 profesores de Hidalgo-México de instituciones de educación superior. Los resultados indican que la justicia distributiva y la justicia de procedimientos presentan asociaciones positivas y significativas con diversas dimensiones de la satisfacción laboral, en cambio la justicia interaccional mostró asociaciones negativas con la satisfacción laboral. Por su parte, los factores de clima organizacional que mostraron diferencias significativas con la satisfacción laboral fueron liderazgo, beneficios y recompensas, autonomía, unión, relaciones sociales y apoyo entre compañeros.

Littlewood Zimmerman, Hernán Frank (2007) el estudio tuvo como propósito evaluar la evitación del trabajo entendido como una renuncia psicológica que motiva a los empleados a evadir sus responsabilidades laborales, fingir que se trabaja y realizar el mínimo esfuerzo requerido para mantener el empleo. Los resultados del cuestionario aplicado a 154 empleados de cuatro organizaciones mexicanas señalan que el 21.4% de los participantes reporta que el trabajo se evita y sugieren una probable trayectoria que explica 19% de la varianza de la evitación de trabajo. La trayectoria inicia con entrevistas de selección imprecisas y se consolida posteriormente con la percepción de bajos niveles de justicia organizacional.

Moliner et al. (2008) examinaron el rol mediador del bienestar en el trabajo (bajos niveles de *burnout* y altos niveles de *engagement*) en las percepciones de justicia organizacional y el desempeño extrarrol en un grupo de empleados del sector de

servicios. Este modelo totalmente mediado se comparó con una alternativa totalmente de modelo directo. La muestra está formada por 317 empleados de contacto que trabajaban en el sector servicios español. Este estudio reportó que el *engagement* mediaba la relación entre justicia organizacional y el desempeño extrarrol. Sin embargo, cabe señalar que en esta investigación solo se estudia el rol mediador del *engagement* (vigor y dedicación) en la relación de la justicia organizacional y los comportamientos extrarrol. El artículo concluye con una discusión de las implicaciones teóricas y de gestión.

En otro estudio realizado por Rodríguez Montalbán, Llorens y Salanova (2013) exploraron muchos estudios sobre la relación de la justicia organizacional y los comportamientos de ciudadanía organizacional. Este estudio pone a prueba el rol del mediador del *engagement* en el trabajo, como proceso psicológico que explica la relación entre la justicia organizacional y los comportamientos de ciudadanía organizacional. Una muestra de 144 empleados de múltiples sectores ocupacionales (servicios, ventas, entre otros) de Puerto Rico participó en el estudio. Los resultados de los modelos de ecuaciones estructurales con Partial Least Squares apoyan nuestra hipótesis: el *engagement* media en su totalidad la relación entre justicia y comportamientos de ciudadanía organizacional. Cuando las personas perciben que son tratadas en el trabajo de forma justa, se fomenta el *engagement* en el trabajo, lo que a su vez, predice de los comportamientos de ciudadanía organizacional.

Omar y Uribe Delgado (2011) estudió una muestra integrada por 429 empleados (270 varones y 159 mujeres), de empresas públicas y privadas argentinas, localizadas en la zona centro del país. La totalidad de la muestra completó un cuadernillo integrado por una hoja de datos personales, la adaptación argentina de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt y la escala de Familia Idiocéntrica-Alocéntrica de Lay y colaboradores. Asimismo, tuvo el propósito de analizar las posibles vinculaciones entre el idiocentrismo-alocentrismo (individualismo y colectivismo, respectivamente) y las percepciones de justicia organizacional. Concluyendo que las personas alocéntricas (colectivistas, en su mayoría mujeres) presentaron mayores percepciones de justicia interpersonal e informacional, mientras que los idiocéntricos (individualistas, en su mayoría varones) evidenciaron mayores percepciones de justicia distributiva y procedimental.

1.4 OBJETIVOS GENERAL Y ESPECIFICOS

OBJETIVO GENERAL

Conocer la relación entre los valores terminales e instrumentales con la percepción de la justicia organizacional en los estudiantes de una maestría de una Universidad Privada.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Analizar la relación entre los valores terminales con la dimensión de justicia distributiva de la percepción de la justicia organizacional en los estudiantes de una maestría de una Universidad Privada.

Analizar la relación entre los valores terminales con la dimensión de la justicia procedimental de la percepción de la justicia organizacional en los estudiantes de una maestría de una Universidad Privada.

Analizar la relación entre los valores terminales con la dimensión de justicia interaccional de la percepción de la justicia organizacional en los estudiantes de una maestría de una Universidad Privada.

Analizar la relación entre los valores instrumentales con la dimensión de la justicia distributiva de la percepción de la justicia organizacional en los estudiantes de la maestría de comportamiento organizacional y recursos humanos de una Universidad Privada.

Analizar la relación entre los valores instrumentales con la dimensión de la justicia procedimental de la percepción de la justicia organizacional en los estudiantes de una maestría de una Universidad Privada.

Analizar la relación entre los valores instrumentales con la dimensión de la justicia interaccional de la percepción de la justicia organizacional en los estudiantes de una maestría de una Universidad Privada.

1.5 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

De acuerdo al estudio de la investigación se ha visto las siguientes limitaciones:

La presente investigación se desarrolló con una muestra de estudiantes de maestría de una universidad privada que representa a profesionales que laboran en diversas empresas, por tanto los resultados no son susceptibles de generalización dentro los márgenes de error de muestreo.

Teóricamente la presente investigación se circunscribió en lo que respecta los valores a la teoría de Rockeach (1979) y en lo concerniente a la Justicia organizacional en la teoría de Greenberg (1993).

Se encontraron pocas investigaciones relacionadas sobre tesis de justicia organizacional y valores terminales e instrumentales en Perú.

CAPITULO II : MARCO TEÓRICO

2.1 BASES TEORICAS RELACIONADAS CON EL TEMA

VALORES TERMINALES E INSTRUMENTALES

Valor es un término que proviene del latín valor, valere (que significa fuerza, salud, estar sano, ser fuerte). Es una cualidad que mueve a acometer arriesgadas empresas, subsistencia y firmeza de algún acto, fuerza. Tiene diversas acepciones (militar, psicológico, en lo filosófico-moral, económico, etc.). La teoría y/o filosofía del valor es la AXIOLOGÍA, que pretende explicar sobre el medio del valor y su influencia en las personas y en las sociedades. (Hidalgo, 2003).

Así mismo, los valores fueron de interés para uno de los representantes de la filosofía como Platón en la cual expresa que el valor "es lo que da la verdad a los objetos cognoscibles, la luz y belleza a las cosas, etc., en una palabra es la fuente de todo ser en el hombre y fuera de él"(Corzo y Ramón,2001). Para Platón los valores ideales son inmutables y son captados intuitivamente mediante un proceso de razonamiento. Todos los valores morales ideales son admirables y en la mayoría de los casos se apega al bien porque participan de la idea suprema del Bien. De esta manera Platón hizo una metafísica sobre los valores morales y estéticos basada en la ética de Sócrates desarrollándola luego a sustancias individuales.

Otro representante es Nietzsche, que desde la teoría de la voluntad de poder, tiene la posibilidad de preguntarse por el valor de los sistemas de la conciencia que realizan valoraciones desde una determinada perspectiva. Para determinar el valor, Nietzsche devela que en primer lugar, las presuposiciones, que sustentan esos sistemas de valores. La teoría del conocimiento da por sentadas ciertas presuposiciones no precisamente lógicas, como la división de la acción y del agente, cuando establece que hay un sujeto pensante y el pensamiento. Esto lleva a Nietzsche a proteger al conocimiento como algo que lleva únicamente no mediante medios lógicos o racionales, sino a través de creencias y prejuicios, en definitiva a partir de ciertas condiciones fisiológicas(Izquierdo,2001).

La filosofía tradicional es la que instauró Platón al afirmar la existencia de un mundo perfecto, absoluto. En la lógica-teoría del conocimiento, la verdad se opone al error. Verdad y error son dos términos antitéticos, puesto que lo verdadero es irrefutable y lo falso es contradictorio. Nietzsche rechaza el antagonismo verdad-error. La categoría ontológica "ser verdadero", no es una propiedad de la realidad, sino una mera valoración subjetiva como condición necesaria de supervivencia del hombre. En la ciencia, él explica que esta no es la verdadera interpretación de lo real; ella nace de un sentimiento, es decir, de la repugnancia del intelecto por un supuesto caos del mundo exterior y también interior. Nietzsche no ataca a la ciencia, sino un tipo determinado de ciencia (el mecanicismo y el positivismo) (Echevoyen, 1997).

En este ambiente, Scheler desarrolla su teoría de los valores. El concepto valor se ha usado para referirse a numerosos contenidos: en significado económico, en sentido general como algo preferido, y con frecuencia en sentido moral. En la "teoría de los valores" (o "axiología" y "estimativa") el concepto de valor se trata en un sentido filosófico general. Esta teoría usa el concepto de valor y reflexiona sobre él, tratando de determinar la naturaleza y el carácter del valor y de los llamados "juicios de valor". Pero antes de esta "teoría de los valores" hubo doctrinas filosóficas en la antigüedad que contenían juicios de valor, y muchas de ellas igualaban "el ser verdadero" con "el valor". P. ej., para Platón el "ser verdadero" (las Ideas) son notablemente valiosas, por lo que afirmar que algo es y algo vale es más o menos lo mismo. Nietzsche dio un gran impulso a lo que luego se llamó "teoría de los valores", ya que para él tenía importancia de la noción de valor como tal, ya que habló de "valores" y de "inversión de todos los valores", descubriendo el valor como fundamento de las concepciones del mundo y de la vida, que consistía en la preferencia de un valor. Por otra parte, hubo doctrinas morales (p. ej. el utilitarismo) que fueron importantes para la formación de la teoría de los valores (Ferrater, 1992).

La propuesta de Scheler guarda relación con el planteamiento de los arquetipos del inconsciente colectivo, de Carl Jung (1984), a quien nos referiremos más adelante, así como al innatismo de las ideas platónicas. Desde tal corriente, se supone que poseemos un conocimiento previo, innato e intuitivo, para establecer los juicios de valor elementales de "bueno" y "malo", así como para seleccionar determinadas acciones, lo que sitúa su ética "material" de los valores sobre una base apriorística.

Del mismo punto , Nicolai Hartmann sigue una línea paralela a la de Scheler. Pero considera únicamente la persona individual (rechazando el concepto de persona colectiva o divina): la dignidad de la persona humana consiste en transformar el deber ser (valor) en deber obrar. Los valores morales constituyen un reino filosófico independiente: la persona humana es mediadora entre el orden de los valores y el de la realidad. Los valores son, como afirma también Scheler, esencias irracionales, estando la norma y el deber fundados en el ser independiente de los valores. No hay una prioridad del deber respecto de los valores, sino que el valor precede al deber y lo condiciona. Los valores poseen el carácter de esencias originales, independientes de la representación y del deseo. Son objetos ideales, aprehensibles en una visión intuitiva *a priori*, independiente de toda experiencia. Hartmann se vincula así a la teoría platónica de las ideas: «En cuanto a su modo de ser, los valores son ideas platónicas. Forman parte de ese otro reino del ser, descubierto por Platón, aprehensibles por intuición espiritual, aunque no visibles con los ojos, ni palpables con las manos» (*Ethik*, Berlín 1926, 108).

Dentro del subjetivismo axiológico surge la Escuela Neokantiana, otra forma de interpretación de la naturaleza subjetiva de los valores. Desde esta corriente, se va a considerar el valor ante todo como una idea. Para los partidarios de esta teoría, las ideas tienen un papel más importante que los estados de placer o de dolor en la conducta. No se puede valorar un acto, un objeto, si no se posee la idea que se refiere a ello. “No se trata de nuestras reacciones personales, subjetivas, sino de nuestras ideas, y no de las particulares de cada cual, sino de las que rigen el pensamiento de todos los hombres. Con ellas hay que contar para saber lo que es valioso o no” (Marín, 1976, p. 15).

Las tesis subjetivistas, según Muñoz (1998), parten de una interpretación psicologista, “en la medida que presuponen que el valor depende y se fundamenta en el sujeto que valora: así desde estas posiciones teóricas, el valor se ha identificado con algún hecho o estado psicológico”. Esta visión subjetivista admite además que todo valor depende de la aceptación de un grupo social, de forma que algo se define como bueno / malo, en función de la valoración que le otorga el grupo social mayoritario.

Por otro lado, la teoría de Kohlberg(1948) tiene como propósito el desarrollo moral que se basa en realizar una reconstrucción racional de la ontogénesis del razonamiento de la justicia, el desarrollo tendería a un equilibrio o reciprocidad entre las acciones del yo y las de los demás hacia el yo, tal equilibrio es definido en Kohlberg en términos de principios irguiendo la línea de Piaget, pensé que el razonamiento de justicia sería el factor cognitivo más tratable para el análisis del estadio estructural evolutivo, siempre que de forma clara ofreciera material de razonamiento en donde pudieran verse las operaciones de equilibrio y estructuración (por ejemplo, la reversibilidad).

La teoría del desarrollo moral de Kohlberg (1984/1992) ha sido la más difundida tanto en la academia como en las prácticas educativas, hasta el punto de convertirse en paradigma de la psicología moral (Pérez, 1998), siendo punto de referencia obligado en cualquier discusión sobre desarrollo moral y educación en valores. Sin embargo, como toda teoría, la obra Kohlberg (1984/1992) ha sido bastante controvertida.

Respecto a los valores, Schwartz y Bilsky(1987) analizaron las definiciones presentadas por varios autores y postularon cinco elementos que los caracterizan. 1) Que se trata de principios o creencias; 2) Son relativos a estados de existencia o modelos de comportamientos; 3) Trascienden objetos, grupos de personas y situaciones específicas; 4) Se orientan hacia la selección o evaluación de comportamientos y acontecimientos; y 5) Expresan intereses individuales, colectivos o mixtos. Sobre la base de este análisis, los valores pueden ser definidos como aquellos principios transituacionales, organizados jerárquicamente, relativos a estados de existencia o modelos de comportamientos deseables que orientan la vida del individuo y expresan intereses individuales, colectivos o mixtos (Tamayo, 1993).

Asimismo, a partir de la clasificación de Spranger E. (1948), que clasificaba los valores en teóricos, económicos, estéticos, sociales, políticos y religiosos, han aparecido numerosas clasificaciones que han intentado aclarar un mundo tan complejo como es el de los valores; un ejemplo se verá ahora, basado en la diseñada por Spranger:

- 1.- Valores sensoriales o hedonísticos, referidos a cualidades relacionadas de manera directa con lo perceptual o la satisfacción corporal: lo agradable, lo desagradable, lo placentero o no placentero, lo doloroso, etc.
- 2.- Valores económicos y técnicos, localizados en el concepto de valor de cambio como tal: lo útil, lo productivo, lo exitoso, etc.
- 3.- Valores vitales, concretados a condiciones particulares de vida y salud. Entre ellos están lo saludable, lo insalubre, lo fuerte, lo débil, etc.
- 4.- Valores sociales y jurídicos, como lo justo, lo injusto, lo solidario, la igualdad, el honor, el orden.
- 5.- Valores religiosos, en concordancia con los preceptos de este tipo: lo santo, lo piadoso, la creatividad, la caridad, lo sacrílego, por nombrar algunos.
- 6.- Valores estéticos: lo bello, lo feo, lo bonito, lo elegante, lo cómico, etc.
- 7.- Valores éticos: lo bueno, lo malo, lo correcto, lo justo, lo incorrecto, lo honesto, lo austero, lo prohibido, etc.
- 8.- Valores teóricos o cognoscitivos: lo verdadero, lo falso, lo verosímil, lo claro, lo riguroso. En esta clasificación anterior se expone la gama infinita de cómo pueden clasificarse los valores, de acuerdo con lo que cada autor valora como primordial.

La clasificación siguiente es mucho más general y globalizadora, y se encauza en dos sentidos primordiales, la universalidad o la individualidad que tienen los valores:

Valores terminales, que son los valores más abstractos y de innegable universalidad (amistad, aprecio, armonía interior, autoestima, belleza, estabilidad, igualdad, la paz mundial, la salvación, la libertad, el placer, la prosperidad, la realización, la sabiduría, la familia, la felicidad, el amor, la plenitud vital). Son estados finales o metas en la vida que al individuo le gustaría conseguir a lo largo de su vida. Estos valores, asimismo, se clasifican en personales e interpersonales.

Valores instrumentales, que son los que se refieren a la estima que se tiene por determinadas conductas y formas de comportarse de los hombres (abierto, afectivo, ambicioso, animoso, auto controlado, creativo, educado, eficaz, independiente, intelectual, honrado, limpio, lógico, magnánimo, obediente, responsable, servicial,

valiente). El autor de esta clasificación señala que esta escala es relativa, pues de acuerdo con la consideración social de cada uno, se dan preferencia a unos valores sobre otros, destacando que son comportamientos alternativos mediante los cuales se consiguen los fines deseados.

Para la presente investigación, se tomará la definición propuesta por Rokeach (1973), quien considera que un valor constituye una creencia relativamente permanente de un modo de conducta particular o un estado deseable de existencia, que es personal y socialmente preferible a modos alternos de conducta o estados deseables de existencia. Un valor implica creer en algo, sobre lo cual se genera un estado emocional. Se tendrá que creer que una amiga es honesta y justa, para que a partir de ello, se generen emociones positivas frente a ella.

Dicho autor explicó también que esta priorización o continuo de importancias relativas puede ser observable y medible, puesto que los Valores son limitados. Lo que varía son las combinaciones de los mismos dentro de la distribución jerárquica. Esta variación se debería a diferencias culturales, institucionales, y estructurales; las diversas relaciones interpersonales; las experiencias personales de la socialización y la personalidad (Rokeach, 1973).

Por otro lado, tomando en cuenta a Rokeach (1968), los valores son “una creencia relativamente permanente de que un modo de conducta particular o que un estado de existencia personal es socialmente preferible a modos alternos de conducta o estados de existencia”.

Este teórico ha diseñado instrumentos de medición, que le permite conocer las escalas de valores de diferentes poblaciones sociales y que, conjuntamente con otras investigaciones (incluida una intensa revisión bibliográfica), le ha permitido elaborar una teoría sobre la naturaleza de valores desde una perspectiva predominantemente psicológica. Este autor afirma que los valores pueden ser dos tipos, instrumentales o terminales (Rokeach, 1973).

Los valores instrumentales (o de comportamiento) se llaman así porque están en función de otros valores, se refieren a modos ideales de conducta y sirven como instrumentos para alcanzar valores terminales; asimismo, permiten dar independencia personal y ayudan a conformar el carácter. Para Rokeach, dichos valores se dividen a su vez en: morales y de competencia. Los valores morales se relacionan con las acciones que el sujeto considera buenas desde una interpretación

personal, mientras que los valores de competencia se refieren al desarrollo adecuado de los roles y normas asignadas por el entorno social, es decir, los deberes que el sujeto capta que la sociedad dicta como acciones buenas.

Los valores terminales o valores de estado final de existencia, son más estables que los valores instrumentales, se consideran relativos a la existencia, son las metas que la persona quisiera conseguir a lo largo de su vida pueden ser de orden intrapersonal, es decir que atañen al individuo como paz espiritual, igualdad, placer, felicidad, salvación, auto respeto, madurez. Los de orden interpersonal se refieren a la vida en común como la fraternidad, mundo de belleza, armonía interna, amor, igualdad, seguridad familiar, una vida confortable, amistad verdadera, seguridad nacional, reconocimiento social, mundo de paz (Garcés, 1988, Pérez-Delgado, 1993 y Rokeach, 1979).

Tanto valores instrumentales como terminales, constituyen el “sistema de valores de un individuo”, y este sistema representa una organización aprendida de reglas, para hacer escogencias y resolver conflictos entre dos o más modos de conducta o entre dos o más estados de existencia.

TABLA 1.

Valores terminales e instrumentales por Rokeach (1973)

| <p>Nómina de valores Terminales</p> | <p>Nómina de valores instrumentales</p> |
|--|--|
| 1. Una vida cómoda | 19. Ser ambicioso |
| 2. Una vida excitante | 20. Tener una mente abierta |
| 3. Un sentimiento de logro | 21. Ser capaz |
| 4. Un mundo en paz | 22. Ser alegre |
| 5. Un mundo de belleza | 23. Ser limpio |
| 6. La igualdad | 24. Ser valiente |
| 7. La seguridad familiar | 25. Ser misericordioso |
| 8. La libertad | 26. Ayudar a los demás |
| 9. La felicidad | 27. Ser honesto |
| 10. La armonía interna | 28. Ser imaginativo |
| 11. El amor adulto | 29. Ser independiente |
| 12. La seguridad nacional | 30. Ser intelectual |
| 13. El placer | 31. Ser lógico |
| 14. La salvación | 32. Ser cariñoso |
| 15. El autorrespeto | 33. Ser obediente |
| 16. El reconocimiento social | 34. Ser cortés |
| 17. La amistad sincera | 35. Ser responsable |
| 18. La sabiduría | 36. Ser controlado. |

Rokeach (1973) sustenta la hipótesis que cualquiera que sea la actitud, “ésta es la manifestación o la expresión de una manifestación de valores terminales e instrumentales, y por tanto, aquella estará significativamente relacionada con dicha organización”. Su posición es que poseemos un número limitado de valores, mientras poseemos miles de actitudes. Por tanto es teóricamente correcto decir que ciertas actitudes estarán más frecuentemente relacionadas con ciertos valores. Un ejemplo de esto es el estudio realizado por Rokeach que plantea como diferentes actitudes o ideologías políticas (socialistas, conservadores y fascistas) dan como resultado la elección de distintos valores, es decir, que su forma de actuar u

orientación es derivada de distintos valores jerarquizados de manera distinta. De modo que cada ideología política es comprendida por el peso relativo de dos valores: la igualdad y la libertad.

Según la definición tomada de Rokeach(1973)Schwartz(1996)considera los valores como “metas deseables y transituacionales que varían en importancia y que sirven como principios ,guía en la vida de las personas”(p.2).

En la teoría de Schwartz (Schwartz 1992,1994, 1996;Schwartz y Sagiv,1995)los valores resultan importantes en función tanto del orden que ocupan en la estructura como de su posición respecto a otros valores. La estructura circular de valores representa una relación dinámica entre ellos. Los valores adyacentes serían compatibles mientras que los que se encontrasen en posiciones opuestas podrían generar conflicto (como por ejemplo poder y universalismo).

Schwartz y Bilsky (1987) consideraron los valores como metas u objetivos y que sus logros deben estar al servicio de los intereses del individuo mismo y/o de alguna colectividad. De este modo, aquellos valores que sirven a intereses individualistas son opuestos a los valores que sirven a intereses colectivistas. Siguiendo este razonamiento, S. Schwartz postula que los cinco tipos de valores que sirven principalmente intereses individualistas (poder, logro, hedonismo, estímulo, autodirección) se ubican en forma adyacente, constituyendo en conjunto una región opuesta a otra que resulta de agrupar los tres tipos de valores que sirven principalmente intereses colectivistas (benevolencia, tradición, conformidad). Esto es efectivamente lo que ocurre si se hace una proyección en el espacio bidimensional, de las correlaciones obtenidas para la importancia asignada por los sujetos a los valores, al aplicarles el Value Survey (Schwartz, 1990).

Desde el punto de vista individual, Schwartz y Bilsky (1987) y Schwartz(1992) desarrollan una teoría alternativa a la estructura de valores personales que postula una estructura de diez tipos motivacionales, tipos de valores o dimensiones de valor, que se organizan según principios de compatibilidad o contradicción lógica: Autodirección,Estimulación,Hedonismo,Logros y Poder son compatibles porque reflejan valores individualistas.Benevolencia,tradición y Conformidad son valores colectivistas ,y por último ,Universalismo y Seguridad son valores mixtos porque representan intereses de ambos tipos. Estos valores se estructuran a su vez en dos dimensiones bipolares de orden superior:

1. Autopromoción (compuestos por logros y Poder) versus Autotrascendencia (Universalismo y Benevolencia). Es una oposición entre perseguir valores que favorezcan al individuo frente a los que beneficien a la colectividad.

2. Apertura al cambio (autodirección, estimulación y Hedonismo) versus Conservación (Tradicición, Seguridad y Conformidad). Supone beneficiar los valores abiertos al cambio frente a los que intentan mantener el estatus.

JUSTICIA ORGANIZACIONAL

En sus comienzos, el término justicia estuvo relacionado con la *juntura*, *justeza* o *ajustamiento* de cada uno de los seres, naturales o sociales, dentro de un orden o cosmos ya definido. Para los griegos, era el orden de la *physis*, que incluye en sí el de la *polis* y, en general, todos los hechos individuales y sociales. La historia del concepto de justicia es la historia de su lenta moralización, es decir, de su separación de la necesidad natural y de su progresiva dependencia de la voluntad humana. La justicia no es algo que hay que esperar, sino algo que debemos buscar y procurar.

Igualmente la justicia ha sido entendida como virtud humana, puede ser definida como el arte de hacer lo justo, y de «dar a cada uno lo suyo» (latín: «*suum quique tribuere*» contenido en el *Ars Iuris*), básicamente esto nos dice que la justicia es la virtud de cumplir y respetar el derecho, es el exigir sus derechos, es otorgar los derechos a un individuo.

Asimismo, Platón da los primeros pasos en este proceso, por el que la justicia va adquiriendo una progresiva dimensión ética. En la *República* se ocupa de la justicia como una virtud especial, que regula y equilibra las otras virtudes. Su concepción parte del hecho básico de que las personas somos seres esencialmente sociales y, en consecuencia, existe una analogía entre el individuo y la sociedad: al igual que la justicia individual es el resultado de un equilibrio entre nuestras tres facultades o almas vitales (apetitiva y nutritiva, valerosa y racional), también la polis justa deberá ser el resultado de la unión armónica entre las diferentes partes de la sociedad: productores, guardianes soldados y guardianes gobernantes (Apel, 1991).

En Aristóteles (1970) se encuentra ya un análisis detallado de la justicia. En la *Ética a Nicómaco* distingue entre la justicia como virtud genérica, correspondiente a la sociedad como un todo, y las variedades de la justicia, aplicaciones de esta a las distintas relaciones de los miembros de la polis. Estas serían tres: a) Justicia distributiva, que se refiere a la relación entre los gobernantes y los súbditos y se aplica al reparto de honores, riquezas y otros servicios y bienes sociales; como virtud, se refiere a la búsqueda de un equilibrio entre los diferentes individuos de igual rango, es decir, a un reparto proporcional al mérito. b) Justicia conmutativa, que se refiere al intercambio de bienes entre los miembros y se rige por la igualdad de valor. c) Justicia correctiva, referida al equilibrio o proporción entre el delito y su correspondiente castigo.

Por otro lado, también se puede ver la participación de la OIT (1919), en donde la fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Al sintetizarlas, el Preámbulo de la Constitución de la OIT dice que las Altas Partes Contratantes estaban “movidas por sentimientos de justicia y humanidad así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo...”

Asimismo, existe la teoría de la equidad que es una teoría creada por John Stacy Adams en la que intenta abordar sobre la satisfacción relacional en términos de percepciones de tarifas/ distribuciones injustas de recursos dentro de las relaciones interpersonales. Considerada una de las teorías de la justicia, la teoría de la equidad fue desarrollada en 1963 por John Stacy Adams, quien afirmó que los empleados buscan mantener la equidad entre los insumos que traen a un puesto de trabajo y los resultados que reciben de ella contra las entradas percibidas y los resultados de los demás (Adams, 1965).

De acuerdo con Sheppard, Lewicki y Minton (1992, citados por Coetzee, 2005), las evaluaciones sobre la equidad de una decisión, acción o procedimiento se realizan mediante un proceso relativamente sencillo, que requiere analizar dos principios.

-El equilibrio por el cual una persona realiza comparaciones de equilibrio cuando confronta la recompensa que recibe con la recibida por otra persona, considerando el valor de sus respectivas contribuciones a la organización. Greenberg (1987) denominó este proceso justicia distributiva.

-Lo correcto es el principio por el que la persona evalúa considerando qué tan apropiada resulta una decisión tomada, a la luz de elementos de consistencia, precisión, claridad y rigurosidad procedimental (Sheppard et al., 1992, citados por Coetzee, 2005). Siempre que los procedimientos sean claros y se apliquen consistentemente, éstos serán percibidos como justos por los trabajadores. Folger y Greenberg (1985) se refieren a esta forma de justicia como justicia procedimental.

La investigación de la justicia organizacional se ha desdoblado en, por lo menos, tres grandes ejes, que pueden ser estudiados de manera independiente o articulada. En relación con los principios antes mencionados, los teóricos han distinguido entre conceptualizaciones de justicia que enfatizan o bien los contenidos o bien los procedimientos. Surgen así los conceptos de justicia distributiva (referida al contenido de las distribuciones, a la justicia de los fines o resultados alcanzados) y de justicia procedimental (vinculada a la justicia de los métodos y procedimientos usados para determinar las distribuciones y tomar las decisiones). Posteriormente, a medida que la investigación sobre este tema se expandía a fines de los 80, un tercer tipo de justicia fue postulada, la justicia interaccional, asociada a la calidad del tratamiento interpersonal entre los gestores que deciden y los empleados afectados por sus decisiones (Bies y Moag, 1986). Al involucrar estas tres facetas, la justicia organizacional se presenta como un constructo multidimensional. Por lo tanto, si el objetivo es promover la justicia en el lugar de trabajo y conocer su relación con otras variables psicológicas y sociodemográficas, deben considerarse los distintos tipos de justicia separadamente y en detalle (Ambrose y Schminke, 2007).

La Justicia Organizacional se define como aquellas percepciones que tienen los empleados sobre lo que es justo en el entorno organizacional (Greenberg, 1987). Existen cuatro tipos de justicia: justicia distributiva que hace referencia a las distribución de recompensas (aspectos tangibles) dentro de la organización; la justicia procedimental que hace referencia a cuán justos son los procesos que se ponen en marcha para llevar a cabo las distribuciones en la organización; la justicia interpersonal se refiere a la percepción de respeto y dignidad con la que se es tratado por parte de un superior; la justicia informacional se refiere a la adecuación, especificidad y veracidad de las explicaciones dadas por los supervisores en cuanto a un determinado asunto. Por ende, en este capítulo se explicará cada dimensión de justicia que expone este autor.

Justicia distributiva

Es el primer componente de la justicia organizacional, se refiere a las percepciones de equidad que tienen los trabajadores en relación con la distribución de los resultados (salario, premios, promociones, ascensos, reconocimientos entre otros.). La justicia distributiva se relaciona principalmente con reacciones cognitivas, afectivas y comportamentales frente a resultados particulares (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter y Ng, 2001).

Desde Aristóteles viene la idea de justicia distributiva (JD), que en su *Ética*, la caracteriza como la subclase de justicia que se manifiesta en la distribución de cargas, bienes materiales o cualquier otra cosa que pueda dividirse entre los que toman parte en el sistema político. La distingue de otra subclase, la justicia conmutativa o reparadora, la cual se relaciona de una manera más específica con situaciones en que una persona ha sufrido una ofensa de otra persona y exige, por lo tanto, una reparación. La concepción aristotélica de la justicia Distributiva entiende que cada integrante de un sistema social determinado debe recibir cargas y bienes en la proporción adecuada a sus méritos. Por lo tanto, si las personas no son iguales, tampoco deberán serlo sus retribuciones. (Bobbio. et al, 1995).

Por otro lado, Nozick arremete contra la noción misma de justicia distributiva. La acusa de no ser un término neutral, ya que, según este autor, evoca implícitamente a alguna cosa o mecanismo que utiliza algún principio o criterio para realizar la redistribución de las cosas debido a que un error pudo haberse colado en el proceso de distribución. Tal situación resulta siendo injustificada para Nozick, puesto que “..... nosotros no estamos en la posición de los niños a los que les ha dado tajadas de pastel alguien que hace ajustes de último minuto para rectificar un reparto descuidado. No hay distribución central, ninguna persona o grupo facultado para controlar los recursos, que decida conjuntamente como deben compartirse. Lo que una persona gana lo obtiene de otros que se lo dan a cambio de algo o como obsequio” (Nozick 1990 [1974], pág. 153).

Según esta concepción entonces, la distribución generada por el sistema capitalista resulta siendo “justa” por definición. Ello es así, puesto que la misma es resultado de muchas decisiones individuales que los agentes sociales tienen el derecho de hacer;

es decir, son los derechos de las personas lo que determinan finalmente la justicia de la distribución.

Asimismo, una de las cuestiones centrales de la obra de Rawls fue definir al alcance de su teoría. En este sentido, resulta central tener a la vista cuál ha de ser la pregunta central de la justicia distributiva. Para Rawls la pregunta central de la justicia distributiva nunca fue cómo asignar recursos o bienes, ni siquiera cómo distribuirlos, sino cómo organizar la estructura básica de la sociedad. Para el autor de *A Theory of Justice* el problema de la justicia distributiva dentro de los márgenes de su *justice as fairness* fue siempre el mismo, a saber: “cómo deben estar reguladas las instituciones de la estructura básica [...] para que un sistema social de cooperación equitativo, eficiente y productivo se pueda mantener a través del tiempo, de una generación a la siguiente” (Rawls 2001,50). Lo anterior contrasta con el problema muy diferente de cómo un conjunto determinado de productos “debería ser distribuido o asignado entre varios individuos cuyas especiales necesidades, deseos y preferencias son conocidos por nosotros” (Rawls 2001, 50). Solo este segundo problema es el de la justicia asignativa.

En el contexto organizacional, se han delimitado tres reglas de distribución (Leventhal, 1976; Milkovich y Newman, 2005) que pueden conducir a determinar la justicia de las distribuciones: la regla de la equidad (a cada uno de acuerdo con su contribución), la regla de la igualdad (a cada uno lo mismo que a los demás) y la regla de la necesidad (a cada uno de acuerdo con su mayor urgencia). El propósito de las decisiones o los resultados basados en la regla de la igualdad es lograr mayor productividad, recompensando a los individuos por sus altas performances. Por su parte, la regla de la igualdad tiende a preservar la armonía social entre los compañeros, mientras que la regla de la necesidad se aplica cuando el objetivo es promover el bienestar personal.

Siendo así, Las distribuciones no equitativas producen emociones negativas que motivan a los individuos a cambiar su conducta, aumentando la insatisfacción. La justicia distributiva se afecta cuando los criterios por los que se conceden no son suficientemente claros o legítimos, por el manejo de privilegios, por las conveniencias de los grupos interesados y por el tratamiento de las excepciones. (Adams, 1965, p. 270). En este sentido, Cropanzano (1993) observó que la vivencia de emociones negativas motiva a los sujetos a “equilibrar la balanza” mediante

diferentes actitudes y comportamientos. Por el contrario, la percepción de equilibrio entre los aportes y los resultados promueve la satisfacción personal y la experiencia de emociones positivas.

Justicia procedimental

La justicia procedimental es la imparcialidad del proceso o (procedimiento) utilizado en la toma de decisiones. Cuando el personal percibe que el procedimiento fue justo, es más probable que apoye las decisiones, a quienes toman las decisiones y a la organización (Brockner, 2002). Por otra parte, la justicia procedimental parece particularmente importante en la implantación con éxito de cambios organizativos (Korsgaard *et al.*, 2002).

Originalmente, las teorizaciones sobre la justicia procedimental se deben a Thibaut y Walker (1975), quienes, influidos por la tradición de investigación en procedimientos legales, desarrollaron un programa de investigación sistemática con el objetivo de comparar las reacciones de los empleados frente a los procedimientos de resolución de conflicto. Según ellos, las personas no sólo se preocupan por los resultados de una distribución, sino también por los criterios y procedimientos adoptados para realizarla. Por este motivo, pueden aceptar de buen grado resultados que les sean desfavorables si comprueban que los procedimientos para llegar a ellos han sido justos.

Comparando sistemas legales distintos, Thibaut y Walker concluyeron que los procedimientos vistos como justos por las partes involucradas son los que les ofrecen la oportunidad de expresar sus opiniones, haciéndoles notar su participación en la toma de una decisión que les afecta. En línea con esta conclusión, Leventhal (1980) postuló que los procedimientos percibidos como justos son aquellos que se ajustan a los siguientes principios: aplicación consistente, coherente y precisa, evitación de favoritismos, representatividad de todos los intereses en juego, cumplimiento de ciertos parámetros éticos y posibilidad de rectificación, revisión o reconsideración de las decisiones tomadas.

Como es sabido, en *A Theory of Justice* (1971) John Rawls introduce, en términos abstractos, la idea de una justicia «procedimental» y aporta una división de esta noción, distinguiendo tres formas fundamentales: justicia procedimental imperfecta,

perfecta, y pura. La noción rawlsiana de justicia procedimental, considerada en abstracto, constituirá mi término de confrontación. Como es sabido, la teoría de la justicia de Rawls, así como la mayor parte de las teorías de la justicia post rawlsianas, pretende ser una teoría de la justicia global: su objeto es la estructura fundamental de la sociedad, considerada en su conjunto.

Para analizar el principio liberal de equitativa igualdad de oportunidades, Rawls parte de la idea de tratar la distribución de participaciones como una cuestión de justicia procedimental pura. Así, en su modelo de justicia como equidad, la sociedad es pensada como una sociedad cooperativa para beneficio mutuo, donde la estructura básica es un sistema público de reglas que define un esquema de actividades permitiendo a los hombres actuar conjuntamente para producir mayores beneficios y compartir los resultados de acuerdo a las pretensiones según las expectativas legítimas de cada uno. Por ello, entiende que la distribución de las participaciones es una cuestión de justicia procedimental pura, donde lo primordial es estructurar el sistema de tal forma que los resultados que se obtengan sean primeros justos. Y para explicar esta idea, diferencia primero entre la justicia procedimental perfecta y la justicia procedimental imperfecta.

Greenberg y Folger (1983) introdujeron el constructo de justicia procedimental en las ciencias organizacionales. Estos autores advierten la importancia de dar voz a la gente en las decisiones, a lo cual se refieren como efecto de proceso justo, así como también existe dos enfoques para conceptualizar la justicia organizacional, el primero enfatiza la participación del individuo en el proceso, lo que se percibe como más justo cuando los individuos afectados tiene una oportunidad de influir en el proceso de decisión o en la entrada de información. Permitir que las personas participen en el proceso de toma de decisiones, incrementa, pues, la percepción de justicia procedimental, (Robinson *et al.*, 1999). El segundo enfoque incide en los componentes estructurales del proceso, por lo que la justicia procedimental es una función del grado de satisfacción o violación de las reglas procedimentales. Estas sugieren que las decisiones deben realizarse consistentemente, sin prejuicios personales, con toda la información correcta que sea posible y con un resultado que no pueda modificarse.

Sin embargo, estudios más recientes que examinan el significado de las valoraciones de justicia procedimental, sostienen que “la voz” es insuficiente para la explicación de los mecanismos que subyacen a las valoraciones de justicia

procedimental y proponen una serie de aspectos no formales de los procedimientos que también serían relevantes en las percepciones de justicia procedimental. Según Tyler (2009), desde la teoría de la identidad social, estos aspectos serían importantes en sí mismos, dado que la posibilidad de opinar frente a una autoridad (ya sea legal, política, organizacional) y la calidad percibida de la interacción con la misma, brinda información acerca de la pertenencia y estatus de uno dentro del grupo; aspectos relevantes para la identidad social y la autoestima. En relación a esto, el modelo del valor del grupo, sustentado en la teoría de la identidad social, propone una serie de variables de carácter relacional que tendrían influencia en las percepciones de justicia procedimental: la neutralidad, implica que la autoridad ha sido honesta y ha tomado una decisión basada en una valoración plena de los hechos; las inferencias acerca de las motivaciones de la autoridad, implica la confianza en que la autoridad ha intentado obrar justamente y finalmente, el reconocimiento de estatus, implica la percepción de que la autoridad ha brindado un trato digno y respetuoso, apropiado para un miembro pleno del grupo social (Lind, Tyler y Huo, 1997; Tyler, 2009; Tyler y Blader, 2000, 2003).

La justicia procedimental puede servir de base para que los empleados desarrollen relaciones de confianza y de mayor involucración con su organización. Los procesos justos conducen al reconocimiento intelectual y emocional y crean la confianza y el compromiso que genera la cooperación voluntaria y la ejecución estratégica. La injusticia procedimental, por otro lado, produce indignación intelectual y emocional derivando en falta de confianza y resentimiento. Como la justicia procedimental afecta las creencias de los trabajadores sobre la organización como un todo, si el proceso es percibido como justo, es posible que ellos muestren mayor lealtad y mayores deseos de trabajar para los intereses de la empresa. Además, debido a que los procedimientos se presentan antes que los resultados, la justicia procedimental tiende a contribuir en mayor medida a las reacciones de los empleados. Esto explicaría una observación común en la literatura de la justicia organizacional: en comparación con la justicia distributiva, la justicia procedimental constituye un mejor predictor de toda una variedad de actitudes y comportamientos en el lugar de trabajo (Gilliland y Chan, 2001).

Justicia interaccional: Justicia interpersonal y justicia informacional

La justicia interaccional es la dimensión de la justicia organizacional que atiende lo que tiene ver con la interacción entre las personas al llevarse a cabo los procesos organizacionales y las distribuciones de los resultados. Esta dimensión centra su atención en la calidad del trato interpersonal al momento de implantar un proceso. (Viswesvaran y Ones, 2002). En este sentido, Bies y Moag (1986) señalaron que no sólo importa lo que se comunica al subordinado al momento de la toma de decisiones, sino también cómo se le comunica.

Considerando la norma de reciprocidad, es más probable que los empleados que reciben tratamientos justos por parte de las autoridades tomen un mayor compromiso con los valores y objetivos de la organización, experimenten mayor satisfacción laboral, ejecuten comportamientos de ciudadanía organizacional, mejoren su rendimiento y reduzcan sus intenciones de renunciar al trabajo (Cohen-Charash y Spector, 2001; Colquitt et al., 2001).

Las personas somos especialmente sensitivas a la calidad del trato interpersonal que recibimos durante los procesos organizacionales. En este sentido, Bies y Moag (citados en Colquitt, Greenberg, Zapata - Phelan, 2005) presentan cuatro reglas para el trato interpersonal:

- Veracidad. Se trata de la apertura, honestidad y la candidez de las organizaciones en su comunicación al implantar los procesos de toma de decisiones, evitando cualquier tipo de decepción.
- Justificación. Es la regla que provee con sinceridad una adecuada explicación de los resultados en los procesos de toma de decisiones. Según Bies y Shapiro (1988), un sentimiento de enojo ante un acto injusto puede ser reducido o eliminado si se le proporciona una explicación o una disculpa a la persona involucrada. Los sujetos esperan que los acontecimientos que les afectan les sean explicados. Si no reciben una explicación, dudarán de si han sido tratados con equidad.
- Respeto. Expone que el trato a las personas debe ser uno de dignidad y sinceridad, tomando en consideración el abstenerse de rudeza o de ataques a otros.
- Propiedad: Enfatiza el evitar llevar a cabo argumentos prejuiciados o preguntas inapropiadas como aquellas relacionadas a raza o religión.

A partir de una exhaustiva revisión de la literatura disponible, Cropanzano y Greenberg (1997) sostienen que los elementos sociales presentes en la justicia interaccional, en realidad, deben desglosarse en dos tipos independientes de justicia, rotulados como justicia interpersonal y justicia informacional. La justicia interpersonal se refiere al grado con que el gestor adopta un tratamiento digno y respetuoso con relación a las personas afectadas por los procedimientos y decisiones distributivas. La justicia informacional incluye las informaciones y explicaciones provistas a los trabajadores sobre las decisiones tomadas. En el caso de la justicia interpersonal se esperaría que entre más justo sea el trato más elevadas sean las percepciones de justicia, mayor el grado de aceptación de las decisiones entre otras reacciones positivas por parte de los empleados. Por su parte en la justicia informacional, se presume que las explicaciones y justificaciones atenúen las reacciones negativas de los empleados a las percepciones de injusticia o desfavorabilidad de los resultados obtenidos (Wayne y cols, 2002 citados por Omar, 2006).

2.2. DEFINICION DE TERMINOS USADOS

Justicia Distributiva: Se refiere a la percepción de lo que se recibe como resultado de un proceso (recompensas, beneficios, premios, etc).

Justicia Interaccional o Interpersonal: Se refiere a la percepción de la calidad del tratamiento interpersonal que las personas reciben cuando los procedimientos son implementados en la organización.

Justicia Organizacional: Se refiere a la percepción que tienen los empleados sobre lo que es justo y lo que es injusto dentro de las organizaciones a las que pertenecen.

Justicia Procedimental: Se refiere a la percepción de justicia de políticas y normas formales en las que se fundamentan las decisiones relacionadas con el personal.

Valores: Los valores son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de

otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud.

Valores Instrumentales: se refiere a la individualidad del sujeto y a un aspecto auto reforzante como por ejemplo, “ser imaginativo”.

Valores Terminales: son valores más abstractos y de innegable universalidad ,estar centrados en el **YO** (el placer) o centrados en la relación interpersonal.

2.3 HIPOTESIS

GENERAL

H_i: Existe relación significativa entre los valores terminales e instrumentales con la Percepción de la Justicia Organizacional en estudiantes de una Maestría de una Universidad Privada.

ESPECIFICA

H₁: Existe relación significativa entre los valores instrumentales con la dimensión de justicia procedimental de la percepción del Justicia organizacional en estudiantes de una maestría de una universidad Privada.

H₂: Existe relación significativa entre los valores instrumentales con la dimensión de justicia distributiva de la percepción del justicia organizacional en estudiantes de una maestría de una universidad Privada.

H₃: Existe relación significativa entre los valores instrumentales con la dimensión de justicia interaccional de la percepción del justicia organizacional en estudiantes de una maestría de una universidad Privada.

H₄: Existe relación significativa entre los valores terminales con la dimensión de justicia procedimental de la percepción del justicia organizacional en estudiantes de una maestría de una universidad Privada.

H₅: Existe relación significativa entre los valores terminales con la dimensión de justicia distributiva de la percepción del justicia organizacional en estudiantes de una maestría de una universidad Privada.

H6: Existe relación significativa entre los valores terminales con la dimensión de justicia interaccional de la percepción del justicia organizacional en estudiantes de una maestría de una universidad Privada.

2.4 VARIABLES

Variable X: Valores terminales e instrumentales

Variable Y: Justicia Organizacional

Variable de control: estudiantes que cursan la Maestría de comportamiento organizacional y Recursos Humanos de la Universidad Ricardo Palma

CAPITULO III : METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1 DISEÑO DE INVESTIGACION

La investigación se contextualiza en el enfoque cuantitativo. El tipo de estudio es correlacional, este tipo de investigación es aplicada porque se verificó si los conocimientos comprobados en otros ámbitos también se dan en el escenario del presente estudio. Metodológicamente es descriptivo-comparativo puesto que los procedimientos que se sistematizan permitió categorizar al grupo examinado según la percepción de justicia organizacional y según estos resultados se contrastan los valores tanto instrumentales como terminales.

El diseño es transversal porque los datos se levantaran en un solo momento .(Hernandez ,R. ,Fernandez,C. y Baptista,P,2010).

3.2 POBLACION Y MUESTRA

La población estuvo constituida por 94 trabajadores que estudian en el programa de la maestría de comportamiento organizacional y recursos humanos de una universidad privada.

El diseño muestral estuvo constituido por 76 personas que pertenecen a un muestreo aleatorio simple. Los trabajadores que estudian en maestría pertenecen al segundo, tercer y cuarto semestre, en la cual está compuesta por 35 varones y 59 mujeres, mayores de 24 años de edad.

3.3 TECNICAS E INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL PERCIBIDA

Nombre original de la prueba: Cuestionario de Justicia Organizacional

Autor: Colquit y Moorman

Adaptado por: Yuri Castro Guerrero y Silvia Fernández

Año: 1991

Procedencia: Venezuela

Administración: Individual o Colectiva

Duración: 15-20 minutos

Objetivos: Percepción de la Justicia Organizacional en torno al trato interpersonal en la persona.

Dimensiones: Justicia Interaccional
Justicia Distributiva
Justicia Procedimental

Edad de Aplicación : Adultos

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD :

La versión creada por las autoras del presente estudio fue sometida a un proceso de validación por seis jueces expertos en metodología de la investigación, estadísticas, comportamiento organizacional y con conocimientos de inglés, con el objeto de evaluar la adecuación del contenido considerado en la misma, seleccionándose 105 profesores de ambos sexos pertenecientes a diversas escuelas de la Universidad Católica Andrés Bello.

Tras la administración del instrumento piloto, se obtuvo un coeficiente Alpha de Cronbach para la escala global de .922 lo cual denota una adecuada consistencia interna. Con respecto a esto, cabe agregar que no fue necesaria la eliminación de ningún ítem, dado que la eliminación de cualquiera de los ítems repercutía en una reducción de la confiabilidad.

Para el presente estudio se revisó la confiabilidad utilizando el método de la consistencia interna con la fórmula K21 Alfa de Cronbach y se encontró que el coeficiente de 0.937 dice que el cuestionario mide con muy bajo margen de error por lo que los resultados obtenidos son expresiones verdaderas de la muestra examinada, tal como se puede ver en la siguiente tabla.

Tabla 2

Fiabilidad del cuestionario de justicia organizacional obtenida con 94 profesionales.

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| 0,937 | 0,935 | 21 |

Revisando la validez se aplicó la validez de constructo por el que se postula que el test cumple con su propósito siempre que cada ítem demuestre que es parte del todo, para los cuales las correlaciones deberán ser iguales o mayores de 0,21 pero menores de 1, tal como se puede ver en la siguiente tabla.

Tabla 3

Estadístico de los ítems del cuestionario de justicia organizacional.

| Ítems | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Correlación múltiple al cuadrado | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-------|--|---|--|----------------------------------|---|
| p1 | 66,6915 | 253,119 | 0,596 | 0,593 | 0,934 |
| p2 | 66,7447 | 261,827 | 0,370 | 0,449 | 0,938 |
| p3 | 66,8298 | 263,067 | 0,351 | 0,496 | 0,938 |
| p4 | 67,0532 | 262,976 | 0,313 | 0,438 | 0,939 |
| p5 | 66,5319 | 259,327 | 0,453 | 0,431 | 0,936 |
| p6 | 66,6489 | 260,187 | 0,435 | 0,548 | 0,937 |
| p7 | 66,4468 | 254,379 | 0,520 | 0,472 | 0,936 |
| di1 | 66,7447 | 245,547 | 0,738 | 0,851 | 0,932 |
| di2 | 66,9043 | 245,464 | 0,729 | 0,840 | 0,932 |
| di3 | 66,7979 | 246,787 | 0,745 | 0,805 | 0,932 |
| di4 | 66,9043 | 246,539 | 0,722 | 0,782 | 0,932 |
| ln1 | 66,1064 | 245,257 | 0,741 | 0,938 | 0,932 |
| ln2 | 66,0532 | 245,814 | 0,746 | 0,939 | 0,932 |
| ln3 | 66,2340 | 245,644 | 0,758 | 0,757 | 0,931 |
| ln4 | 66,1702 | 251,412 | 0,596 | 0,486 | 0,934 |
| lnf1 | 66,3830 | 247,766 | 0,680 | 0,680 | 0,933 |
| lnf2 | 66,3191 | 248,757 | 0,735 | 0,775 | 0,932 |
| lnf3 | 66,4149 | 247,321 | 0,750 | 0,815 | 0,932 |
| lnf4 | 66,3085 | 251,549 | 0,619 | 0,772 | 0,934 |
| lnf5 | 66,3723 | 249,957 | 0,680 | 0,731 | 0,933 |
| lnf6 | 66,5745 | 246,677 | 0,715 | 0,774 | 0,932 |

ESCALA DE JERARQUIA DE VALORES DE ROKEACH, M.

Nombre del Instrumento: Escala de Jerarquía de Valores de M. Rokeach
Forma E

Autor: Milton Rokeach

Año: 1973

País de Origen: Estados Unidos

Objetivos: Identificar el sistema de valores.

Dirigido a: Adolescentes a partir de 14 años

Dimensiones:

- Valores Instrumentales
- Valores Finales o terminales

Adaptado por: Mario Tueros (1984)

Mirian Grimaldo Muchotrigo (2002)

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LA VERSION ADAPTADA

En el Perú, Tueros en 1984, adaptó la Escala de Jerarquía de valores para estudiar el sistema valorativo de estudiantes de una universidad nacional y particular.

Grimaldo (2002), adaptó la versión adaptada por Tueros para estudiar la jerarquía de valores en un grupo de mujeres víctimas del maltrato conyugal. La muestra estuvo conformada por 78 mujeres, cuyas edades fluctuaban entre 15 a 55 años, de las cuales 44 eran mujeres víctimas del maltrato conyugal y 34 mujeres no eran víctimas del maltrato, de nivel socio económico bajo.

VALIDEZ

Tueros (1984), modificó la Escala de Valores de Rokeach, forma E, ampliando los valores terminales de 18 a 20, tal como se presenta en el Apéndice A y modifica dos ítems de los valores instrumentales, siendo estos los siguientes:

Dentro de los ítems introducidos:

- Justicia (equidad moral) :No. 9
- Transformación Social (cambio social, liberación): No. 18

Dentro de los ítems modificados:

- Seguridad Nacional por Progreso : No. 13
- Salvación por religión: No, 14

En el estudio de Grimaldo (2002), inicialmente se realizó un estudio piloto, con la participación de 20 madres de familia de un asentamiento humano del distrito de Villa María del Triunfo, quienes luego de contestar al instrumento inicial, dieron respuesta a un cuestionario de preguntas abiertas orientado a probar la inteligibilidad del instrumento, la relevancia – irrelevancia de los ítems propuestos, la detección de términos ambiguos o de difícil comprensión y el tiempo de aplicación.

3.4 RECOLECCION DE DATOS

Se solicitó la autorización de la Dra. Cano para la evaluación del Cuestionario de Justicia organizacional percibida y de los Valores por Rockeach a los profesionales que estudian la maestría de comportamiento organizacional y recursos humanos.

Posteriormente se coordinó el día, horario y lugar para la aplicación de los cuestionarios.

Antes de la aplicación se cuidó de lograr el rapport adecuado, el que se consiguió contando con la receptividad y cumplimentación adecuada.

También se enfatizó que la aplicación de las encuestas es anónima.

Asimismo se terminó la aplicación de la prueba al 100% de la muestra que estudia la maestría en un solo momento.

CAPITULO IV : RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados con sus respectivos comentarios, primero de datos descriptivos de las variables estudiadas, seguido por el análisis de normalidad estadística y finalmente con el análisis de hipótesis que demuestre la relación entre las variables, que presenté en el mismo orden mencionado:

4.1 ESTADISTICOS DESCRIPTIVOS

LOS VALORES INSTRUMENTALES.

Los valores actúan como principios que permiten orientar el comportamiento humano, buscando la realizamos como personas. Tienen la intensidad de las creencias fundamentales que ayudan al individuo a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud, actúan en contante comparación por su importancia en el presente, por lo que la constancia es vulnerable a los tiempos, épocas y acontecimientos, Rokeach distingue los valores instrumentales y los terminales, los primeros tienen que ver con la individualidad o con aspectos auto reforzantes como por ejemplo ser “se imaginativo o ser alegre”.

Tabla 4

Descriptivo de los valores instrumentales en función a la media y porcentajes por cada categoría

| Rango | Instrumental | Promedio | Muy Importante | Importante | Indiferente | Muy Indiferente |
|-------|-----------------------|----------|----------------|------------|-------------|-----------------|
| 1 | | | | | | |
| 2 | | | | | | |
| 3 | | | | | | |
| 4 | | | | | | |
| 5 | | | | | | |
| 6 | | | | | | |
| 7 | | | | | | |
| 8 | Dignidad personal,, | 7,61 | 50,00 | 20,21 | 8,51 | 21,28 |
| | Seguridad Familiar | 8,39 | 37,23 | 24,47 | 19,15 | 19,15 |
| 9 | Justicia, | 8,64 | 38,30 | 25,53 | 15,96 | 20,21 |
| | .Libertad | 8,79 | 36,17 | 24,47 | 17,02 | 22,34 |
| | Armonía personal | 9,03 | 23,40 | 29,79 | 24,47 | 22,34 |
| | Conocimiento | 9,38 | 25,53 | 37,23 | 17,02 | 20,21 |
| | Respeto | 9,55 | 24,47 | 32,98 | 20,21 | 22,34 |
| 10 | Felicidad, | 10,05 | 28,72 | 27,66 | 20,21 | 23,40 |
| | Progreso | 10,55 | 18,09 | 32,98 | 26,60 | 22,34 |
| 11 | Realización personal, | 10,57 | 20,21 | 32,98 | 25,53 | 21,28 |
| | Igualdad | 10,64 | 23,40 | 29,79 | 24,47 | 22,34 |
| | Amor maduro | 11,13 | 27,66 | 26,60 | 21,28 | 24,47 |
| | .Mundo en paz | 11,49 | 20,21 | 25,53 | 29,79 | 24,47 |
| | .Fraternidad | 11,55 | 15,96 | 26,60 | 35,11 | 22,34 |
| 12 | | | | | | |
| 13 | | | | | | |
| 14 | Vida cómoda | 14,55 | 14,89 | 17,02 | 38,30 | 29,79 |
| 15 | Religión | 14,63 | 23,40 | 17,02 | 27,66 | 31,91 |
| | Vida interesante | 14,84 | 12,77 | 23,40 | 34,04 | 29,79 |
| | Placer | 15,23 | 15,96 | 18,09 | 34,04 | 31,91 |
| | Transformación social | 15,23 | 10,64 | 20,21 | 37,23 | 31,91 |
| 16 | Belleza | 15,96 | 15,96 | 19,15 | 30,85 | 34,04 |
| 17 | | | | | | |
| 18 | | | | | | |
| 19 | | | | | | |
| 20 | | | | | | |

Los resultados que se presentan primero corresponden a los valores instrumentales, ha viendo encontrado:

a. Los principios que rigen el comportamiento individual de la muestra examinada ninguno de los veinte ha ocupado el primer lugar en un rango que va de 1, altamente preferido hasta 20 total indiferencia por ahora.

b. El rango a partir del cual aparecen los valores como importantes es a partir del grado 8, que corresponde a la media aritmética del grupo obtenida sumando los grados de orden emitida por cada examinado dividido entre el total ; por ejemplo si un determinado valor hubiera sido elegido por los 94 examinados en el grado 1 la suma será igual a 94 que dividido por 94 la media aritmética es de 1 indicando total importancia, hecho que no ha ocurrido en nuestro estudio porque como se dijo la importancia aparece a partir del grado 8.

c. El valor de mayor preferencia, pero en el grado 8 correspondió a dignidad personal ,en el mismo grado, pero con una media ,mayor corresponde a seguridad familiar, es importante indicar que los puntos de corte de cada grado se realizó correspondiendo a la forma rectangular de los límites del número que por debajo del entero es hasta 0.56 y por encima hasta 0,55, por ejemplo para ubicarse en el grado nueve, el rango está determinado por 8.56 hasta 9.55, para ubicarse en el grado 10 el rango pertenece a 9.56 hasta 10.55 y de esta manera para cada uno de los grados, de modo que los valores son ordenables dentro de cada rango de un determinado grado.

d. Como se cuenta con una escala de 20 grados la amplitud del rango es 20 por tanto la mitad de la escala del rango es diez, que se sume como punto de corte de 10 a uno son valores cuya importancia es mayor, y lo contrario si el rango corresponde a partir del grado 11 y se va haciendo teniendo menos importancia en la medida que aumenta el valor del grado.

e. Considerando los puntos de corte los valores que tienen importancia además de Dignidad personal y seguridad personal son los que aparecen en la siguiente tabla hasta el grado diez inclusive que finaliza con el valor instrumental “progreso”.

f. En la siguiente tabla se puede leer, que los valores menos autoreforzantes empieza con: la realización personal, igual, amor maduro, y aquellos que se ubica en el grado de indiferencia corresponde al valor “belleza” en el grado 16.

g. Resulta interesante que ninguno de los valores instrumentales se hay ubicado en los rangos extremos.

h. Conviene enfatizar en la interpretación, no significa que consideran buenos o malos, solo debe interpretarse que en el momento de acuerdo a los acontecimientos psicosociológicos actuales son los valores que prioriza la muestra estudiada:

Los datos presentados en la tabla permite además ubicar el porcentaje de examinados que se ubica en cada una de las categorías divididas en cuartiles muy importante del 1 al 5, importante del 6 al 10, indiferente entre el 11 al 15 y el cuartil extremo muy indiferente de 16 a 20. Utilizando esta distribución porcentual se elaboró la siguiente figura donde se puede ver en cada columna el porcentaje que acumula hasta el grado 10 y el complemento del grado 11 al 20.

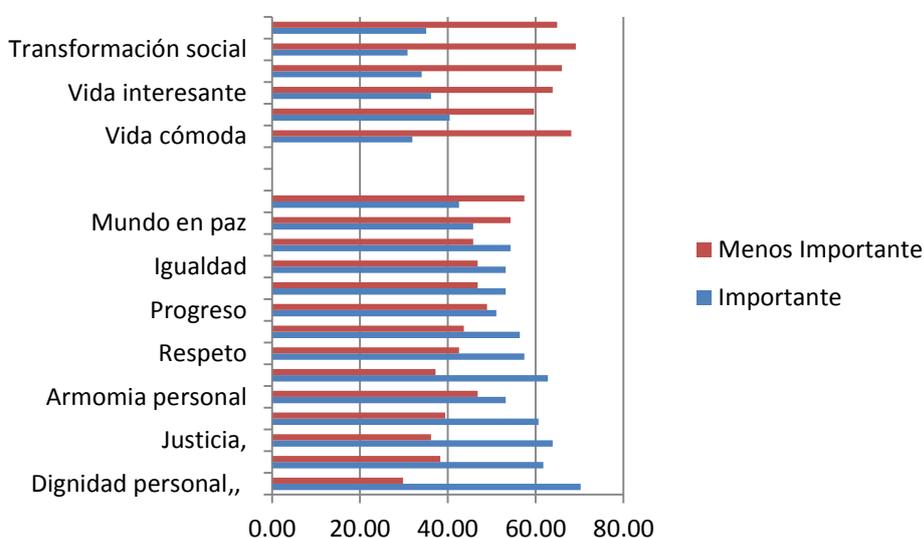


Figura 1 Barra porcentual descendente de los valores instrumentales en dos categorías importante y menos importante.

Tabla 5

Descriptivo de los valores terminales en función a la media y porcentajes por cada categoría.

| Rango | Terminal | Promedio | Muy Importante | Importante | Indiferente | Muy Indiferente |
|-------|-----------------|----------|----------------|------------|-------------|-----------------|
| 1 | | | | | | |
| 2 | | | | | | |
| 3 | | | | | | |
| 4 | | | | | | |
| 5 | Honestidad | 5,35 | 60,64 | 26,60 | 12,77 | 0,00 |
| 6 | Responsabilidad | 6,16 | 51,06 | 36,17 | 8,51 | 4,26 |
| 7 | | | | | | |
| 8 | Amor | 7,76 | 10,64 | 27,66 | 40,43 | 21,28 |
| 9 | Alegría. | 8,90 | 31,91 | 34,04 | 18,09 | 15,96 |
| | Intelectualidad | 9,39 | 20,21 | 36,17 | 36,17 | 7,45 |
| 10 | Independencia | 9,83 | 23,40 | 28,72 | 34,04 | 13,83 |
| | Tranquilidad | 10,17 | 11,70 | 25,53 | 32,98 | 29,79 |
| | Comprensión | 10,28 | 14,89 | 32,98 | 37,23 | 14,89 |
| | Capacidad | 10,35 | 18,09 | 28,72 | 37,23 | 15,96 |
| | Valentía | 10,55 | 19,15 | 26,60 | 32,98 | 21,28 |
| 11 | Compasión. | 11,38 | 20,21 | 36,17 | 36,17 | 7,45 |
| | Cortesía | 11,46 | 10,64 | 27,66 | 40,43 | 21,28 |
| | Lógica | 11,55 | 12,77 | 37,23 | 22,34 | 27,66 |
| 12 | Ayuda | 11,58 | 13,83 | 21,28 | 37,23 | 27,66 |
| | Laboriosidad | 12,06 | 11,70 | 25,53 | 32,98 | 29,79 |
| | Obediencia | 12,41 | 9,57 | 29,79 | 17,02 | 43,62 |
| 13 | | | | | | |
| 14 | Imaginación | 13,63 | 8,51 | 14,89 | 28,72 | 47,87 |
| | Limpieza | 14,11 | 11,70 | 25,53 | 32,98 | 29,79 |
| 15 | | | | | | |
| 16 | | | | | | |
| 17 | | | | | | |
| 18 | | | | | | |

Con los datos porcentuales para cada categoría, esto es el porcentaje de examinados que se ubicaron en el cuartil 1 entre los grados 1 a 4, (muy importante) en la primera mitad del cuartil dos entre los grados 5 a 9, (importante), en la segunda mitad del cuartil 2, entre los grados 10 a 14 (Indiferente) y en el cuartil 3 entre los grados 15 a 19, (muy indiferente), se ha elaborado la siguiente figura donde se puede ver la distribución porcentual en solo dos categorías acumuladas, importante e indiferente, a continuación se presenta.

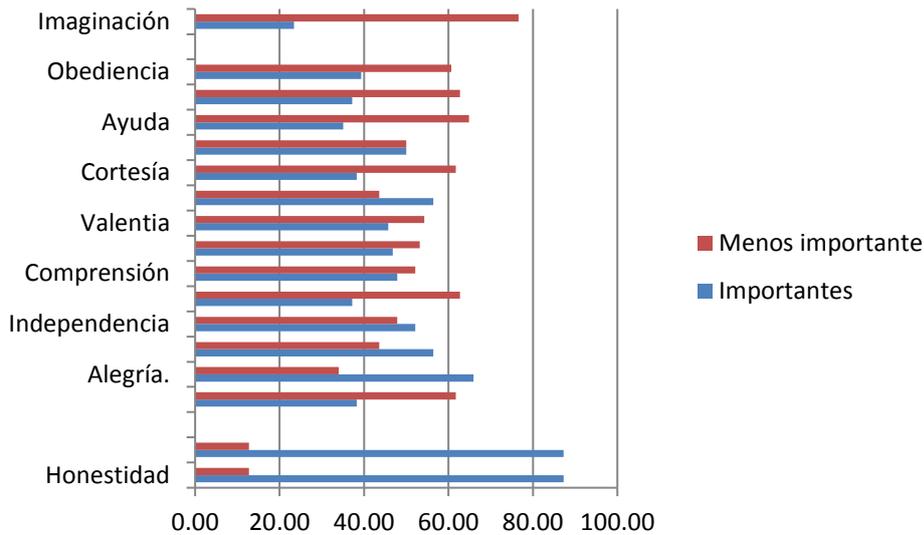


Figura 2 Barra porcentual descendente de los valores terminales en dos categorías importante y menos importante.

LOS VALORES TERMINALES

Estos valores son más abstractos y de innegable universalidad, estar centrados en el **YO** (el placer) o centrados en la relación interpersonal, encubando básicamente el pensamiento hedonista y el humanismo, del análisis se encontró:

- a. La amplitud del rango corresponde a 18 grados, el punto de corte a partir del cual se consideró como importante fue de nueve a menos y a partir de 11 hasta 18 indiferencias por ahora.
- b. A partir del grado cinco aparece los valores considerados importantes, el primer lugar fue “honestidad” con una media de 5.35 que corresponde al grado quinto, seguido por responsabilidad, A partir de él no se registra otro valor quedó vacío el grado 7.
- c) El límite de los valores con importancia en el la primera mitad del cuartil dos incluye a amor, alegría en primero orden e intelectualidad en la última posición del mencionado grado.

d. A partir del grado 10 se inicia con independencia, la segunda mitad del cuartil dos con el que se inicia el sector de menos importante, tal como se puede ver en la siguiente tabla que finaliza en el grado en el grado 14 con el valor “limpieza”.

e. Ninguno de los valores terminales se ha ubicado en el cuartil tres, dato que indica que en este tipo de valores la muestra ha sido más homogénea, tal como se puede ver en la siguiente tabla.

LA JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Se considera como la percepción que tienen los colaboradores o trabajadores sobre lo que es atribuido como justo y lo que es injusto dentro de las organizaciones o instituciones a las que pertenecen.

Tabla 6

Medidas de tendencia central de las dimensiones de la Justicia Organizacional y resultado general

| N | <i>Procedimental Distributiva Interaccional Informativa General</i> | | | | |
|------------------------|---|-------|-------|-------|--------|
| | 94 | 94 | 94 | 94 | 94 |
| Media | 3,155 | 3,024 | 3,721 | 3,466 | 3,3267 |
| Error típico | 0,078 | 0,119 | 0,112 | 0,106 | 0,0816 |
| Mediana | 3 | 3 | 4 | 3,5 | 3,3095 |
| Desviación estándar | 0,754 | 1,152 | 1,089 | 1,028 | 0,7915 |
| Varianza de la muestra | 0,568 | 1,328 | 1,187 | 1,058 | 0,6265 |
| Rango | 3,857 | 4 | 3,75 | 4 | 3,2381 |
| Mínimo | 1,143 | 1 | 1,25 | 1 | 1,7619 |
| Máximo | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

Los datos se pueden ver en la siguiente figura:

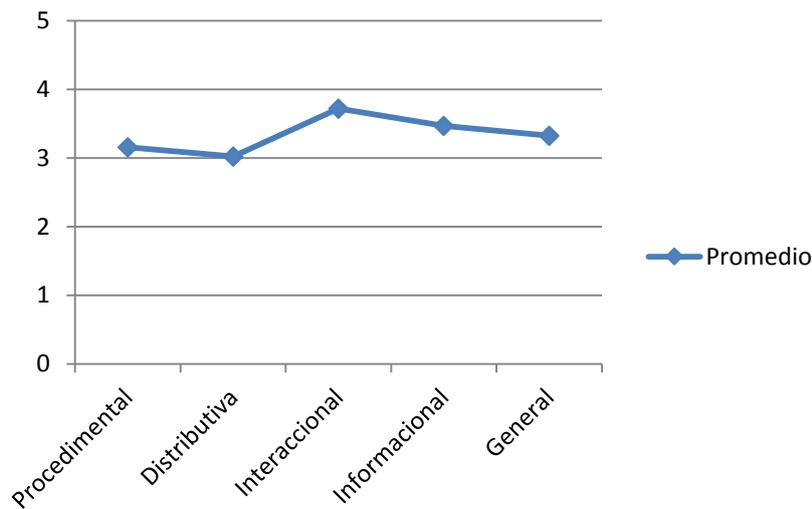


Figura 3. Valores promedio de cada dimensión y resultado general de la justicia organizacional

De cuestionario aplicado se ha registrado lo siguiente:

- a. El cuestionario utilizado es de respuesta múltiple de cinco grados cuyos resultados son sumables y susceptibles de dividir entre el número de ítems del cuestionario total o para cada una de las escalas con el objeto de obtener puntajes equivalentes en la misma escala expresada en quintil 1 a 5.
- b. Utilizando el criterio descrito para cada escala de la Justicia Organizacional se ha encontrado valores de las medias aritméticas correspondientes al grado 3, con excepción de la escala Interaccional que corresponde al campo del grado 4.
- c. Por los resultados se observa que la percepción de la justicia organizacional del grupo corresponde al grado tres cuya categoría ubica al grupo en un estado perceptivo ambivalente, puesto que por el mismo número de respuestas a favor existe el mismo número de respuestas contrarias.
- d. Lo descrito se confirma con los valores hallados correspondientes a la mediana por la que se confirma que precisamente el 50% de examinados se ubica en la mitad y en la otra la diferencia.
- e. Por los valores de la desviación estándar. Se observa que estas son relativamente bajas indicado que los resultados de las percepciones de la justicia organizacional es homogénea alrededor de su media, por tanto se puede concluir que la percepción de la justicia organizacional de la muestra examinada tiene características que se inclina a lo negativo que a lo positivo. Como se puede ver en la siguiente tabla.

Para percibir los porcentajes en sectores se presentó estos resultados en la siguiente figura:

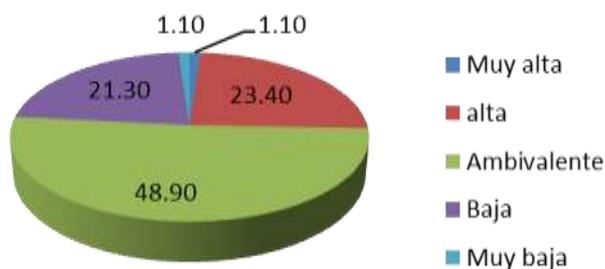


Figura 4 . Sectorial de la distribución porcentual por categorías de la justicia procedimental.

Justicia procedimental

Se refiere a la percepción de justicia de políticas y normas formales en las que se fundamentan las decisiones relacionadas con el personal, las que pueden resultar equitativas o en su defecto recargada de sesgos que generan sentimientos de marginación, aislamiento, con matices de discriminación, la media aritmética registrada fue de 3.155, que ubica al grupo en en una percepción ambivalente, confirmado como se puede ver en la siguiente tabla con un porcentaje del 48.9% y un acumulado que incorpora a las categorías de percepción negativa. Llegando hasta el 71.3 %, que significa que solo el 28.7% poseen una percepción positiva del uso de las políticas normativas de sus instituciones.

Tabla 7

Distribución de frecuencias absolutas y relativas por grado y categoría de percepción procedimental de la justicia organizacional.

| Grado | Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| 1 | Muy baja | 1 | 1,1 | 1,1 | 1,1 |
| 2 | Baja | 20 | 21,3 | 21,3 | 22,4 |
| 3 | Ambivalente | 46 | 48,9 | 48,9 | 71,3 |
| 4 | Alta | 22 | 23,4 | 23,4 | 94,7 |
| 5 | Muy alta | 5 | 5,3 | 5,3 | 100,0 |
| | | 94 | 100,0 | 100,0 | |

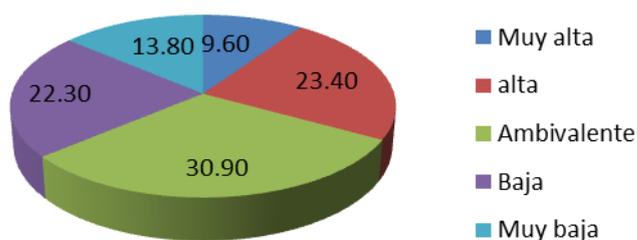


Figura 5 . Sectorial de la distribución porcentual por categorías de la justicia distributiva.

Justicia distributiva

Viene a ser la percepción de lo que se recibe como resultado de un proceso que se espera acompañe al trabajo, al cumplimiento eficiente mediante la aplicación de: recompensas, beneficios, premios, reconocimientos entre otros. Se encuentra en un nivel de percepción igual a una media de 3.024 que también ubica al grupo examinado en la categoría de ambivalencia, con un porcentaje de 48.9 % y un acumulado al sector negativo ambivalente del 71.3%, como se nota el 28.7% presentan percepciones positivas como se puede ver en la siguiente tabla y figura.

Tabla 8

Distribución de frecuencias absolutas y relativas por grado y categoría de percepción procedimental de la justicia interaccional.

| Grado | Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| 1 | Muy baja | 1 | 1,064 | 1,064 | 1,1 |
| 2 | Baja | 20 | 21,277 | 21,277 | 22,3 |
| 3 | Ambivalente | 14 | 14,894 | 14,894 | 37,2 |
| 4 | Alta | 31 | 32,979 | 32,979 | 70,2 |
| 5 | Muy alta | 28 | 29,787 | 29,787 | 100,0 |
| | | 94 | 100,000 | 100,000 | |

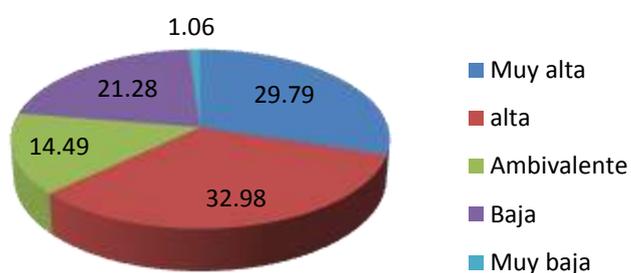


Figura 6 . Sectorial de la distribución porcentual por categorías de la justicia interaccional.

Tabla 09

Distribución de frecuencias absolutas y relativas por grado y categoría de percepción procedimental de la justicia informacional

| Grado | Categoría | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| 1 | Muy baja | 3 | 3,19 | 3,19 | 3,2 |
| 2 | Baja | 12 | 12,77 | 12,77 | 16,0 |
| 3 | Ambivalente | 33 | 35,11 | 35,11 | 51,1 |
| 4 | Alta | 31 | 32,98 | 32,98 | 84,0 |
| 5 | Muy alta | 15 | 15,96 | 15,96 | 100,0 |
| | | 94 | 100,00 | 100,00 | |



Figura 7 . Sectorial de la distribución porcentual por categorías de la justicia informacional.

Justicia informacional

Esta percepción de la justicia organizacional tiene que ver con la calidad de la comunicación en las actividades vinculadas a los procedimientos y actividades del puesto o del cargo, se asocia si esta es oportuna, clara y precisa o por lo contrario tardía, confusa sin dirección específica, al respecto los colaboradores se ubican en la ambivalencia con una media de 3,466, que representa al 35.11% y acumula al 51.1 en las categorías muy baja hasta ambivalente, el 49.9 % se ubica entre las categorías alta a muy alta, en esta percepción de justicia la ambivalencia es muy acentuada, existiendo el riesgo de generar reacciones emocionales conflictivas.

Tabla.10

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra referente a los datos de justicia organizacional.

| | | Procedimental | Distributiva | Interaccional | Informacional | General |
|------------------------------------|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------------|
| N | | 94 | 94 | 94 | 94 | 94 |
| Parámetros normales ^{a,b} | Media | 3,1550 | 3,0239 | 3,7207 | 3,4663 | 3,3267 |
| | Desviación estándar | 0,75380 | 1,15241 | 1,08933 | 1,02844 | 0,79153 |
| Máximas diferencias extremas | Absoluta | 0,092 | 0,104 | 0,144 | 0,102 | 0,075 |
| | Positivo | 0,092 | 0,104 | 0,120 | 0,101 | 0,075 |
| | Negativo | -0,071 | -0,089 | -0,144 | -0,102 | -0,073 |
| Estadístico de prueba | | 0,092 | 0,104 | 0,144 | 0,102 | 0,075 |
| Sig. asintótica (bilateral) | | ,048 ^c | ,014 ^c | ,000 ^c | ,017 ^c | ,200 ^{c,d} |

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

NORMALIDAD ESTADISTICA.

Con el propósito de verificar si los datos se distribuyen conforme al modelo estocástico de la normal estadística los correspondientes al cuestionario de justicia organizacional ha sido comprobada con el procedimiento de Kolmogorov-Smirnov, Siegel (1979), Martín, Caverro y Paz (2007).

Del análisis efectuada para cada una de las escalas de la Justicia organizacional y datos generales, se registró valores del estadístico de prueba, cuyas significaciones asintóticas son menores del 0.05 con excepción del general, que significa que los datos presentan sesgos respecto a la normal estadística, , tal como se puede ver en la siguiente tabla, por tanto al no presentar distribución normal la prueba de hipótesis debe ser no paramétrica, y teniendo como propósito conocer el coeficiente de correlación entre los valores instrumentales y terminales con la percepción de la justicia organizacional, el coeficiente recomendado es el coeficiente Rho de Spearman y el Chi cuadrado.

El Chi cuadrado porque los datos de orden que solicita el cuestionario de valores arroja un resultado numérico ordinal para uno de los valores, útil para verificar si el número de valores correlacionados con la percepción de la justicia organizacional es significativa.

PRUEBA DE HIPOTESIS

Para demostrar las hipótesis se ha trabajado en el error tipo I o alfa, que corresponde al riesgo que se asume para rechazar la hipótesis nula cuando es en realidad verdadera, para ello se ha seleccionado los estadísticos de chi cuadrado para las hipótesis generales y el coeficiente Rho de Spearman para las hipótesis específicas que a continuación se presentan:

a. Los valores instrumentales y la justicia organizacional.

Para conocer la asociación entre estas variables se ha contabilizado el número de correlaciones significativas entre los valores instrumentales y terminales y la justicia organizacional, se ha convertido a porcentajes de y con la prueba chi cuadrado se verifico si el porcentaje de correlaciones resulto significativa, los resultados se presentan a continuación:

Tabla.11

Estimación Chi cuadrado del porcentaje de correlaciones significativa entre los valores instrumentales y la percepción de la justicia organizacional

| | Correlaciona | No Correlaciona |
|---------------|--------------|--------------------|
| Fo | 13,333 | 86,667 |
| Ft | 50 | 50 |
| Diferencia | 36,667 | 36,667 |
| C.Yates(-5%) | 31,667 | 31,667 |
| (C.Yates)2 | 1002,778 | 1002,778 |
| (C.Yates)2/Ft | 20,056 | 20,056 |
| Chi | 40,111 | |

En la siguiente tabla se registró ocho correlaciones significativas entre los valores instrumentales con la justicia organizacional, que representa el 13.33% en tanto que en el 86.667% los coeficientes de correlación entre ambas variables no son significativas, la comparación mediante la prueba Chi cuadrado nos dice que es muy significativa la ausencia de correlaciones significativas por tanto se concluye que los valores instrumentales y la percepción de la justicia organizacional son variables independientes.

Lo hallado comprueba que los valores no son constantes en la jerarquización de importancia sino que se modifican de acuerdo a las épocas y acontecimientos por tanto no debe haber correlación con la percepción de la justicia organizacional, aun si se considera que esta percepción es más estable con menor posibilidad de cambios debido a las condiciones o épocas en que toca vivir.

La dinámica de los valores según los datos, confirma que estos son adaptativos, y permiten a los individuos y a los grupos adecuarse a las diferentes circunstancias, al parecer la movilidad de estos pueden ser más rápidos de los esperado, porque guardan dependencia con el ajuste que los acontecimientos demandan.

b. Los valores terminales y la justicia organizacional.

Se realizó análisis similar con los valores terminales con aquellos que tienen mayor generalidad y vigencia en la personal y grupos y tampoco se ha encontrado correlaciones significativas, confirmado que los valores tienen una concepción positiva y no se sujetan a las percepciones de otros hechos, sino a los cambios

vinculados con las motivaciones de supervivencia biopsicosocial. Como se puede ver en la siguiente tabla.

Tabla.12

Estimación Chi cuadrado del porcentaje de correlaciones significativa entre los valores terminales y la percepción de la justicia organizacional.

| | Correlaciona | No Correlaciona |
|---------------|--------------|--------------------|
| Fo | 5,56 | 94,44 |
| Ft | 50 | 50 |
| Diferencia | 44,444 | 44,444 |
| C.Yates(-5%) | 39,444 | 39,444 |
| (C.Yates)2 | 1555,864 | 1555,864 |
| (C.Yates)2/Ft | 31,117 | 31,117 |
| Chi | 62,235 | |

c. Relación entre los valores instrumentales con la dimensiones de la percepción del justicia organizacional.

Para este análisis se utilizó el coeficiente Rho de Spearman para conocer la relación entre cada uno de los valores instrumentales con cada una de la dimensiones de la justicia organizacionales y se obtuvo los siguientes resultados que se presentan en la tabla.

-Valores instrumentales y la justicia procedimental.

De las 20 posibles relaciones solo se ha encontrado correlación con el valor “amor maduro” y “armonía personal”

- Valores instrumentales y la justicia distributiva.

Se ha registrado cuatro correlaciones significativas con “amor maduro” , “conocimiento”, “vida cómoda” y “vida interesante”, esto significa que dedicando especial atención a estos valores se puede incrementar la percepción de la justicia distributiva en la organización.

-Valores instrumentales y la justicia interaccional

No se ha registrado correlación significativa, que indica que el colaborador puede tener como dominante cualquiera de los valores instrumentales y estos no tienen ninguna incidencia con la percepción de la justicia interaccional.

-Valores instrumentales y la justicia informacional

Solo se ha encontrado una correlación significativa pero con dirección negativa y corresponde al valor “conocimiento” como característica individual con la justicia informacional. La dirección negativa dice que cuanto más acentuado es el valor conocimiento, como atributo individualizado, es menor la percepción de la calidad de la percepción de la justicia informacional y viceversa, como se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla. 13

Coeficientes de correlación Rho de Spearman de los valores instrumentales con las dimensiones de la justicia organizacional.

| | Procedime ntal | Distributiva | Interaccion al | Informacion al | General |
|--------------------------|-------------------|--------------|-------------------|-------------------|---------|
| Amor maduro | ,257* | ,253* | 0,158 | 0,139 | ,243* |
| Armonía personal | ,210* | 0,167 | 0,050 | 0,126 | 0,163 |
| Belleza | -0,138 | 0,061 | 0,057 | 0,039 | 0,008 |
| Conocimiento | -0,165 | -,260* | -0,182 | -,210* | -,248* |
| Dignidad personal | -0,065 | -0,054 | -0,082 | -0,009 | -0,063 |
| Felicidad | -0,018 | 0,047 | -0,093 | -0,067 | -0,030 |
| Fraternidad | -0,044 | -0,019 | -0,102 | 0,107 | -0,013 |
| Igualdad | -0,039 | -0,137 | -0,090 | -0,004 | -0,085 |
| Justicia | 0,057 | 0,186 | 0,084 | 0,128 | 0,134 |
| Libertad | -0,039 | 0,164 | 0,172 | 0,167 | 0,158 |
| Mundo en paz | -0,047 | -0,003 | 0,165 | 0,078 | 0,064 |
| Placer | 0,068 | 0,025 | 0,033 | 0,090 | 0,081 |
| Progreso | -0,080 | -0,068 | -0,028 | -0,127 | -0,087 |
| Religión | -0,087 | -0,021 | -0,110 | -0,071 | -0,080 |
| Realización personal | -0,101 | -0,027 | -0,020 | -0,006 | -0,049 |
| Respeto | 0,025 | 0,007 | -0,022 | -0,122 | -0,040 |
| Seguridad familiar | 0,019 | 0,011 | 0,032 | -0,016 | 0,014 |
| Transformación social | 0,105 | 0,084 | 0,165 | 0,082 | 0,115 |
| Vida cómoda | -0,013 | -,279** | -0,016 | -0,090 | -0,120 |
| Vida interesante | 0,018 | -,298** | -0,162 | -,226* | -,213* |

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

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

d. Relación entre los valores terminales con la dimensiones de la percepción del justicia organizacional.

En el desarrollo del análisis se procedió de forma análoga al anterior, se estimó los coeficientes de correlación de Spearman entre cada uno de los valores terminales con cada una de las escalas de justicia organizacional encontrando:

-Los valores terminales y la justicia procedimental

Los coeficientes estimados van desde un mínimo de 0.023, y el mayo fue de 0.165, que no son significativas para un margen de error del 0.05, por lo que aceptamos la hipótesis nula y se afirma que los valores terminales y las percepción de la justicia procedimental son variables independientes, en el sentido que no se afectan mutuamente en grado alguno tal como se puede ver en la siguiente tabla.

-Los valores terminales y la justicia distributiva

En este caso si hay correlación significativa de los valores: “amor” (0.27*), “tranquilidad” y “valentía” (-0.218), respectivamente, en el primer caso la dirección positiva dice que a mayor “amo” habrá mayor percepción de justicia organizacional distributiva, pero resulta la inversa negativa con los valores “tranquilidad” y “violencia”, con los cuales aumenta uno y disminuye la percepción de justicia distributiva. Estas tres correlaciones representa el 5.55% mientras que en el 94.44% no hay correlación aceptándose la hipótesis que estas variables no están correlacionadas significativamente.

-Los valores terminales y la justicia interaccional

Las correlaciones estimadas han sido desde un mínimo de 0.001 hasta un máximo de 0.178, no lo suficiente como para ser significativo por lo que se concluye que los valores terminales y la justicia interaccional organizacional no están relacionadas.

-Los valores terminales y la justicia informacional

Las estimaciones realizadas con el coeficiente Rho de Spearman arrojan un coeficiente mínimo de 0.034 y máximo de 0.171, no significativos-

Datos que sirven para afirmar que ambas variables son independientes, de modo que la percepción sobre la justicia informacional puedes ser consolidado incluso baja y los valores terminales tendrán sus propios matices; tal como se puede ver en la siguiente tabla.

Tabla. 14

Coeficientes de correlación Rho de Spearman de los valores terminales con las dimensiones de la justicia organizacional.

| | Procedimental | Distributiva | Interaccional | Informacional | General |
|-----------------|---------------|--------------|---------------|---------------|---------|
| Alegría | 0,102 | 0,195 | 0,030 | 0,171 | 0,143 |
| Amor | 0,023 | ,220* | 0,161 | 0,134 | 0,167 |
| Ayuda | 0,124 | 0,029 | -0,033 | 0,034 | 0,052 |
| Capacidad | -0,102 | -0,001 | 0,001 | 0,005 | -0,028 |
| Compasión | 0,166 | 0,154 | 0,168 | 0,134 | 0,182 |
| Comprensión | -0,007 | 0,084 | 0,019 | 0,134 | 0,086 |
| Cortesía | -0,069 | -0,092 | -0,092 | -0,012 | -0,064 |
| Honestidad | 0,067 | 0,000 | 0,006 | -0,054 | 0,004 |
| Imaginación | -0,073 | 0,057 | 0,073 | -0,041 | 0,011 |
| Independencia | -0,028 | -0,078 | 0,065 | 0,107 | 0,017 |
| Intelectualidad | -0,113 | 0,048 | -0,002 | -0,042 | -0,052 |
| Laboriosidad | 0,184 | -0,034 | 0,178 | 0,100 | 0,133 |
| Limpieza | -0,068 | -0,151 | -0,060 | -0,160 | -0,126 |
| Lógica | -0,158 | -0,201 | -0,130 | -0,186 | -,207* |
| Obediencia | -0,025 | -0,080 | -0,147 | -0,125 | -0,134 |
| Responsabilidad | 0,115 | 0,160 | -0,060 | -0,037 | 0,042 |
| Tranquilidad | 0,070 | -,218* | -0,085 | -0,134 | -0,100 |
| Valentía | 0,070 | -,218* | -0,085 | -0,134 | -0,100 |

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

4.2 ANALISIS DE RESULTADOS

Desde la perspectiva(Cohen-Charash y Spector,2001; Greenberg, 2001) el impacto de la justicia organizacional es reactivo a las interferencia de los patrones culturales predominantes en cada país; donde los valores juegan un papel importante porque actúan como organizadores de las productos de las asociaciones entre las percepciones de justicia y las variables actitudinales y comportamentales presentes en el contexto de las organizaciones, desde este punto de vista la justicia organizacional solo en concepto es universal en la práctica debe adecuarse a la cultura que tiene que ver con el modo de vida, lo que se entiende por buenas o malas prácticas que no necesariamente responden a los valores, este punto de vista se desprende del estudio de Lynn, William y Anthony (1997) quienes estudiaron la relación entre valores humanos y razonamiento moral como

componentes de la conducta moral con 66 estudiantes de la Universidad del Sur de California se estudió durante varios subgrupos, el nivel de razonamiento moral, y su relación con el grado de preferencia expresada por cualquier declaración de valores de Rokeach, terminal o instrumental, encontrando ausencia de relación, este resultado refuerza la idea que el juicio moral aun cuando se inspiran en los valores, sin embargo, tienen mayor carga de presión social que está íntimamente asociado a la cultura de pertenencia.

Fuentes (2014) tuvo como propósito del estudio conocer los valores terminales e instrumentales de los estudiantes de enfermería de una institución pública del Estado de Nuevo León, México y su relación con el consumo y no consumo de alcohol y tabaco, encontró que la jerarquización de los valores instrumentales y terminales no es diferente en consumidores y no consumidores de las sustancias mencionadas.

Cuando la justicia organizacional ha sido estudiada con otras variables como con el estrés si se ha encontrado relación inversa negativa, como reporta Omar, A. (2006) en muestras de trabajadores argentinos.

Se puede presuponer que el grado de instrucción es una variable de diferenciación en la jerarquización de los valores, sin embargo Aparicio,(2001) en un estudio de comparación de los Valores entre universitarios y jóvenes de un barrio de clase media de Lima, comprendido por 736 participantes(alumnos de pregrado, preuniversitario y autoridades de turno PUCP),comprobó finalmente que no existe diferencias significativas entre ambos grupos; quedando claro que la jerarquización de los valores no dependen del grado de instrucción.

En otro estudio queriendo verificar que la dependencia a sustancias está asociada con la jerarquización de los valores; sin embargo, Grimaldo (2002) investigó la jerarquía de valores en un grupo de farmacodependientes varones de tres centros de rehabilitación de Lima. La muestra estuvo conformada por 71 varones, cuyas edades fluctuaban entre 18 y 55 años de edad. Concluyó que no existe concordancia entre los valores terminales, ni instrumentales que permita identificar una jerarquía única.

Para la presente investigación, se tomará la definición propuesta por Rokeach (1973), quien considera que un valor constituye una creencia relativamente permanente de un modo de conducta particular o un estado deseable de existencia, que es personal y socialmente preferible a modos alternos de conducta o estados

deseables de existencia. Un valor implica creer en algo, sobre lo cual se genera un estado emocional. Se tendrá que creer que una amiga es honesta y justa, para que a partir de ello, se generen emociones positivas frente a ella.

Rokeach (1973) plantea como una hipótesis el que cualquiera que sea la actitud, ésta es la manifestación o la expresión de una manifestación de valores terminales e instrumentales, y por tanto, aquella estará significativamente relacionada con dicha organización

Desde el punto de vista individual, Schwartz y Bilsky (1987) y Schwartz(1992) desarrollan una teoría alternativa a la estructura de valores personales que postula una estructura de diez tipos motivacionales, en esta teoría es el proceso motivacional el que hace dominante la práctica de determinados valores, por tanto obedecen a los estados carenciales del presente que deben ser satisfechos cuyo camino estará determinado por determinados valores que hoy resultan útiles.

La Justicia Organizacional se define como aquellas percepciones que tienen los empleados sobre lo que es justo en el entorno organizacional (Greenberg, 1987).

Existen cuatro tipos de justicia: justicia distributiva que hace referencia a las distribución de recompensas (aspectos tangibles) dentro de la organización; la justicia procedimental que hace referencia a cuán justos son los procesos que se ponen en

marcha para llevar a cabo las distribuciones en la organización; la justicia interpersonal se refiere a la percepción de respeto y dignidad con la que se es tratado por parte de un superior; la justicia informacional se refiere a la adecuación, especificidad y veracidad de las explicaciones dadas por los supervisores en cuanto a un determinado asunto.

A la luz de los resultados los valores instrumentales y terminales son independientes respecto a la justicia organizacional, tal como se confirma en el presente estudio la ausencia de correlación no significa que se percibe a la justicia organizacional como mala ni que los valores se hayan perdido, lo que ocurre es que la justicia organizacional responde a la cultura por tanto sus políticas procedimentales, distributivas e interaccionales son relativas a los grupos sin posibilidad al menos por ahora de un modelo universal y único, por tanto continuaran los descontentos y la percepción de injusticia.

Por su parte los valores individuales o autoreforzantes, tienen la connotación y denotación de positivas pero que de acuerdo a la época, momento o condiciones de vida actual no resultan prácticas, por tanto la constancia de la que habla Rokeach es a la denotación y a la connotación, y no así al vivir diario, razones por las que no se ha encontrado relaciones significativas entre los valores instrumentales y terminales con la percepción de la justicia organizacional.

CAPITULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Al concluir con el análisis se llega a las siguientes conclusiones:

a. El número de correlaciones significativas entre los valores instrumentales y terminales con la justicia organizacional nos dice que las personas organizamos nuestros valores personales y los colectivos independientemente de la percepción que el colaborador tenga de la justicia organizacional en su organización, Este dato nos dice que cuando se trabaja valores no se debe esperar que afecte a la percepción de la Justicia organizacional y viceversa, Pero son variables que deben cultivarse y continuar estudiando para encontrar su función de predictor sobre una o varias variables organizacionales.

b. Los valores instrumentales y la dimensión de justicia procedimental de la percepción del Justicia organizacional, de los estudiantes de una maestría no se encuentran correlacionados, por tanto las políticas sobre la normatividad y su aplicabilidad no reciben condicionamiento por los valores instrumentales con excepción de los valores “amor maduro” y “armonía personal” donde al aumentar la intensidad del valor incrementa la percepción de la justicia procedimental

c. En el 25% de valores instrumentales tales como “amor maduro”, “conocimiento” “vida cómoda y vida interesante” guardan relación significativa con la percepción de la justicia procedimental.

En el 75% de correlaciones no se ha encontrado valores que no estén afectados por el azar, por lo que se concluye que ambas variable no correlacionan significativamente, solo vale considerar los valores mencionados para incidir en las políticas normativas.

d. Los valores instrumentales y la percepción de la justicia interaccional no registra en ningún caso correlación significativa, por tanto ambas variables actúan independientemente, no se debe esperar que una prediga a la otra.

e. Los valores instrumentales y la percepción de la justicia informacional presenta solo en dos de ellas coeficientes significativos, esto es en el 10%, en tanto que en el 90% las correlaciones no son significativa por tanto ambas variables actúan independientemente, y en los dos casos que se encontró significatividad, la dirección negativa de las correlaciones -0.21 el valor conocimiento y -0.23 el valor vida interna, dejan entrever que a mayor conocimiento y mayor vida interna es menor la percepción de la justicia informacional.

f. Los valores terminales no se relacionan con la percepción de la justicia procedimental, estas son variables independientes.

g. EL 16.66% de correlaciones entre los valores terminales y la percepción de la justicia distributiva resultaron significativa: 0.22 con el valor "amor", y -0,218 tanto con responsabilidad como con tranquilidad, las dos últimas de dirección negativa indican interacción inversa.

Sin embargo en el 83.34 % las correlaciones no ha sido significativas, por lo que se afirma que ambas variables no están correlacionas.

h. No se ha encontrado ninguna correlación significativa entre los valores terminales con la percepción de la justicia informacional, por tanto ambas no se afectan se comportan independientemente.

RECOMENDACIONES

Los datos indican que la percepción de la justicia organizacional en la muestra de estudiantes profesionales, de un programa de maestría, es de ambivalencia en el sentido que sus respuestas tienden hacia el punto medio, cuando lo deseable es la localización dentro del cuartil tres es decir portadores de una percepción de justicia orientada hacia la equidad auténtica y transparente, el hecho de no presentarse de la forma deseada, es un indicador para desarrollar como política de la empresa, los medios suficiente como para darle consistencia y seguridad que se base en la confianza del trabajador con la organización, esto es imprescindible.

Respecto a los valores, se ha encontrado que éstos no guardan relación con la percepción de la Justicia Organizacional, a pesar que en los diferentes grupos sociales y demandas institucionales se habla de la necesidad de cultivar y mantener toda una política basada en valores, esto no se cumple, al parecer la percepción

actual prioriza a los valores de acuerdo a las circunstancias del momento de allí que no hay uniformidad en el criterio sino individualidad, por tanto se hace necesario que el discurso respecto a la visión y misión de las instituciones, tienen que dejar de ser declarativas para pasar a ser reales y sustentables en el tiempo, para ello se requiere que la cultura de las organizaciones transparenten sus perspectivas y se aproximen a una autentica organización de calidad.

En vista que la Justicia Organizacional es percibida por la muestra examinada en un estado ambivalente, en el sentido que el cincuenta por ciento de los examinados se ubican dentro de una percepción desfavorable y el otro cincuenta por ciento en una percepción favorable, y considerando que la muestra está constituida por estudiantes del programa de maestría, es necesario que en el plan curricular este tema se trate de forma transversal, para definir la orientación de la Justicia Organizacional.

Los valores que contribuyan al desarrollo de las organizaciones, cautelando el bienestar de los colaboradores y de sus familias, no es un mero accidente ni menos un deseo probabilístico, es como se ha encontrado en el estudio la definición de voluntades firmes para la consecución de metas estables y duraderas, esta práctica es dependiente del aprendizaje, de la práctica social, de la experiencia y del ejemplo, donde la universidad debe jugar un papel protagónico integrándolo como un eje transversal en la malla curricular.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ambrose, M. y Schminke, M. (2007), Examining Justice Climate: Issues of Fit, Simplicity, and Content, in Fred Dansereau, Francis J. Yammarino (ed.) *Multi-Level Issues in Organizations and Time (Research in Multi Level Issues, Volume 6)* Emerald Group Publishing Limited, pp.397 – 413.
- Alva Miranda, M(2000)*Relación entre autoestima y practica de Valores Morales Individuales colectivos del estudiante de psicología clínica*(tesis inédita de especialidad)Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Adams, J. S. (1965). *Inequity in social exchange*. En L. Berkowits (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 267-299). New York: Academic Press.
- Apel K. O.(1991) *Teoría de la verdad y ética del discurso*. Barcelona: Paidós .
- Aparicio, R(2001)*Comparación de los valores entre universitarios y un barrio de clase media de Lima*.(Tesis inédita de Licenciatura)Pontificia Universidad Católica del Peru.Lima,Peru.
- Aristóteles (1970) *Etica a Nicómaco*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos.
- Bies, R., y Moag J. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. *Research on Negotiation in organizations*. 1, 43-45.
- Bies, R. J. y Shapiro, D. L. (1988). Voice and justification: Their influence on procedural fairness judgments. *Academy of Management Journal*, 31(3), 676-685.
- Bobbio, N, Mateucci, N y Pasquino, G(1995): *Diccionario de Política* (a-j), Siglo XXI. México.
- Brockner, J. (2002). Making sense of procedural fairness: How high procedural fairness can reduce or heighten the influence of outcome favorability. *Academy of Management .Review*, 27, 58-76.
- Castro Guerrero, Y y Fernandez Sarcos (2007),*Influencia del apoyo organizacional percibido, compromiso organizacional ,justicia organizacional percibida y variables personales sobre la ciudadanía organizacional* (Tesis inédita de licenciatura) Universidad Católica Andrés Bello .Caracas, Venezuela.

- Coetzee, M. (2005). *The fairness of affirmative action: An organizational justice perspective* (Tesis Doctoral). Recuperada el 30 de agosto de 2010, de <http://upetd.up.ac.za/thesis/available/etd-04132005-130646/unrestricted/00front.pdf> .
- Cohen-Charash, Y., y Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278–321.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H. y Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445.
- Colquitt, J. A., Greenberg, J., y Zapata-Phelan, C. P. (2005). What is organizational justice? A historical overview. In J. Greenberg y J. A. Colquitt (Eds.), *The handbook of organizational justice* (pp. 3–56). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Corzo, F y Ramón, J (2001). *Los Valores y los desafíos actuales*, cap. VI, BUAP, México.
- Cropanzano, R. (Ed.). (1993). *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cropanzano, R. y Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. En C. L. Cooper y I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 12, pp. 317-372). New York: Wiley.
- Cropanzano, R. y Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31, 874-900.
- Echegoyen, J. (1997) *Historia de la Filosofía*. Volumen 3: Filosofía Contemporánea. Editorial Edinumen.
- Faletty, R. y Moreno, J. E. (1985). Los valores, posturas éticas y actitudes de los aspirantes a ingresar en la carrera de abogacía. *Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina*, 31, 43-52.
- Ferrater, J. (1992) *Diccionario de la Filosofía*. Círculo de Lectores. Barcelona. 1ª. Tomo 4. Págs. 2943- 2945.
- Fronzizi, R. (2001). *¿Qué son los valores?* México: Breviarios del Fondo de Cultura Económica.

- Fuentes, L.(2014)*Valores terminales e instrumentales y consumo y no consumo de alcohol y tabaco en estudiantes de enfermería* .(tesis inédita de maestría).Universidad Autónoma de Nueva León. Nueva León, México.
- Garcés, C. (1988). Sistematización de experiencias de educación popular: Una propuesta metodológica. Michoacán: CREFAL. Recuperado http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttextpid=S0798-97922007000200002.
- García García Naranjo, L (2005) *Sistema Valorativo de Estudiantes de Pregrado y Preuniversitarios de la Pontificia Universidad Católica del Perú*(tesis inédita de Licenciatura) Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- García, F.; León, L.; Álvarez, N.; y Cardoso; R. (1997). Los valores humanos en el estudiante universitario desde una perspectiva pedagógica. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos14/valores-estud/valores-estud.shtml> el 22/10/2005.
- Gilliland, S.W. y Chan, D. (2001). Justice in organizations: Theory, methods, and applications. En N. Anderson, D. S. Ones, H.K. Sinangil y C. Viswesvaran (Eds.) *Handbook of industrial, work, and organizational psychology* (Vol. 2, pp. 143-165). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Greenberg, J. (1987): A taxonomy of organizational justice theories .*Academy of Management Review*, vol. 12(1), pag. 9- 22.
- Greenberg,J(2001)Studying organizational justice cross-culturally: fundamental challenges .*The International Journal of conflict Management*,12,365-375.
- Greenberg, J., y Folger, R. (1983) Procedural justice, participation, and the fair process effect in groups and organizations. *In P. B. Paulus (Ed.), Basic group processes* (pp. 235-256). New York: Springer-Verlag.
- Grimaldo , Maria(2006)*Escala de Jerarquía de Valores de M,Rokeach, Forma E*. Recuperado de http://www.researchgate.net/profile/Mirian_Grimaldo2/publication/266260284_Escala_de_Jerarqua_de_Valores_de_M._Rokeach_forma_E/links/542b1be00cf27e39fa917e16.
- Herrera, D. (2003). *Changes in Future Time Perspective according to the educational level and its association with Values among Adolescents of Private and Public Schools and Universities in Lima*. Ponencia presentada en el 29 Congreso Interamericano de Psicología (del 13 al 18 de julio). Lima-Perú.

- Hernandez, R.; Fernandez, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hurtado, L. y Ferro, J.(2014)*Relación entre percepción desde justicia organizacional ,satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una Universidad privada de Bogota.*(Tesis inédita de maestría).Universidad católica de Colombia. Bogota, Colombia. Recuperado en <http://repository.ucatolica.edu.co:8080/handle/10983/2075>.
- Hidalgo, M(2003)Valores en la educación.3era edición .Lima: Edición INADEP. Instituto para el desarrollo de la educación.
- ID(1986), *Justicia como equidad. Materiales para uní teoría de la justicia* , Madrid ,Ternos.
- Izquierdo, A (2001) *Friederich Nietzsche o el experimento de la vida*. Madrid: Edaf.
- Jerí Campana, M (2013) *Percepción de la justicia organizacional según grupo ocupacional en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de San Cristobal de Huamanga* (Tesis inédita de maestría).Universidad Ricardo Palma. Lima,Perú.
- Jung, C.G. (1984). *Arquetipos e inconsciente colectivo*. Barcelona: Paidós.
- Kohlberg, L (1989). La comunidad justa en el desarrollo moral. Teoría y práctica. En C, Cañon (Ed.), *El sentido de lo humano: valores, psicología y educación*. (2a. ed., pp. 19-81). Bogotá: Gazeta. (Trabajo original publicado en 1985).
- Korsgaard,M.A.,S.E. Brodt and E.M.Whitener(2002),Trust in the face of conflict:The role of managerial trustworthy behavior and organizational context. *Journal of Applied Psychology*,87:312-319.
- Kurczyn P, Reynoso C y Sánchez A. (2005). *La justicia Laboral Administración e Impartición*. Recuperado de: <http://www.bibliojuridica.org/libros/libro.htm?l=1600>
- Leventhal, G. S. (1976). Fairness in social relationship. En J. T. Spence y R. C. Carson (Eds.), *Contemporary topics in social psychology* (pp. 211-239). Morristown, NJ: General Learning Press.
- Lind, E. A. y Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum.
- Littlewood , H(2007)*Evitación del trabajo en médicos de un hospital público: un estudio longitudinal.*(Tesis inédita de maestría).Instituto Politécnico Nacional (IPN),México. Recuperado en <http://tesis.ipn.mx/xmlui/handle/123456789/8534>.

- Lynn, f.; William, M. y Anthony, G. (1997). The Relationship between Human Values and Moral Reasoning as components of moral Behavior. *Educational Research: Anual Meeting*, 1, 135-145.
- Marín, R. (1976). *Los valores, objetivos y actitudes en educación*. Valladolid: Miñon.
- Martí, M. y Palma, J. (2010) Jerarquización y preferencia de valores en los estudiantes de secundaria. Universidad de Valencia. REOP. Vol. 21, nº 3, 3er cuatrimestre, 2010, pp. – 603-616 .
- Mariños Melendez, L (2012) *La comunicación de crisis informativas en los organismos del sector Justicia. Caso Consejo Nacional de la Magistratura* (Tesis inédita de licenciatura) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Milkovich, G. T. y Newman, J. M. (2005). *Compensation*. Chicago, IL: McGraw-Hill.
- Moliner, C, Martínez-Tur, V., Ramos, J., Peiró, J.M, y Cropanzano, R (2008) Organizational justice and extra role customer service: the mediating role of well-being at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(3), 327-348. Doi:10.1080/13594320701743616.
- Morris, G.W. (1956): *Varieties of human value*. Chicago. Univ. of Chicago Press.
- Muñoz, J. (1998). *Materiales para una ética ciudadana*. Barcelona : Ariel.
- Nozick, R (1974). *Anarchy, State, and Utopia*, New York: Basic Books.
- Organización Internacional del Trabajo (1919), *Orígenes e Historia*. Recuperado en <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>.
- Omar, A (2006) Justicia Organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y salud*, julio diciembre, año/vol. 16, numero 002. Universidad Veracruzana. Xalapa, México. pp 207-217. Recuperado en http://www.researchgate.net/publication/26472820_Justicia_organizacional_individualismo-colectivismo_y_estrs_laboral.
- Omar, A. y Uribe Delgado, H. (2011). Vinculaciones del alocentrismo-idiocentrismo con las percepciones de justicia en el trabajo. *Revista Interamericana de Psicología Organizacional*, 30, 175-192.
- Patlan, 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*, v.5(5)p.1-19. Recuperado en http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2094718.
- Pérez-Delgado, E y Mestre Escrivá, M.V. (1993) Desarrollo del Juicio Moral y Valores Humanos. *Cuaderno de trabajo Social*, n 6, 61-87.

- Rawls, J.(1971)*A theory of Justice* ,Cambridge Massachusetts: Harvard University Press.
- Rawls,J(2001)*Justice as Fairness: A Restatement* .Cambridge Massachusetts: Harvard University Press.
- Robinson, J. J. ; Sinclair, K. D. ; McEvoy, T. G.(1999). *Nutritional effects on foetal growth*. *Anim. Sci.*, 68, 315–331.
- Rodríguez Montalbán, R., Llorens, S. y Salanova, M. (2013). And justice for the team: Linking justice climate and team performance through team commitment. Presentado en el *16th congress of the European Association of Work and Organizational Psychology*, 22-25 de mayo de 2013, Münster, Alemania.
- Rokeach, Milton (1968). *Beliefs, attitudes, and values: A theory of organization and change*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York. The Free Press division of simon and schuste. New York.
- Rokeach, M. (1979). *Understanding human values: Individual and societal*. New York: Free Press.
- Spranger, E. (1048) *El educador nato*.Buenos Aires: Kapelusz
- Schwartz, S.H. (1990) “The Universal Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 19 countries”. *Departament of Psychology*. The Hebrew University. Jerusalem. Israel.
- Schwartz, S.H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *En M. Zanna (Ed.), Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp.1-65). New York: Academic Press.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the content and structure of values? *.Journal of Social Issues*, 50, 19-45.
- Schwartz, S. H. (1996). Value priorities and behavior: Applying a theory of integrated value systems. En C. Seligman, J. M. Olson y M. P. Zanna (Eds.), *The psychology of values: The Ontario Symposium* (Vol. 8, pp. 1-24). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Schwartz, S.H. y Bilsky, W. (1987) Toward a Universal Psychological Structure of Human Values. *Journal of Personality and Social Psychology*; Vol. 53; N° 3.
- Schwartz, S. H. y Sagiv, L. (1995). Identifying culture-specifics in the content and structure of values. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 26(1), 92-116.

- Spranger, E.(1948).*Formas de Vida*, Madrid: Revista de occidente.
- Tamayo, A.(1993). Valores en los adolescentes. Ejes motivacionales. *Acta psiquiátrica y psicológica de América Latina*.39(2),140-151.
- Thibaut, J., y Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Tyler, T.R., Boeckmann, R., Smith, H.J. y Huo, Y.J. (1997). *Social justice in a diverse society*. Denver, CO: Westview. Translated into Japanese. Tokyo: Tuttle-Mori Publishing.
- Tyler, T.R. y Blader, S. (2000). *Cooperation in groups: Procedural justice, social identity, and behavioral engagement*. Philadelphia, Pa.: Psychology Press.
- Tyler, T.R. (2009). Procedural justice, identity and deference to the law: What shapes rule following in a period of transition? *Australian Journal of Psychology*, 61, 32-39.
- Viswesvaran, Ch y Ones,D(2002)Examining the construct of organizational justice: A meta-analytic evaluation of relations with work attitudes and behaviors.*Journal of Business Ethics* 38 (3):193 – 203.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables de Hipótesis específicas | Técnicas de recolección de datos por variable |
|---|---|---|---|---|
| ¿Cuál es la relación entre los Valores Terminales e Instrumentales con la percepción de justicia organizacional en los estudiantes de maestría de una Universidad Privada?. | <p>General: Establecer la relación entre los valores terminales e instrumentales con la percepción de la Justicia Organizacional en los estudiantes de una maestría de una Universidad Privada.</p> | <p><i>General</i> <i>H_i</i>: Existe relación significativa entre los valores terminales e instrumentales con la Percepción de la Justicia Organizacional en estudiantes de una Maestría de una Universidad Privada</p> | | |
| | <p>Específicos: Establecer la relación entre los valores terminales con la dimensión de justicia distributiva de la percepción de la justicia organizacional en los estudiantes de una maestría de una Universidad Privada.</p> <p>Establecer la relación entre los valores terminales con la dimensión de la justicia procedimental de la percepción de la justicia organizacional en los estudiantes de una maestría de una Universidad Privada.</p> <p>Establecer la relación entre los valores</p> | <p>Específica <i>H₁</i>: Existe relación significativa entre los valores terminales con la dimensión de justicia distributiva de la percepción de Justicia Organizacional en estudiantes de una maestría de una universidad privada. <i>H₂</i>: Existe relación significativa entre los Valores Terminales con la dimensión de Justicia Procedimental de la percepción de Justicia Organizacional en estudiantes de una maestría de una Universidad Privada <i>H₃</i>: Existe relación significativa entre los Valores Terminales con la dimensión de Justicia Interaccional de la percepción de Justicia</p> | <p>Variable X Valores terminales Valores Instrumentales</p> <p>Variable Y Justicia Organizacional</p> | <p>Escala de Jerarquía de Valores de M.Rokeach</p> <p>Cuestionario de Justicia Organizacional por Colquit</p> |

| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| | <p>terminales con la dimensión de justicia interaccional de la percepción de la justicia organizacional en los estudiantes de una maestría de una Universidad Privada.</p> <p>Establecer la relación entre los valores instrumentales con la dimensión de la justicia distributiva de la percepción de la justicia organizacional en los estudiantes de la maestría de comportamiento organizacional y recursos humanos de una Universidad Privada.</p> <p>Establecer la relación entre los valores instrumentales con la dimensión de la justicia procedimental de la percepción de la justicia organizacional en los estudiantes de una maestría de una Universidad Privada.</p> <p>Establecer la relación entre los valores instrumentales con la dimensión de la justicia interaccional de la percepción de la justicia organizacional en los estudiantes de una maestría de una Universidad Privada.</p> | <p>Organizacional en estudiantes de una maestría de una Universidad Privada <i>H4</i>: Existe relación significativa entre los Valores Instrumentales con la dimensión de justicia distributiva de la percepción del justicia organizacional en estudiantes de una maestría de una Universidad Privada.</p> <p><i>H5</i>: Existe relación significativa entre los Valores Instrumentales con la dimensión de justicia procedimental de la percepción de justicia organizacional en estudiantes de una maestría de una universidad Privada.</p> <p><i>H6</i>: Existe relación significativa entre los Valores Instrumentales con la dimensión de Justicia Interaccional de la percepción de Justicia Organizacional en estudiantes de una maestría de una universidad Privada.</p> | | |
|--|---|---|--|--|

TABLAS DE INFORMACIÓN DE LA POBLACIÓN:

Tabla de Comparación de Género

| | | Género | | | |
|-------|---------------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| | | Frecuenc y | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Masculin o | 35 | 37.2 | 37.2 | 37.2 |
| | Femenin o | 59 | 62.8 | 62.8 | 100.0 |
| | Total | 94 | 100.0 | 100.0 | |

Tabla Comparación entre Género y Ocupación

| | | Género | | Total |
|-----------|-----------------------|---------------|--------------|-------|
| | | Masculin o | Femenin o | |
| Ocupación | Administrador | 9 | 16 | 25 |
| | Contador | 3 | 6 | 9 |
| | Ingeniero | 3 | 3 | 6 |
| | Psicóloga | 2 | 12 | 14 |
| | Asistencia Social | 0 | 8 | 8 |
| | Economista | 2 | 2 | 4 |
| | Empleado | 11 | 5 | 16 |
| | Periodista | 0 | 1 | 1 |
| | Licenciada en RRHH | 0 | 1 | 1 |
| | Estadístico | 1 | 0 | 1 |
| | Directivo | 0 | 1 | 1 |
| | Turismo | 0 | 1 | 1 |
| | Profesor | 1 | 1 | 2 |
| | Chef | 2 | 0 | 2 |
| | Abogada | 0 | 1 | 1 |
| | Estudiante | 1 | 1 | 2 |
| Total | | 35 | 59 | 94 |

Tabla Comparación entre cargo y Género

| | | Género | | Total |
|-------|-------------------------------------|----------|---------|-------|
| | | Masculin | Femenin | |
| | | o | o | |
| Carg | Analista | 3 | 9 | 12 |
| o | Asistente de selección o desarrollo | 2 | 3 | 5 |
| | Asistente de RRHH | 9 | 15 | 24 |
| | Jefe,encargado de RRHH | 6 | 12 | 18 |
| | Riesgos | 1 | 0 | 1 |
| | Supervisora | 5 | 2 | 7 |
| | Gerente General | 2 | 2 | 4 |
| | Practicante profesional | 0 | 1 | 1 |
| | Consultor | 0 | 2 | 2 |
| | Estadístico | 1 | 0 | 1 |
| | Inspector | 0 | 2 | 2 |
| | trabajo freelance | 1 | 1 | 2 |
| | Salud ocupacional | 0 | 1 | 1 |
| | Psicoterapeuta | 1 | 2 | 3 |
| | Coordinador | 0 | 1 | 1 |
| | Asesor | 4 | 5 | 9 |
| | Terapista | 0 | 1 | 1 |
| Total | | 35 | 59 | 94 |

PRUEBA DE VALORACIÓN

- Cuestionario de Justicia Organizacional de Colquit y Moorman
- Escala de Valores Instrumentales y terminales de Rokeach

Datos Generales:

Ocupación actual _____

Actualmente se encuentra en el cargo _____

Genero_____ Estado civil _____ Edad_____

Empresa en la que trabaja :

Publica

Privada

Rubro:

Servicios

Comercio

Producción

CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

A continuación se encuentra una serie de preguntas, en relación al entorno de su trabajo actual, en la cual usted va a responder de acuerdo a la percepción que tienes, escribiendo una **X** dentro del recuadro que mejor describe su respuesta. Cabe indicar que no hay respuesta buena ni mala, sólo interesa la forma como percibe las relaciones en su entorno laboral.

| Justicia Procedimental | <i>Nunca</i> | <i>Frecuentemente</i> | <i>Poco frecuente</i> | <i>Muy frecuentemente</i> | <i>Siempre</i> |
|--|--------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------|----------------|
| Los siguientes preguntas se refieren a los procedimientos que se siguen en la empresa que laboras para tomar decisiones | | | | | |
| 1. ¿Has podido expresar tu punto de vista y tus sentimientos en la toma de decisiones durante estos procedimientos? | | | | | |
| 2. ¿Has tenido influencia sobre el resultado al que se llegó mediante estos procedimientos? | | | | | |
| 3. ¿Se han creado normas o reglas para que las decisiones en los procedimientos se tomen de forma consistente | | | | | |
| 4. ¿Los procedimientos están libre de sesgo? | | | | | |
| 5. ¿Se ha recabado la información que se considera necesaria para tomar las decisiones? | | | | | |
| 6. ¿Has tenido la oportunidad de apelar la decisión derivada mediante estos procedimientos | | | | | |

| | | | | | |
|---|--------------|----------------------|-----------------------|---------------------------|----------------|
| 7. ¿Se han apegado los procedimientos a normas ético-morales? | | | | | |
| Justicia Distributiva | | | | | |
| Los siguientes ítems tienen que ver con las recompensas que recibe por tu trabajo(pagos,bonos..) | | | | | |
| 1. ¿Las recompensas reflejan el esfuerzo que haces en tu trabajo? | | | | | |
| 2. ¿Son tus recompensas laborales apropiadas al trabajo que has realizado? | | | | | |
| | <i>Nunca</i> | <i>Frecuentement</i> | <i>Poco frecuente</i> | <i>Muy frecuentemente</i> | <i>Siempre</i> |
| 3. ¿Las recompensas que recibes reflejan tu contribución a la organización? | | | | | |
| 4. ¿Es justa la recompensa que recibes considerando tu desempeño? | | | | | |
| Justicia Interaccional | | | | | |
| Los siguientes ítems tienen que ver con la conducta de tu supervisor inmediato. | | | | | |
| Justicia Interpersonal | | | | | |
| 1. ¿Tu supervisor te trata cortésmente? | | | | | |
| 2. ¿Tu supervisor te trata respetuosamente? | | | | | |
| 3. ¿Tu supervisor muestra interés por tus derechos como empleado? | | | | | |
| 4. ¿Tu supervisor se abstiene de emitir afirmaciones o comentarios inapropiados? | | | | | |
| Justicia Informacional | | | | | |
| 1. ¿Tu supervisor es siempre sincero en las | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| cosas que te comunica? | | | | | |
| 2. ¿Tu supervisor te explica los procedimientos de manera detallada? | | | | | |
| 3. ¿Las explicaciones de tu supervisor en relación con los procedimientos son razonables? | | | | | |
| 4. ¿Tu supervisor te comunica información relevante oportunamente? | | | | | |
| 5. ¿Tu supervisor parece adaptar lo que comunica a las necesidades individuales específicas de los empleados? | | | | | |
| 6. ¿Tu supervisor proporciona retroalimentación oportuna acerca de las decisiones y sus implicaciones? | | | | | |

ESCALA DE VALORES DE ROKEACH
(Versión Adaptada por Grimaldo, 2002)

Instrucciones:

A continuación se presenta una lista de 20 valores. Luego de leer cuidadosamente cada uno de ellos, ordénelos de acuerdo al orden de importancia, escribiendo el N°1 correspondiente dentro del paréntesis correspondiente al valor que para usted ocupa el primer lugar, escriba el N° 2 para el valor que ocupa el segundo lugar, escriba el N° 3 para el tercer lugar y así sucesivamente. Recuerde no dejar ningún espacio en blanco.

| | | |
|-----|-------------------|---|
| () | Amor maduro | (intimidad espiritual, intimidad sexual) |
| () | Armonía personal | (libre de conflictos internos) |
| () | Belleza | (en la naturaleza y en las artes) |
| () | Conocimiento | (comprensión de la vida, sabiduría) |
| () | Dignidad personal | (valorarse a sí mismo) |
| () | Felicidad | (vida a plenitud) |
| () | Fraternidad | (amistad verdadera, solidaridad) |
| () | Igualdad | (oportunidad para todos) |
| () | Justicia | (rectitud moral, imparcialidad) |
| () | Libertad | (independencia, autonomía) |
| () | Mundo en paz | (mundo sin guerras, ni peleas) |
| () | Placer | (vida de satisfacción y gozo) |
| () | Progreso | (mejores condiciones, adelantos para todos) |
| () | Religión | (salvación, vida eterna) |
| | | |

| | | |
|-----|-----------------------|----------------------------------|
| () | Realización personal | (logro, contribución duradera) |
| () | Respeto | (admiración, reputación) |
| () | Seguridad familiar | (cuidado de los seres queridos) |
| () | Transformación social | (cambio social) |
| () | Vida cómoda | (vida próspera, comfortable) |
| () | Vida interesante | (vida animada, dinámica, activa) |

A continuación se presenta una lista con 18 valores. Luego de leer cuidadosamente cada uno de ellos, ordénelos de acuerdo al orden de importancia, escribiendo el N° 1 correspondiente dentro del paréntesis correspondiente al valor que para usted ocupa el primer lugar, escriba el N° 2 para el valor que ocupa el segundo lugar, escriba el N° 3 para el tercer lugar y así sucesivamente. Recuerde no dejar ningún espacio en blanco.

| | | |
|-----|---------------|---------------------------------------|
| () | Alegría | (Buen humor, simpatía) |
| () | Amor | (Afecto, ternura) |
| () | Ayuda | (Trabajar bienestar de otro) |
| () | Capacidad | (Competencia, efectividad) |
| () | Compasión | (Perdonar a otros) |
| () | Comprensión | (Amplitud de miras) |
| () | Cortesía | (Gentil, respetuoso, buena educación) |
| () | Honestidad | (Sinceridad, honradez) |
| () | Imaginación | (Creatividad, audacia) |
| () | Independencia | (Confianza, seguridad en sí mismo) |

| | | |
|-----|-----------------|--|
| () | Intelectualidad | (Inteligente) |
| () | Laboriosidad | (Empeño, tenacidad) |
| () | Limpieza | (Pulcritud) |
| () | Lógica | (Coherente, pensar bien antes de actuar) |
| () | Obediencia | (Respetuosidad) |
| () | Responsabilidad | (Comprometerse en algo y cumplirlo) |
| () | Tranquilidad | (Disciplina, autocontrol) |
| () | Valentía | (Defender sus convicciones) |