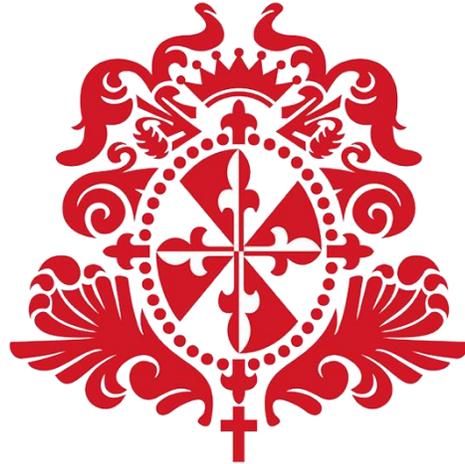


UNIVERSIDAD DEL ROSARIO



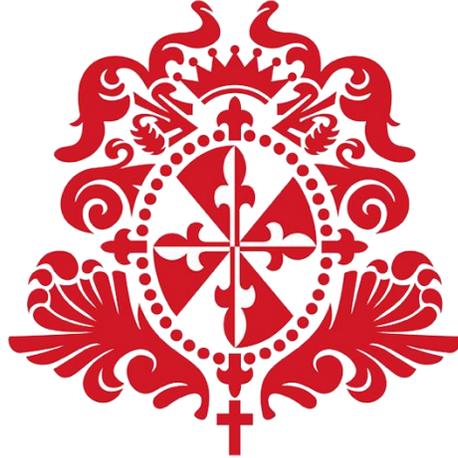
**JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL: UN ESTUDIO EN
EL SECTOR MINERO EN COLOMBIA**

TRABAJO DE GRADO

LUZ MERY QUINTERO SÁNCHEZ

**BOGOTÁ D.C.
NOVIEMBRE DE 2018**

UNIVERSIDAD DEL ROSARIO



**JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL: UN ESTUDIO EN
EL SECTOR MINERO EN COLOMBIA**

LUZ MERY QUINTERO SÁNCHEZ

GUSTAVO ADOLFO ESGUERRA PÉREZ

Director

MAESTRÍA EN DIRECCIÓN

BOGOTÁ D.C.

NOVIEMBRE DE 2018

AGRADECIMIENTOS

A Dios por permitirme culminar con éxito este proyecto.

A mi padres por su amor ilimitado.

A mi esposo por su apoyo incondicional para cumplir este propósito.

A mis familiares y amigos por sus palabras de aliento y exaltación en los momentos difíciles.

A mi director, docentes y todos los profesionales de la Universidad del Rosario por su orientación en el desarrollo de ésta investigación.

DEDICATORIA

A mi hija Luciana por ser la luz de mis amaneceres y motivo de felicidad.

DECLARACIÓN DE AUTONOMÍA

Yo Luz Mery Quintero Sánchez, declaro que la autoría de esta tesis me corresponde y que no contiene material escrito por otra persona, salvo el que está apropiadamente referenciado en el texto. Además declaro que esta tesis no ha sido presentada o aceptada para el otorgamiento de cualquier otro título de grado de una institución nacional o extranjera.

Luz Mery Quintero Sánchez

Noviembre de 2018

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS.....	9
ÍNDICE DE FIGURAS.....	10
GLOSARIO.....	11
RESUMEN.....	13
ABSTRACT.....	14
INTRODUCCIÓN.....	15
PRIMERA PARTE.....	17
1. GENERALIDADES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.1 Planteamiento del Problema.....	17
1.2 Objetivo General.....	21
1.3 Objetivos Específicos.....	21
1.4 Justificación.....	21
SEGUNDA PARTE.....	23
2. MARCO TEÓRICO.....	23

2.1. Justicia Organizacional.....	23
2.1.1. Justicia Distributiva.....	26
2.1.2. Justicia Procedimental.....	27
2.1.3. Justicia Interpersonal.....	28
2.1.4. Justicia Informativa.....	29
2.2. Calidad de Vida Laboral.....	31
2.3. Relación entre Justicia Organizacional y Calidad de Vida Laboral.....	40
TERCERA PARTE.....	46
3. METODOLOGÍA.....	46
3.1 Diseño.....	46
3.2 Unidad de Análisis o Participantes.....	47
3.3 Muestra.....	47
3.4 Instrumentos de Recolección de Datos.....	48
3.4.1. Justicia Organizacional.....	48
3.4.2. Calidad de Vida Laboral.....	49
3.4.3. Variables Sociodemográficas.....	50

3.5 Procedimiento.....	50
4. RESULTADOS.....	52
4.1 Análisis de Datos.....	52
4.2 Análisis Descriptivo de la Muestra.....	53
4.3 Análisis Dimensiones de Justicia Organizacional.....	55
4.4 Análisis Dimensiones de Calidad de Vida Laboral.....	58
4.5 Relación entre Justicia Organizacional y Calidad Vida Laboral.....	62
5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	64
6. RECOMENDACIONES.....	68
7. REFERENCIAS.....	70

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Formas de ver la calidad de vida laboral.....	35
Tabla 2. Descripción de la muestra.....	54

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Modelo conceptual de Mohammad et al. (2013).....	42
Gráfica 2. Modelo conceptual de Beiranvand et al. (2016).....	44
Gráfica 3. Dispersión entre la percepción de justicia organizacional y calidad de vida laboral.....	62

GLOSARIO

Bienestar general: en el presente trabajo se toma como la evaluación que hace una persona acerca de la medida en que se siente bien o está contento con su vida como un todo (Easton & Van Laar, 2012).

Calidad de vida laboral: Conjunto de experiencias directas de una persona en el trabajo sumando los factores directos e indirectos que afectan esa experiencia; teniendo en cuenta desde las políticas organizacionales a la personalidad, de sentimientos de bienestar general a condiciones de trabajo real, una evaluación individual de su calidad de vida laboral es afectada tanto por sus trabajos como por lo que cada individuo trae a su trabajo (Easton & Van Laar, 2012).

Condiciones de trabajo: refiere el nivel de satisfacción que tienen los empleados con los recursos fundamentales como la salud, seguridad e higiene necesarias para realizar efectivamente su trabajo (Easton & Van Laar, 2012).

Control en el trabajo: definido como el nivel en el cual una persona siente que puede ejercer control en su ambiente laboral, así como la oportunidad de involucrarse en las decisiones que le afectan en el trabajo (Easton & Van Laar, 2012).

Estrés en el trabajo: se asocia a la respuesta física y emocional dañina que ocurre cuando los requerimientos del trabajo no se ajustan a las capacidades, recursos o necesidades de los empleados (Van Laar, Edwards & Easton, 2007).

Interfaz entre trabajo y casa: se define este concepto como el balance vida-trabajo que puede hacer una persona y el grado de aceptación que tiene para que la organización entienda y trate de ayudarlo con las presiones fuera del trabajo (Easton & Van Laar, 2012).

Justicia distributiva: Se refiere a los juicios de imparcialidad que hacen los empleados con respecto a beneficios económicos y no económicos (incentivos, estímulos, reconocimientos) que otorga la organización (Peña & Durán, 2016).

Justicia informativa: “es aquella que está referida a la percepción sobre la calidad de la información o explicaciones que reciben los trabajadores de una organización respecto a las decisiones adoptadas por la autoridad correspondiente”. (Guevara, M., p.43)

Justicia procedimental: “es aquella que debe ser entendida como la percepción de equidad que tendrían los trabajadores de una organización con respecto a los procedimientos o criterios de acuerdo a los cuales se distribuyen las recompensas (logro de metas, esfuerzo, horas trabajadas, etc.)”. (Guevara, M., p.43)

Justicia interpersonal: este tipo justicia encierra el grado de cortesía, dignidad y respeto con que los supervisores abordan a las personas encargadas de llevar a cabo las órdenes, dentro de una organización (Mladicnic e Isla, 2002).

Justicia organizacional: Conjunto de acciones que comprenden la forma de administrar en una organización, y que repercuten en el clima laboral, pues de ellas dependerá el comportamiento y compromiso de las personas (Stamenkovic, Ratkovic & Vukadinovic, 2018).

Satisfacción laboral y profesional: concepto con el cual se mide el nivel de agrado y felicidad con las capacidades para hacer el trabajo, tales como: sensación de logro, alta autoestima y cumplimiento del potencial (Easton & Van Laar, 2012).

Sector minero: Conjunto de empresas dedicadas a la actividad económica de obtener selectivamente minerales y otros materiales, a partir de la corteza terrestre aplicando técnicas especializadas (Ministerio de Minas y Energía, 2015).

RESUMEN

El propósito de esta investigación de tipo exploratorio es determinar si existe o no relación entre la justicia organizacional y calidad de vida laboral percibidas por los empleados de una organización minera en Colombia. Para tal fin se implementó una encuesta de manera presencial a 244 empleados del área de producción para la organización minera; El instrumento implementado para la recolección de la información se estructuró en tres secciones; i) la primera sección solicita información de variables sociodemográficas, ii) en la segunda sección se aplicó el instrumento de Escala de Justicia Organizacional de Colquitt (2001)-EJCO- , el cual busca valorar la percepción de justicia de las personas, y iii) en la tercera sección se empleó el instrumento de Calidad de vida laboral - WRQoL (Work-Related Quality of Life Scale) - elaborado por Van Laar, Edwards & Easton (2007), el cual mide la calidad de vida percibida por los trabajadores.

El instrumento se analizó por mediante el Análisis de Correspondencia Múltiple -ACM- determinando la existencia de una relación aparente entre las percepciones de justicia organizacional y calidad de vida percibidas por los empleados de la organización minera, la cual se explica por la heterogeneidad de la percepción de los empleados del área productiva del sector minero, es decir, que no existe un único perfil predominante dentro de las dimensiones observadas.

Palabras clave: Justicia organizacional, calidad de vida laboral

ABSTRACT

The purpose of this investigation of exploratory type is determine whether there is or not relation between the organizational justice and quality of work life perceived by the employees of a mining organization in Colombia. For that end it was implemented a face to face survey to 244 employees of the production area of the mining organization. The instrument implemented for the collection of the information was structured in three sections: i)the first section request information of sociodemographic variables, ii) in the second section it was applied the instrument of scale of organizational justice of Colquitt (2001) -EJCO-, which seeks to assess the perception of justice of people, and, iii) in the third section it was used the instrument of quality of work life -WRQoL- Work Related Quality of Life scale -elaborated by Van Laar, Edwards & Easton (2007) which measures the quality of life perceived by the workes.

The instrument was analyzed through the Multiple Correspondence Analysis -ACM- determining the existence of an apparent relationship between the perceptions of organizational justice and the quality of life perceived by the employees of the mining organization, wich is explained for the heterogeneous of the perception of the employees of the productive area of the mining sector, it means, that there is not an unique predominant profile within the observed dimensions.

Key words: Organizational justice, quality of work life.

INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial han proliferado las investigaciones respecto a la justicia organizacional debido a la importancia que tiene para las organizaciones; las cuales trabajan con personas de diversas formas de pensar, sentir y actuar, por lo tanto, mantener unos empleados que perciban en el ambiente laboral prácticas justas hará que ellos muestren actitudes positivas frente a su entorno (Omar, 2006). Es así que la justicia organizacional se ve como un conjunto de acciones que comprenden la forma de administrar en una organización, y que repercuten en el clima laboral, pues de ellas dependerá el comportamiento y compromiso de las personas (Stamenkovic, Ratkovic & Vukadinovic, 2018).

Respecto al tema de justicia organizacional a nivel de Latinoamérica se observan estudios que corroboran su relevancia, destacando a Pedraja-Rejas, Sjober, Rodríguez-Ponce y Cuadra (2015), quienes señalan la relación efectiva entre la justicia organizacional y los efectos en la toma de decisiones en las empresas de Chile y Perú; mientras que García & Forero (2014) refiriéndose al tema de justicia organizacional en Colombia para el sector de defensa, afirman que éste se ve seriamente afectado por problemas sociales internos del país, destacando que la justicia procedimental es un factor importante para que los empleados aumente su confianza en la organización.

En relacionan a lo anterior, se mencionan hallazgos de investigaciones que relacionan la justicia organizacional con otras variables tales como: *engagement*, cambio organizacional, satisfacción laboral, liderazgo transformacional, entre otras, pero pocas donde se haya indagado sobre la relación entre la justicia organizacional y la calidad de vida laboral en el contexto del sector minero. La importancia de escoger las empresas mineras en Colombia está soportada en lo que ellas representan para el país, tal como lo expresa Fedesarrollo (2012) al referirse a los aportes significativos que el sector minero hace al Producto Interno Bruto -PIB-, de la nación generando influencia en políticas públicas, así como en aspectos sociales y ambientales.

Adicionalmente, y para confirmar el propósito del estudio además de la justicia organizacional también se puede ver cómo han aumentado los estudios sobre calidad de vida laboral, como los trabajos propuestos por Flores, Jenaro, González & García (2010), quienes la vinculan con la satisfacción, la salud y el bienestar de los trabajadores y todo lo que tiene que ver con su ambiente laboral.

Por su parte Campos & Rueda (2017) señalan que la calidad de vida laboral se estudia recurrentemente en los campos de la psicología y dentro de las organizaciones por su relevancia en la gestión de recursos humanos, en este sentido, se aborda un tema que reúne experiencias individuales con los objetivos organizacionales llevando a un concepto multidimensional que aplica en las organizaciones dedicadas a la extracción de minerales cuyas actividades son bastante complejas.

Se presenta, entonces, un estudio exploratorio, que ha permitido identificar cómo se percibe la justicia organizacional y la calidad de vida laboral en una organización del sector minero en Colombia caracterizada por reunir empleados de diversas edades, antigüedad, género, nivel educativo y cargos, con el objeto analizar las relaciones y ofrecer recomendaciones a los procesos de dirección de la empresa.

El presente trabajo es una contribución que propaga los estudios de percepción de justicia organizacional y calidad de vida laboral explorados en organizaciones de otros sectores económicos y que pretende servir como guía para futuros estudios en organizaciones mineras.

PRIMERA PARTE

1. GENERALIDADES DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del Problema

Actualmente muchas organizaciones afrontan grandes retos de diferentes índoles: tecnológicos, financieros, ambientales, entre otros; para enfrentar esos desafíos que se le presentan constantemente, las organizaciones cuentan principalmente con su gente. Son las personas contratadas por ellas las encargadas de proponer y ejecutar las medidas necesarias para salir de cualquier crisis. De acuerdo con lo anterior, se puede resaltar la importancia de tener una fuerza laboral satisfecha con el ambiente en el lugar de trabajo y que perciba las acciones de su organización como justas, para que cumpla con las responsabilidades asignadas y agregue valor a lo que hace.

El presente estudio está enmarcado en la investigación de las organizaciones del sector minero del cual resulta clave señalar que se caracterizan por un contexto complejo debido al desarrollo de sus actividades, diferenciado por extensas jornadas laborales que separan los empleados de sus familias, trabajo nocturno, presiones a causa de cumplimiento de metas, trabajo en condiciones climáticas difíciles y un alto riesgo de accidentalidad por la operación de maquinaria pesada, entre otras. Los empleados de estas compañías son responsables de elaborar y ejecutar planes para alcanzar los volúmenes de producción establecidos y así satisfacer las expectativas de los inversionistas y/o dueños de las organizaciones.

Por lo tanto, ésta investigación parte del interés de ampliar los estudios acerca de condiciones de equidad en salarios, aplicación de procedimientos, trato digno, regulación de tiempo entre trabajo y familia, grado de satisfacción de los empleados y percepción de realización profesional en el ambiente de una empresa del sector minero en Colombia.

La relevancia del sector minero en Colombia se soporta en la influencia que tiene en la economía del país, tal como lo refiere Fedesarrollo (2012) al destacar el impacto positivo e importante de la actividad minera en Colombia, la cual para el segundo trimestre del 2017 según datos del Ministerio de Minas y Energía (2017) alcanzó una participación del 6.03% del PIB nacional, marcando un crecimiento del 0.47% con respecto al primer trimestre del mismo año.

Sin embargo, se debe destacar que el sector minero no sólo influye en el producto interno bruto sino también en aspectos sociales al provocar traslados y reasentamientos de comunidades debido al uso de tierras que contienen los recursos naturales necesarios para la industria, y en aspectos ambientales creando peligros ambientales como contaminación de del suelo y del agua que deben ser mitigados con una buena planificación y operación minera responsable, esto constituye un gran reto para el sector minero quienes deben desarrollar actividades para cumplir sus metas y a su vez generar desarrollo sostenible con las mejores prácticas de responsabilidad social.

De la misma manera, resulta relevante destacar que en abril de 2017, *Grate Place to Work*, una reconocida firma global de investigación que asesora y capacita a las empresas para mantener excelentes lugares de trabajo mediante el impulso de culturas organizacionales confiables, realizó una medición de ambiente laboral en la compañía seleccionada para el estudio donde hubo hallazgos interesantes. En primera instancia los empleados encuestados manifiestan que la organización proporciona seguridad, estabilidad, buenos salarios, oportunidades y beneficios; y en segundo lugar expresan que hay una oportunidades de mejora en cuanto a equidad en el trato, honestidad, capacidad de apelación y orgullo de la empresa, razón por la cual se ha sentado un precedente para decir que es interesante evaluar desde una perspectiva académica los conceptos de justicia y calidad de vida en la organización pues dentro de ellos se tratan los temas de relaciones laborales y comunicación, donde se presentan falencias.

En relación a la importancia de la justicia organizacional para las organizaciones Mladinic e Isla (2002) afirman que ésta radica en las implicaciones que tiene la percepción de justicia en los individuos para predecir conductas y actitudes de empleados que repercuten en el desarrollo

organizacionales favorables en temas relacionados a rotación de personal, desempeño, satisfacción laboral y robo interno.

La justicia organizacional en todas sus dimensiones: distributiva, procedimental, interpersonal e informacional ha sido estudiada dentro de las organizaciones de diversos sectores de la economía debido su relación con el comportamiento que pueden presentar los empleados al percibir el alto o bajo nivel de justicia de las compañías donde laboran. Es así, que el argumento del trabajo de Colquitt, Greenberg & Zapata-Phelan (2005) tiene fundamento en que los trabajadores emplean la justicia como un punto clave para manejar sus reacciones ante las circunstancias que se le presentan.

Por otra parte, se tiene otro concepto que también está relacionado con las personas y las organizaciones y es la calidad de vida laboral, la cual tiene gran influencia en el cumplimiento de metas tanto individuales como colectivas. La calidad de vida laboral hace referencia al ambiente de trabajo favorable y satisfactorio para el crecimiento y bienestar de las personas que conforman una empresa; en línea con esto Suescún, Sarmiento, Álvarez & Lugo, (2016) describen que cuando el trabajador mediante el empleo y bajo su propia apreciación ve cubiertas necesidades como: soporte corporativo, seguridad e integración al puesto de trabajo y agrado por el mismo, se forma un concepto multidimensional denominado calidad de vida en el trabajo.

El bienestar obtenido por las personas durante el desempeño de su trabajo, así como el desarrollo personal logrado y la buena administración de su tiempo libre son factores importantes que como ya se ha mencionado aportan a la obtención de resultados positivos en las organizaciones. Además, conviene resaltar que trabajar en la calidad de vida laboral, genera una visión más amplia y un cambio en la forma de funcionamiento de la economía del mundo globalizado, en el cual se incluyen mayores oportunidades laborales e ingresos (Royer, 2011).

Partiendo de la revisión de la literatura existente acerca de la relación entre justicia organizacional y calidad de vida laboral, se identifica poco desarrollo de investigaciones que involucren o consideren el sector minero, específicamente en Colombia lo cual hace relevante y pertinente el presente estudio.

Para constatar lo anterior a continuación se mencionan algunos de los estudios hallados; Rai (2015), en su un trabajo acerca de justicia organizacional y calidad de vida laboral afirma que estos conceptos son herramientas usadas por la fuerza de trabajo para llevar a las organizaciones a ser virtuosas, es decir las conducen a ser empresas que cumplen metas organizacionales a la vez que construyen comunidades y sirven a la sociedad. Por su parte, Mohammad, Masoumeh & Samiie (2013) investigaron la relación entre la justicia organizacional y la calidad de vida laboral en organizaciones públicas en la provincia de Qom en Irán y encontraron que la justicia distributiva, procedimental e interaccional están positivamente relacionadas con los indicadores de calidad de vida laboral.

Así mismo, uno de los sectores con mayor indagación sobre el tema es el sector salud; en estudios recientes Gillet, Fouquereau, Bonnaud-Antignac, Mokoukolo & Colombat (2013) presentaron el rol que juega la justicia organizacional en el relacionamiento del liderazgo transformacional y la calidad de vida de las enfermeras en un hospital en Francia; ellos descubrieron que la justicia distributiva y la justicia interaccional median la relación entre el liderazgo transformador y la calidad de vida de las enfermeras, además concluyeron que la calidad de vida laboral está positivamente relacionada con la participación en el trabajo.

De forma similar se han trabajado la justicia organizacional y la calidad de vida en el sector educativo y aquí se cita a Shaemi & Fattahi (2015), quienes realizaron una investigación de la relación entre justicia organizacional, compromiso organizacional y calidad de vida laboral de los empleados de la Universidad Shabestar en Irán. Los resultados del estudio muestran que a un nivel de confianza del 95%, existe una relación significativa entre la justicia organizacional y el compromiso organizacional entre el personal de la universidad. Así mismo, verificaron que la relación entre las variables tiene una correlación alta y directa, por lo tanto, los autores afirman que a medida que la justicia organizacional y el compromiso organizacional aumentan, la calidad de la vida laboral también lo hace.

Sumado a las características mencionadas las organizaciones del sector minero debido a lo complicado de sus actividades, alta competencia en el mercado y la complejidad de la interacción

con las regiones donde operan éstas deben estar constantemente implementando acciones que incidan de manera positiva el ambiente de trabajo y por ende a sus empleados.

Es así como finalmente se da la razón de esta investigación y se plantea responder al siguiente cuestionamiento:

¿Cuál es la relación entre justicia organizacional y calidad de vida laboral en una organización del sector minero en Colombia?

1.2 Objetivo General

Analizar la relación entre justicia organizacional y calidad de vida laboral percibidas por los empleados de una organización del sector minero en Colombia.

1.3 Objetivos Específicos

- Describir la percepción de justicia organizacional y calidad de vida laboral de un grupo de empleados del sector minero en Colombia
- Establecer cómo influyen las variables sociodemográficas en la percepción de la justicia organizacional y calidad de vida laboral de los empleados del sector minero en Colombia.

1.4 Justificación

El presente estudio relaciona los temas de justicia organizacional y calidad de vida laboral en el sector minero, proporcionando las percepciones que tienen los empleados de sus sentimientos, compensaciones laborales, trato, realización personal y profesional, bienestar general y condiciones de trabajo constituye un aporte teórico al conocimiento de éstos temas (justicia organizacional y calidad de vida laboral) en un sector empresarial que puede servir de guía para otras organizaciones del mismo medio.

Sumado a lo anterior, este trabajo tiene una contribución metodológica con la validación de la versión en español y adaptación colombiana del cuestionario de Justicia organizacional de

Colquitt así como la validación de la versión en español de Calidad de Vida Laboral WRQoL de Easton y Van Laar que se aplicaron en una empresa de empleados colombianos.

Por último, esta investigación brinda un aporte práctico para la empresa del sector minero en Colombia seleccionada que consiste en unas recomendaciones acerca de la importancia de revisar sus procesos de dirección, implementación de procedimientos, manejo de relaciones laborales, entre otros que pueden repercutir en el cumplimiento de metas de la organización y el bienestar de sus empleados.

SEGUNDA PARTE

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Justicia Organizacional

“El término justicia data de épocas muy antiguas a.C. donde se empezó a razonar acerca de qué es ser justo y cómo se expresa esto en el hombre. Platón escribió sobre justicia en su *República* y Aristóteles analizó lo que podía considerarse la equidad en términos de la distribución de los recursos entre los individuos. Más tarde, la teología cristiana integra estas ideas en la fe religiosa, ya la preocupación por la equidad se ha manifestado tanto en Torá (Antiguo Testamento) y los Evangelios (Nuevo testamento)” (Ferenc,2011, p.56).

Pasado un tiempo, durante el siglo XVII, el asunto de la justicia despertó de nuevo interés, tal como lo denotan las obras de Hobbes y los escritos de Locke acerca de los derechos humanos. Más tarde, Molino retomó el tema de justicia en su investigación sobre el utilitarismo (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter & Yee, 2001).

Continuando con la revisión de estudios en el tiempo acerca de la justicia se hallan la de los científicos sociales del siglo XX, cuyo discurso académico ha complementado el enfoque descriptivo, el cual entiende la justicia como la reacción de un individuo a un resultado, procedimiento o interacción interpersonal. En línea con esto, las teorías contemporáneas sobre la justicia estudian cómo las personas perciben la justicia, es decir la apreciación subjetiva y fenomenológica con respecto a la situación dada. Los representantes de estos estudios consideran que algo es “justo” no porque debería ser sino porque alguna persona así lo percibe (Cropanzano, Bowen & Gilliland, 2007).

Como vemos hasta el momento se ha mencionado el término justicia y su aplicación principalmente en las sociedades. Tal como lo sustentan Colquitt et al, (2005) que sólo hasta la mitad del siglo 20 se encajaron procesos psicológicos y sociales en ámbitos organizacionales.

Introducir el tema de justicia en las organizaciones es un estudio interesante pues en ellas se desarrollan diversas actividades, las cuales pueden estar sujetas a juicios de percepción de acciones justas o no; es por eso que a continuación se procede a explicar el concepto y las dimensiones de justicia a la luz de algunos autores, quienes han expuesto sus teorías a lo largo la historia.

Posiblemente, entre las investigaciones más antiguas y conocidas acerca de justicia se encuentra la teoría de Adams planteada en la década de los 60, la cual ha servido de punto de partida para el desarrollo de diversos estudios. Esta teoría propone una ecuación de equidad desarrollada por las personas, donde se enfrentan los resultados percibidos de su trabajo (por ejemplo, salario, beneficios) con la percepción de los aportes hechos a este (por ejemplo, educación, experiencia), posteriormente la deducción de la ecuación es comparada con las ecuaciones de las otras personas (por ejemplo, compañeros de trabajo). Adams postula que si los resultados de las ecuaciones son similares el individuo se sentirá satisfecho, en contraposición, si los resultados son diferentes al de los demás se genera inmediatamente una situación de inequidad (Mladinic e Isla,2002).

Según Greenberg (1982), la hipótesis de Adams ha sido criticada y sometida a muchas verificaciones en la práctica, las cuales finalmente han terminado confirmando lo dicho en la teoría de la equidad (citado en Mladinic e Isla,2002).

No obstante, la teoría de Adams desarrolla un enfoque reactivo basado en respuestas de los individuos a inequidades frente a las remuneraciones principalmente de dinero. Un poco en contraste a esta perspectiva Leventhal (1976) refiere una visión más proactiva en su modelo de Justicia del Veredicto; este autor analizó las circunstancias bajo las cuales las personas utilizan diversas reglas de justicia. Para ilustrar su propuesta Él demostró que dar refuerzos por igual a los empleados promueve la armonía social mientras que los sistemas equitativos (reconocimientos basados en logros) desarrollan el desempeño individual.

Desde su perspectiva Greenberg (1987) afirma que puede hacerse una taxonomía para clasificar las teorías de la justicia organizacional, la cual, encierra dos dimensiones independientes:

la primera reactiva-proactiva, cuyo objetivo es fijar diferencia en relación a la intención de hallar reparación de la justicia (reactiva) o la intención de lograr la justicia (proactiva).

En esa misma línea y en relación a la segunda dimensión nace la denominada contenido-proceso, cuya finalidad es establecer la diferencia en relación a cómo se determinan los resultados de diferentes situaciones propias de la organización, en contraste con identificar cuál es la distribución resultante. La mezcla de las dos dimensiones originó cuatro supuestos: reactivas de contenido, proactivas de contenido, reactivas de proceso y proactivas de proceso Greenberg (1987).

La taxonomía propuesta por Greenberg si bien le permite hacer unas aclaraciones de interrelaciones teóricas que aportan al desarrollo científico y son un referente para la amplia gama de conceptualizaciones acerca de justicia organizacional, no son las mismas dimensiones de ésta (Vega & García, 2012).

Hasta este punto el concepto de justicia se había enfocado por los investigadores sólo en la distribución justa de resultados, de allí que en la actualidad las teorías de justicia organizacional hayan evolucionado a revisar temas como el éxito en la distribución de premios, castigos y recursos por los grupos, organizaciones y sociedades hacia sus miembros; en fin se ha considerado entender el impacto que genera el constructo en todas las dimensiones que comprenden una organización (Mladinic e Isla, 2012).

Greenberg (1987), refiere que los primeros estudios de justicia en las organizaciones se centraron en la teoría de la equidad y la justicia de resultados. A medida que el estudio de la justicia organizacional comenzó a expandirse, el enfoque pasó de la justicia de resultados (¿el resultado final era justo?) a la justicia social (¿eran justos los procedimientos y se trataba a las personas con respeto?).

En términos generales, Greenberg (1987) plantean una clasificación de la justicia organizacional en dos grandes áreas llamadas "justicia estructural" y "justicia social". La justicia estructural se refiere a los elementos estructurales de la organización que permiten la participación

de los empleados en la toma de decisiones y proporcionan una distribución justa de los resultados. La justicia social, en contraste, se refiere a la percepción de los empleados de que la organización comparte abiertamente información con ellos y se preocupa por su bienestar.

A continuación, se relaciona como han surgido las dimensiones básicas de justicia, cada una de ellas considera diferentes aspectos clave de las organizaciones lo cual las hace muy acertadas para medir el funcionamiento de las mismas.

2.1.1 Justicia Distributiva.

Como ya se ha venido mencionando esta dimensión de la justicia cuya propuesta es que las personas evaluarán los resultados en relación a cierta regla de igualdad tiene sus orígenes en el desarrollo de los primeros estudios de justicia organizacional. Los enfoques de la justicia distributiva están relacionados principalmente con los determinantes estructurales, los cuales son reglas y contextos ambientales en el proceso de toma de decisiones (Yilmaz & Tasdan, 2009).

Es así que Adams en 1963 (citado en Mladicnic e Isla, 2002) considera en su teoría de la equidad el tema de la distribución; en distribuciones no equitativas se producen emociones negativas las cuales motivan a los individuos a cambiar su conducta o distorsionar su percepción debido a que la comparación entre lo que ellos aportan y obtienen en las organizaciones con respecto a los que otros hacen y obtienen no es satisfactoria.

Refiriéndose a la teoría de la equidad, Mohammad et al. (2013) afirman que los empleados cambian la calidad o la cantidad de su trabajo para restaurar la justicia. Cuando los empleados aprecian que hay justicia en la organización, es menos probable que busquen ocasiones para equilibrar las cosas que aumentan sus propios beneficios a costa de la compañía.

En relación a lo anterior Peña & Durán (2016) afirman que la justicia distributiva “incluye los juicios de equidad o inequidad a los beneficios económicos y no económicos derivados del trabajo. Están asociados a la compensación económica, a los incentivos, estímulos, beneficios y subsidios en la organización” (p.207).

En resumen, la justicia distributiva se asocia de acuerdo a los autores mencionados a las compensaciones que reciben los empleados por su trabajo ya sean de tipo económico o sencillamente reconocimientos por parte de la organización que no involucran dinero. En segunda instancia, se ha considerado en los estudios otro tipo de justicia relacionada con las organizaciones y es la que tiene que ver con los procedimientos.

2.1.2 Justicia Procedimental.

También conocida como justicia del procedimientos, surge a mediados de los años 70 cuando los investigadores introducen el tema de la integridad en las políticas y procedimientos utilizados para decidir, es decir, esta perspectiva de la justicia está muy relacionada con los modos para alcanzar un fin (Mladinic e Isla, 2002).

En esta parte se tienen en cuenta los juicios base que se perciben las compañías usan como criterios crear y establecer procedimientos que conllevar a hacer disposiciones que afectan a los trabajadores.

Esta dimensión recogía el grado en que los procedimientos de toma de decisiones de las organizaciones son percibidos como justos. La distribución de los recursos puede ser justa, pero ello no significa necesariamente que los procedimientos de toma de decisiones se hayan percibido como justos (Martínez-Tur, Moliner, Ramos, Luque & Gracias, 2014, p.103).

Adicionalmente a las deliberaciones mencionadas acerca de esta dimensión, la justicia procedimental se asocia las acciones de personas con algún grado de autoridad o potestad para determinar los métodos, estrategias y programas dentro de una organización. A pesar de que las percepciones de equidad o inequidad de las personas, resulta ineludible que se asocien a ellas y, en consecuencia, se afecten las interacciones humanas para bien o para mal. En este punto los juicios de inequidad llegan a generar altercados cuando son frecuentes y las gestiones para solucionarlos no son eficaces (Pérez & Durán, 2016).

Investigaciones han demostrado que el resultado inmediato de la justicia distributiva sobre los comportamientos de las personas en el lugar de trabajo está afectado por la justicia procedimental. En esa misma línea Cremer (2005) expone una evidencia correlativa de que los

efectos de la justicia procedimental se observan más fuertemente cuando la justicia distributiva es percibida desfavorable; mientras que las recompensas sean vistas favorablemente, éstas satisfacen a las personas, en contraste, si las recompensas son vistas desfavorablemente provocan una mayor necesidad de explicación; por lo tanto, la atención se vuelve más fuerte sobre los procedimientos utilizados para llegar a la asignación de esas recompensas. En consecuencia, con justicia distributiva percibida desfavorablemente mayor impacto tiene en las personas la justicia procesal (Cremer, 2005).

Una vez conocidas las dimensiones distributiva y procedimental de la justicia organizacional, se comenzó a explorar acerca de otras dimensiones pues los investigadores se dieron cuenta que no sólo el tema de distribución de recompensas y los procesos de toma de decisión era importantes para los colaboradores, sino también el trato de los directivos que debe ser adecuado, brindando acceso a información clara y oportuna, pues de la misma manera tiene un impacto en las actitudes hacia el trabajo. Por estas razones referidas al trato, es que surge la dimensión de la justicia interaccional, la cual tiene dos componentes: justicia interpersonal y justicia informacional, que son abordados a continuación.

2.1.3 Justicia Interpersonal.

Fue en 1986 cuando Bies & Moag mostraron interés en la forma como se comunicaban los procedimientos, que se empezó a dar relevancia a la calidad del trato interpersonal, así mismo los autores desarrollaron reglas de justicia claramente diferenciadas de las normas propuestas por Leventhal incluyendo características propias de la comunicación como son: veracidad, apertura, respeto y claridad (citado por Ferenc, 2011).

Esta dimensión es quizá una de las más influyentes para las organizaciones, debido a que se refiere al grado de cortesía, dignidad y respeto con que se aborda a las personas encargadas de llevar a cabo las órdenes. Por consiguiente, con una buena percepción de ella por parte de los trabajadores se puede llegar a cambiar las respuestas hacia las decisiones, cuando alguna de ellas no es tan favorable y lograr hacerlos sentir bien en esa circunstancia (Mladicnic e Isla,2002).

En relación a la justicia interpersonal, Martínez-Tur et al. (2014) afirman. “La investigación indica que los trabajadores que perciben un trato justo por parte de la organización y de sus superiores muestran un mejor desempeño” (p.103).

Finalmente, con respecto al trato, relaciones personales y comunicación de los trabajadores dentro de las organizaciones se destaca que en períodos anteriores los temas estaban inmersos en una dimensión llamada justicia interaccional, sin embargo, debido la relevancia que tiene la comunicación eficaz al aplicar un procedimiento se vuelve muy importante el cómo se trasmite e informa y es por eso que se empieza a tratar una dimensión aparte, logrando establecer diferencias entre la justicia interpersonal y la justicia informacional, ésta última se describe a continuación.

2.1.4 Justicia Informacional.

Para describir esta dimensión Pérez & Durán (2016) apuntan a que la justicia informacional encierra los juicios que hacen los individuos sobre la posibilidad de recibir la suficiente información clara y oportuna acerca de las instrucciones, reglas y políticas de la organización por parte de las personas con autoridad. Principalmente se refiere a las explicaciones que los trabajadores requieren de por qué se toma una decisión, de la ejecución de los procedimientos o la razón de ser de la distribución (Colquitt et al., 2001).

Referente al tema de información, vale la pena resaltar que tomando en cuenta lo expuesto los autores mencionados hasta este punto, la justicia informacional puede interpretarse como la que involucra todas las dimensiones de justicia relacionadas; en tanto que la información que reciben los empleados encierra los beneficios económicos y no económicos (justicia distributiva), cuáles son los lineamientos de deben seguir (procedimental) y la forma como son tratados por los delegados de la organización (interpersonal).

Por su parte, en relación a esta última dimensión de justicia organizacional Mladicnic e Isla (2002) afirman: “La justicia informacional actúa principalmente modificando las reacciones a los procedimientos, ya que las explicaciones entregan la información necesaria para evaluar los aspectos estructurales del proceso” (p. 174).

En consecuencia, el concepto de esta dimensión de la justicia organizacional está claramente definido por Martínez-Tur et al. (2014) como: “grado en que el supervisor comparte información con el trabajador”. Esta forma de puntualizar la justicia informacional hace un aporte valioso al tema cuando va a ser estudiado en las organizaciones, pues está especificando la importancia que deben darle las mismas al intercambio de información entre trabajadores para que éstos enfoquen sus esfuerzos hacia el cumplimiento de metas comunes, en cuanto a que entre más conozcan más compromiso manifestarán con su empleador.

Una vez terminada la revisión de las cuatro dimensiones propuestas por los autores, se considera pertinente continuar con el enfoque integrador de la justicia organizacional propuesto por Colquitt et al. (2001). En la investigación los autores han agrupado las dimensiones en tres grupos de conceptualizaciones: a) conceptualizaciones hipotéticas; b) conceptualizaciones orientadas al grupo; y c) conceptualizaciones heurísticas. El primer concepto se basa en medir la percepción de los trabajadores con respecto a una presunta situación de injusticia provocada por el supervisor, la cual es evaluada mediante unas preguntas propuestas por los autores para finalmente emitir un juicio de culpabilidad o no culpabilidad de la persona con autoridad.

La conceptualización de grupos de trabajo desarrollada por Colquitt et al. (2001), intenta responder la pregunta fundamental de por qué las personas se esfuerzan por hacer actividades que ayudan a los grupos a obtener los resultados esperados. Ellos plantean que este concepto se origina en cómo se manifiestan los supervisores y la organización y en el desarrollo de una identidad de grupo, que da lugar a una mayor cooperación. No obstante, la identidad del grupo se puede generar debido a una valoración de justicia procedimental dentro del grupo (Colquitt et al., 2001).

Por último, la conceptualización llamada heurística hace referencia a lo que se hacen los individuos para resolver problemas, a su capacidad de creativa para opacar la incertidumbre basada en experiencias propias. Mencionan los autores que la incertidumbre se puede asociar a temas de confianza o a diversos contextos según otros estudios experimentales. En resumen, el argumento primordial de este constructo es que los trabajadores emplean la justicia como un punto clave para manejar sus reacciones ante circunstancias de incertidumbre (Colquitt et al., 2001).

Finalmente, resulta importante definir la pertinencia que tiene para la presente investigación el trabajo realizado por Colquitt (2001), al emitir una medida de justicia organizacional conformada por cuatro factores fundamentales a considerar por los directivos de una organización, como son las recompensas, procedimientos, relaciones interpersonales e información que perciben los empleados. En este sentido, Colquitt & Shaw, 2005 (citados por Fischer *et al.*, 2011).afirman que los factores se han establecido como una medida muy apropiada de acuerdo a un consenso satisfactorio llevado a cabo en las sociedades occidentales.

2.2 Calidad de Vida Laboral

Existen varias hipótesis acerca del surgimiento del término calidad de vida laboral, de ahora en adelante CVL, pero indiferentemente de cuándo se haya conceptualizado si es claro que desde hace muchos años se han tocado temas relacionados con ella y que la cuestión ha ido evolucionando a través del tiempo para llegar a lo que hoy conocemos como CVL.

Para González, Peiró & Bravo (1996) el movimiento de CVL tuvo sus orígenes en los trabajos realizados por el Instituto Tavistock de Relaciones Humanas de Londres en 1947, y cuyo enfoque era claramente socio-psicológica. Posterior a este enfoque inicial de la CVL se habla de uno socio-técnico que se generó por una experiencia vivida en la industria del carbón británica en los años cincuenta, la cual supone una combinación de aspectos sociales y técnicos que se apoyan mutuamente y que llevaron a concretar el movimiento de la Democracia Industrial de los países escandinavos, donde se buscaba organización del trabajo con alta participación de los trabajadores. Seguidamente surge en EEUU el Desarrollo Organizacional con el objetivo de mejorar la eficacia y la eficiencia de la organización como el bienestar de los trabajadores. En consecuencia, todo lo anterior sienta las bases para el desarrollo del movimiento de la CVL (González et al., 1996).

Dando validez a lo expuesto hasta aquí, Ghiglione (2011) habla de mejoramiento de la calidad de vida laboral como una estrategia para fortalecer la capacidad de gestión, y es así que afirma: “La preocupación por la CVL cobra un especial interés en la década de los 70 en los EE.UU. donde alcanza reconocimiento social e institucional. La reivindicación de este nuevo movimiento parte de la necesidad de humanizar el entorno del trabajo” (p.159).

En este punto de la historia el movimiento CVL que era popular en EEUU también pasó a conocerse en Europa, donde se aleja del camino recorrido ligado a Desarrollo organizacional y pasa a la influencia del enfoque socio-técnico y de la democracia industrial. En efecto, el estudio de calidad de vida en Europa se identifica con la humanización del trabajo al tiempo que EE.UU. se mantiene el nombre inicial de movimiento CVL (Segurado & Agulló,2002).

Profundizando en la revisión de la literatura se encuentra la propuesta de que la CVL nació con los estudios de Elton Mayo en la década de los 60 acerca de la afectación que tiene el ambiente laboral en el desempeño de los trabajadores, así como también se trae a colación que el primero en usar el término CVL fue Irving Bluestone en los años 60 cuando diseñaba programas para incrementar la productividad. Discusiones acerca de lo anterior y muchas investigaciones interesadas en el tema dieron paso a una conferencia en 1972 y posteriormente a la conformación del “consejo internacional para la calidad de vida laboral” en un intento por diseñar juntos las distintas líneas de investigación sobre el tema. (Easton & Van Laar, 2012).

Por su parte Lares (1998) afirma “El término calidad de vida en el trabajo fue introducido por Louis E. Davis y sus colegas de California en los Estados Unidos a finales de la década de los sesenta, para llamar la atención sobre las pobres condiciones laborales prevalecientes en el lugar del trabajo” (p. 6).

Particularmente French en 1996 (citado en González, Hidalgo & Salazar, 2007) aduce que el término “calidad de vida en el trabajo” surgió en una serie de conferencias del Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos de América y la fundación Ford, realizadas a finales de los años 60 e inicios de los 70. “Estas conferencias fueron estimuladas por el entonces ampliamente popular fenómeno de la “*alienación del trabajador*” simbolizado por las huelgas entre la población activa mayoritariamente joven de la nueva planta de monta de la General Motors, de Ohio” (Granados, 2011, p.215).

En las conferencias los asistentes reflexionaron acerca del tema y concluyeron que el término CVL representaba más que la satisfacción en el trabajo y que contenía otras generalidades tales como; participación en algunos casos en los momentos de toma de decisiones, incremento de

autonomía y rediseño de puestos de trabajo, sistemas y estructuras de la organización, lo anterior pretendiendo promover el aprendizaje y la participación en el trabajo (González et al.,1996).

Finalmente, se destaca que “Desde de la década de los 90 a la fecha, la CVL tiende a centrarse en el individuo asociándola al bienestar que el trabajo genera al trabajador” (Ghiglione, 2011, p.159). En este sentido, Alves, Cirera & Giuliani (2013) refieren que para esta época el tema de CVL se hizo más visible en el ámbito empresarial, así mismo se relacionó con los impactos dados por los profundos cambios ocurridos en la economía mundial, debido a la reestructuración productiva del trabajo y a las nuevas disposiciones de la organización del trabajo humano.

Además, al abordar el tema de la CVL se considera relevante mencionar que los diferentes investigadores del tema han tenido su propia perspectiva en cuanto a la manera de definirla y relacionarla con los individuos y las organizaciones. Existen tendencias que mencionan la parte subjetiva del tema y es la que se refiere a la forma como el empleado percibe su trabajo y la parte objetiva que está enfocada al ambiente laboral y como la ven las organizaciones. Ahora bien, se habla de una perspectiva mixta que enlaza las dos anteriores y que es la más reciente y tratada en las últimas investigaciones.

En relación a lo anterior se dice que, la carencia de las apreciaciones de CVL con énfasis en los individuos y en el entorno laboral, generó la tercera perspectiva, cuyo objeto es integrar en la apreciación aspectos objetivos y subjetivos (Restrepo & López, 2016).

En la dimensión subjetiva se puede encontrar categorías como satisfacción laboral, satisfacción de necesidades, relaciones interpersonales con la alta gerencia, actitudes y valores hacia el trabajo como motivación, orgullo, compromiso, identificación, orgullo, etc. En la dimensión objetiva aparecen categorías asociadas a las condiciones del entorno laboral como: seguridad, iluminación, ergonomía, tecnología, etc., como las que se relacionan al puesto de trabajo, a los sistemas de gestión, a las características y procesos organizacionales (Camacaro,2010).

En relación a la parte subjetiva, Camacho e Higueta (2012) afirman. “Para las personas, la calidad de vida laboral puede asociarse con la experiencia adquirida en el trabajo, las relaciones interpersonales, o inclusive con la motivación en el trabajo.

Adicionalmente, y en relación al tema se hallan diversas formas de abordar la CVL, en primera instancia la que se relaciona con los beneficios económicos y su influencia en la productividad de las empresas, asociada a indicadores de las organizaciones y por ende un enfoque más objetivo; y en segundo lugar, se tiene la perspectiva centrada en formular guías para evaluar los beneficios psicológicos y sociológicos del trabajador (satisfacción laboral, motivación, auto-realización), la cual se asocia a la percepción, es decir enfoque subjetivo de la CVL (Restrepo & López, 2016).

A través del tiempo, cada investigador interesado en la calidad de vida laboral se ha inclinado por uno de los enfoques propuestos de acuerdo al contexto y las premisas que exponen, a continuación, se exponen algunos de ellos:

Venkatachalam & Velayudhan en 1997 (como se citó en Mohammad et al., 2013) reconocen que el concepto de calidad de vida laboral a lo largo de la historia se ha visto de cinco formas, a saber: como variable (de 1969 a 1972); Enfoque (De 1969 a 1975); Métodos (de 1972 a 1975); Movimiento (de 1975 a 1980); y como un todo (de 1979 a 1989). De acuerdo a estos autores la CVL como variable se concentró primordialmente en que empleadores y trabajadores laboren en colaboración para que éstos últimos mejoren su experiencia laboral. Al decir que es un enfoque se destaca que su objetivo es mejorar los resultados tanto del individuo como de la organización.

Por su parte como método la CVL se relaciona con técnicas específicas empleadas para mejorar el trabajo, se habla de enriquecimiento de puestos de trabajo, autonomía de empleados, comités de trabajo y la relación entre las personas y su entorno de trabajo. La CVL como movimiento hace referencia a aquellas actitudes y comportamientos que la sociedad considera importantes. Y para finalizar la CVL como un todo, encierra seguridad laboral, apropiadas condiciones de trabajo, compensación adecuada y justa, concepto que ha sido ampliado para incluir igualdad de oportunidades de empleo y la ampliación de puestos de trabajo (Hsu & Kernohan, 2006).

Tabla 1

Formas de ver la CVL

Período	Formas de ver la CVL	Descripción
1969-1972	Variable	Empleados y empleadores trabajen con colaboración para que éstos últimos mejoren su experiencia laboral.
1969-1975	Enfoque	Su objetivo es mejorar los resultados tanto del individuo como de la organización.
1972-1975	Método	Técnicas específicas para mejorar el trabajo, autonomía, comités de trabajo, relación entre las personas y su entorno de trabajo.
1975-1980	Movimiento	Actitudes y comportamientos que la sociedad considera importantes.
1979-1989	Todo	Seguridad laboral, buenas condiciones de trabajo, compensación adecuada y justa, igualdad de oportunidades de empleo y ampliación de puestos de trabajo.

Fuente: Elaboración propia

Después de mencionar como ha surgido la CVL y las perspectivas desde las que se estudia el tema, resulta relevante hacer una revisión de algunas definiciones del concepto calidad de vida laboral a lo largo de la historia, el cual ha experimentado transformaciones desde que fue concebido. Es así que varios modelos de CVL han sido planteados, cada uno basándose en diferentes combinaciones de un amplio rango de factores; unos que han hecho énfasis en aspectos del lugar de trabajo, otros identificando la importancia de la personalidad, el bienestar psicológico, la felicidad y satisfacción en la vida. A continuación, se mencionarán algunos de las definiciones dadas por diversos autores.

De acuerdo a Segurado & Agulló (2002) la CVL, como resultado de las diferentes áreas de estudio, disciplinas y enfoques teóricos desde lo que se ha abordado es un concepto amplio y

complejo debido a la riqueza y multiplicidad de temas ligados al mundo laboral. Además de esto se debe tener en cuenta que es un tema controvertido por los toques ideológicos, políticos e intereses particulares que limitan los planteamientos y las mediaciones realizadas en el ámbito de trabajo en pro de reformar la calidad de vida del mismo. (p.829)

En 1955 Dyer & Haffenberg definieron calidad de vida laboral en términos de los aportes que las organizaciones realizan o pudiesen llegar a hacer para solventar las necesidades económicas y psicosociales de aquellas personas que participan activamente en el logro de las metas organizacionales.

Walton (1973) concibe la CVL como “un proceso de humanización del trabajo”. El autor sustenta que valores ambientales y humanos han sido descuidados por las sociedades industriales para priorizar productividad, avance tecnológico y crecimiento económico. Adicionalmente Walton propone ocho categorías que se han divulgado como sus ocho indicadores de CVT y que son los siguientes: Compensación justa y adecuada, Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, oportunidad para uso y desarrollo de la capacidad humana, oportunidades de crecimiento continuo y seguridad, integración social en la organización, constitucionalismo en la organización del trabajo, trabajo y espacio total de vida y relevancia del trabajo en la vida social.

En un nuevo concepto se mencionan tres dimensiones básicas del trabajo: la tarea, estados psicológicos críticos y los resultados personales y profesionales. En la primera se identifican seis atributos valiosos para la satisfacción del trabajo: variedad de las habilidades, identidad de la tarea, significado de la tarea, interrelación, autonomía y *feedback*. La dimensión de estados psicológicos críticos encierra la apreciación de la trascendencia del trabajo, la responsabilidad por los resultados y el conocimiento de los efectos reales del trabajo. Y por último en la dimensión de resultados personales y profesionales se identifica la satisfacción general como resultado de un estado agradable entre la persona y su lado profesional (Hackman & Oldham, 1975).

Hacia 1983, Werther & Davis (citado en Camacaro, 2010) refieren que varios factores del afectan la CVL, entre ellos, la supervisión, las condiciones del trabajo, la remuneración, los beneficios y las características del cargo. Los autores señalan que lo que más afecta al trabajador

es la naturaleza del cargo y es por eso que lo analizan tres niveles: organizacional, haciendo referencia a la eficiencia y producción a partir de la especialización (abordaje mecanicista, flujo de trabajo y prácticas de trabajo); ambiental, cubre aspectos fundamentales capacidad y disponibilidad de los trabajadores y sus expectativas sociales; y por último el nivel del comportamiento considerado el más sensible de la tarea encierra cuatro dimensiones como son la autonomía, variedad, identidad de la tarea y *feedback*.

Para Nadler & Lawler en 1983 (como se citó en Camacaro, 2010), la CVT es una forma de tener en cuenta a las personas, el trabajo y las organizaciones. La participación de los individuos en la resolución de los problemas en las organizaciones y el efecto que tiene el trabajo tanto en las personas como en la eficiencia organizacional son dos elementos clave para estos autores. Para manejar estos elementos ellos proponen los programas de calidad de vida en el trabajo (PCVT), los cuales para ser exitosos deben cubrir tres necesidades básicas: a) Coherencia de la ejecución del proyecto con el contexto donde se va a usar; b) fijación de cambios en los sistemas de gestión y prácticas de las organizaciones; y c) Evidente transformación en el actuar de los gerentes.

En 1984, Mateu ve la CVT como “la oportunidad para todos los empleados, a todos los niveles de la organización, de influir eficazmente sobre su propio ambiente de trabajo, a través de las decisiones que afectan el mismo, logrando así un mayor autoestima, realización personal y satisfacción en el trabajo” (citado por Camacaro, 2010).

“El concepto de calidad de vida laboral, en su acepción más amplia, abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como son horarios, sueldos, medio ambiente laboral, beneficios y servicios, las posibilidades de carrera y relaciones humanas que pueden ser relevantes para la satisfacción y motivación laborales” (González et al.,1996).

En este sentido, el Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales de España (1998), define el concepto de CVL en los siguientes términos: Las situaciones que rodean al puesto de trabajo, están compuestas por determinadas circunstancias que van desde las relaciones de los trabajadores con sus compañeros de trabajo, con los responsables jerárquicos, el esfuerzo empleado en el trabajo diario y las condiciones de trabajo, hasta la percepción subjetiva de tales circunstancias según el

grupo de referencia con el que el trabajador se compara. El conjunto de circunstancias laborales confluye para determinar diferentes niveles de satisfacción que hacen que los ocupados consultados se posicionen en una situación de bienestar o malestar respecto a su actividad productiva cotidiana. (p.17)

La CVL es un conjunto de creencias, valores que integran todos los esfuerzos dirigidos a incrementar la productividad y mejorar la moral de los trabajadores de la organización, haciendo énfasis en el reconocimiento de la dignidad del ser humano, así como de su potencial intelectual, buscando incrementar la participación de las personas en el trabajo bajo un esquema continuo. (Camacaro,2010, p.3)

También resulta importante mencionar que desde el enfoque anterior la CVL es un tema sumamente beneficioso para estrechar la relación entre empleadores y empleados. Es por eso que Camacaro (2010) postula la calidad de vida en el trabajo como un medio para cooperar en la solución de problemas que se presentan en el ambiente de trabajo y su incidencia en el trabajador debido a los continuos cambios de las organizaciones actuales.

Por su parte, Easton & Van Laar (2012) definen la CVL como el conjunto de experiencias directas de una persona en el trabajo sumando los factores directos e indirectos que afectan esa experiencia; teniendo en cuenta desde las políticas organizacionales a la personalidad, de sentimientos de bienestar general a condiciones de trabajo real, una evaluación individual de su calidad de vida laboral es afectada tanto por sus trabajos como por lo que cada individuo trae a su trabajo.

Más allá de desarrollar un concepto teórico acerca de la CVL, Easton & Van Laar trabajaron para presentar una escala que mide esas experiencias de los empleados y las categoriza en seis dimensiones, la estructura de dicha escala comprende los siguientes factores que se describen a continuación: Bienestar general (GWB), Interfaz de trabajo - casa (HWI), Satisfacción laboral y profesional (JCS), Control en el trabajo (CAW), Condiciones de trabajo (WCS) y Estrés en el trabajo (SAW).

Para Easton & Van Laar (2012) el bienestar general se refiere al grado de aceptación que tiene una persona de sentirse contento con todo en su vida, por lo tanto GWB encierra tantos aspectos psicológicos como la parte física de las personas. En este sentido, los autores afirman que cuando una persona se siente bien, es más propenso a trabajar bien y disfrutar del mismo; a diferencia de cuando una persona se siente mal, ansiosa o enferma independientemente de si esa angustia proviene del trabajo o de dificultades en casa, es probable que su trabajo se vea afectado negativamente.

Seguidamente, se relaciona la dimensión interfaz entre trabajo y casa (HWI) expuesta por Easton & Van Laar (2012) definida como el balance vida-trabajo que puede hacer una persona y el grado de aceptación que tiene para que la organización entienda y trate de ayudarlo con las presiones fuera del trabajo. Adicionalmente, los investigadores argumentan que una atención inadecuada a los compromisos de casa de las personas no le conviene mucho al empleador a largo plazo; y que fallar en el balance de las demandas de trabajo y casa tiende a afectar una habilidad del empleado de sacar lo mejor de sus capacidades.

Por lo anterior, el trabajador y el empleador necesitarán activa y continuamente monitorear el balance trabajo-vida, y hacer los ajustes que se requieran con discusión y compromiso dentro de las restricciones prácticas. (Easton & Van Laar, 2012).

A continuación, la tercera dimensión planteada es satisfacción laboral y personal (JCS), la cual mide el nivel de agrado y felicidad con las capacidades para hacer el trabajo, tales como: sensación de logro, alta autoestima y cumplimiento del potencial (Easton & Van Laar, 2012). Algunos investigadores han propuesto que la satisfacción laboral depende, por un lado, de las características individuales de las personas, tales como la habilidad de tener iniciativas, relaciones con los supervisores, o el trabajo que la persona realmente desempeña, y por otro lado de factores ambientales, por ejemplo, pagos, promociones y seguridad en el trabajo. (Porter & Steers, 1973).

En cuarto lugar, Easton & Van Laar (2012) mencionan la dimensión de control en el trabajo (CAW), definido como el nivel en el cual una persona siente que puede ejercer control en su ambiente laboral, así como la oportunidad de involucrarse en las decisiones que le afectan en el

trabajo. Por su parte, Spector (2002), en relación al tema expone que las reacciones emocionales negativas como la ansiedad, los problemas de salud física y comportamientos contraproducentes en el trabajo son condiciones relacionadas con percepciones personales bajas de control en el trabajo.

Para continuar con las dimensiones de calidad de vida laboral se señalan las condiciones de trabajo (WCS), definidas por Easton & Van Laar (2012) como el nivel de satisfacción que tiene los empleados con los recursos fundamentales como la salud, seguridad e higiene necesarias para realizar efectivamente su trabajo. Con respecto a la condiciones laborales, Oxenburg & Marlow (2005) afirman que los problemas asociados con limitaciones en el ambiente laboral, por ejemplo, presencia de polvo, poca iluminación, pueden contribuir a que las personas se alejen del trabajo y se incremente la rotación del personal.

Por último, la sexta dimensión tratada se denomina estrés en el trabajo (SAW), determinada por el grado en el cual una persona percibe que tiene demasiada presión y estrés en el trabajo; asociado éste último a una respuesta física y emocional dañina que ocurre cuando los requerimientos del trabajo no se ajustan a las capacidades, recursos o necesidades de los empleados (Van Laar, Edwards & Easton, 2007).

El presente estudio a la luz de las dimensiones de calidad de vida desarrolladas por Easton & Van Laar, fundamenta los retos singulares que tienen las organizaciones de entender cómo sus acciones repercuten en la calidad de vida de los empleados, por lo tanto, se hace necesario que analicen los asuntos más importantes de la experiencia total de los empleados para ser interpretados dentro del ambiente de trabajo y teniendo en los factores individuales relacionados.

En consecuencia, resulta importante definir que los conceptos desarrollados por Easton & Van Laar son los más adecuados al tipo de estudio que se realiza, puesto que mide la percepción que tiene los empleados de la organización del sector minero acerca del grado de aceptación que éstos tienen con respecto a las condiciones en el trabajo y aspectos de su vida personal.

2.3 Relación entre Justicia Organizacional y Calidad de Vida Laboral

La justicia ha sido motivo de preocupación en toda la historia de la humanidad. Es así que la evidencia empírica sugiere que existe un interés mundial por la justicia organizacional y la calidad de la vida laboral (QWL) entre todos los tipos de organizaciones y todo tipo de grupos profesionales (Gillet, et al 2013; Mohammad, et al. 2013).

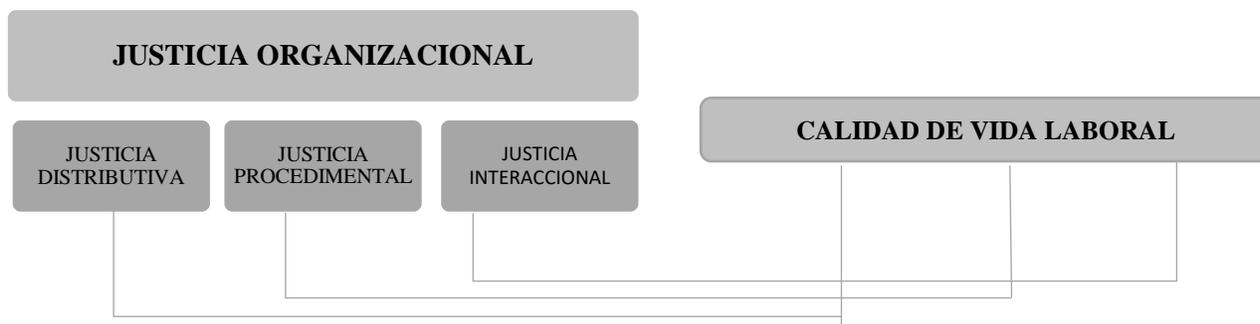
Tanto la justicia organizacional como la calidad de vida laboral son consideradas vitales para la creación de organizaciones éticas y virtuosas (Bright & Fry, 2013) y para la eficacia (Cameron, Bright, & Caza, 2004). Además, se consideran como armas, municiones y herramientas usadas por la fuerza de trabajo para alcanzar las metas organizacionales, construir comunidades y servir a la sociedad; es así que un trato justo refuerza la capacidad de los trabajadores para llevar a cabo su compromiso profesional (Rai, 2015).

La investigación ha demostrado que la forma cómo las personas son tratadas en las organizaciones, y las prácticas de justicia organizacional en cualquiera de sus dimensiones tiene una gran influencia en el comportamiento, creencias, actitudes y sentimientos de las mismas (Van de Bos,2002). Esos comportamientos, actitudes y sentimientos basados en estudios incluyen la satisfacción en el trabajo, el compromiso con la organización, los roles desempeñados y la confianza (Ambrose, Hess & Ganesan,2007).

En línea con lo anterior se demuestra que la justicia organizacional y la calidad de vida laboral son fundamentales para cualquier tipo de organización y es por eso que éstos temas y su relación han sido estudiados por investigadores en diversas empresas y países; dentro de algunos estudios se puede citar a Mohammad et al. (2013) para mencionar su estudio acerca de la relación de justicia organizacional y calidad de vida laboral en organizaciones públicas iraníes; en ella proponen una hipótesis mayor y otras menores en relación al tema, a saber:

- 1) Existe relación entre justicia organizacional y calidad de vida laboral (hipótesis mayor).
- 2) Existe una relación entre la justicia distributiva y la calidad de la vida laboral (hipótesis menor 1).
- 3) Existe una relación entre la justicia procedimental y la calidad de la vida laboral (hipótesis menor 2)

- 4) Existe una relación entre la justicia interaccional y la calidad de la vida laboral (hipótesis menor 3)



Gráfica 1. Hipótesis relación justicia organizacional y calidad de vida laboral

Fuente: Mohammad S., Masoumeh K., & Samiie S. (2013). Studying the Relationship between Organizational Justice and Employees' Quality of Work Life in Public Organizations: A Case Study of Qom Province. *Iranian Journal of Management studies*, 6(1), 119-145.

En relación a los resultados encontrada en la investigación, se destaca que existe una demostrativa evidencia de la relación directamente proporcional entre justicia organizacional y la calidad de vida de los empleados, así mismo se confirma la relación entre la justicia distributiva, procedimental, interaccional y la calidad de vida laboral (Mohammad et al., 2013). De igual manera, en el estudio de Colquitt et al. (2013) ya se había hablado de la relación positiva moderadamente fuerte entre la justicia procesal, la justicia percibida de los procesos de toma de decisiones y el desempeño de habilidades.

Dentro del marco de organizaciones del sector salud Gillet et al. (2013) buscaron una correlación entre justicia organizacional, liderazgo transformacional y calidad de vida laboral de las enfermeras de un hospital en Francia. Su propuesta investigativa se basó en tres hipótesis mencionadas a continuación:

- 1) El liderazgo transformacional estará asociado positivamente con la CVL de las enfermeras (Hipótesis 1).
- 2) La relación entre el liderazgo transformacional y la CVL de las enfermeras estará completamente mediada por la justicia distributiva e interaccional (Hipótesis 2).

- 3) La CVL de las enfermeras se asociará positivamente con su compromiso laboral (Hipótesis 3).

Al finalizar la aplicación de instrumentos de medición y el respectivo análisis, los investigadores revelaron en primer lugar que el liderazgo transformacional se asoció positivamente con la justicia distributiva e interaccional; en segundo lugar los hallazgos mostraron que la justicia distributiva en interaccional predicen positivamente la calidad de vida de las enfermeras, es así como los resultados confirman la importancia de la justicia organizacional en el ámbito de la asistencia sanitaria (Gillet et al., 2013).

En tercer lugar, se demuestra que la calidad de vida de las enfermeras es mayor cuando los supervisores adoptan un estilo de liderazgo transformacional porque estos comportamientos facilitan la justicia distributiva e interactiva. Finalmente, los autores confirman que en la medida que aumenta la calidad de vida de las enfermeras también lo hace su compromiso laboral y por ende se presenta una relación positiva que conviene tanto a las organizaciones como a sus clientes (Gillet et al., 2013).

De forma similar, Rai (2015) estudió el efecto de la justicia distributiva, procedimental, interpersonal e informativa sobre la calidad de vida de los empleados de centros de salud y rehabilitación. Esta propuesta de estudio se basa en la premisa de que la mayor parte de la práctica del trabajo social tiene lugar dentro de un contexto organizacional específico.

Es evidente que la distribución equitativa de los recursos, recompensas, beneficios, compensaciones y tareas, así como los procedimientos, las políticas y las reglas para tomar estas decisiones, mejoran la CVL de un trabajador y se refuerzan mutuamente. Por lo tanto, la justicia organizacional y la calidad de vida laboral pueden considerarse fundamentos de un sistema de servicio humano virtuoso (Rai, 2015).

Por su parte, Shaemi & Fattahi (2015) en su un estudio de la relación entre justicia organizacional, compromiso organizacional y calidad de vida del personal de la Universidad de Azad plantean dos hipótesis basados en su modelo de investigación y las cuales plantean los siguientes supuestos:

- 1) Existe una relación significativa entre la justicia organizacional y la calidad de vida laboral del personal en la Universidad Azad de Shabestar.
- 2) Existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y la calidad de vida laboral del personal en Azad University of Shabestar

Los autores confirman la relación alta y directa entre las variables tal como se había previsto. Por lo tanto, se puede decir que en la medida que la justicia organizacional y el compromiso organizacional aumentan, la calidad de la vida laboral también lo hace (Shaemi & Fattahi, 2015).

En estudios más recientes acerca de justicia y organizacional se tiene el de Beiranvand, Javanmard & Gashemi (2016), quienes tomaron las variables justicia organizacional y calidad de vida laboral y las estudiaron junto al liderazgo transformacional en una compañía petrolera iraní. En la publicación los autores demarcan su estudio en un modelo conceptual que se basa en estudios precedentes y establece tres variables principales así; como variable independiente el liderazgo transformacional, como variable de control la calidad de vida laboral y como variable dependiente la justicia organizacional.



Gráfica 2. Modelo conceptual de Beiranvand et al. (2016)

Fuente: Beiranvand, T., Javanmard, M., & Gashemi, N. (2016). Examining the relationship of Transformational Leadership to Quality Work Quality mediated by organizational justice in the IT department of the Iranian National Company of Campos Petrolíferos del Sur. *Journal of productivity and development*, 2(4),134-143. Recuperado de <http://pdjour.com/test/vol2-4/15.pdf>

Las hipótesis manejadas por los autores de la investigación en este caso son las siguientes:

- 1) Existe una relación positiva entre el liderazgo transformacional y la justicia organizacional.
- 2) Existe una relación positiva entre el liderazgo transformacional y la calidad de la vida laboral.
- 3) Existe una relación positiva entre la justicia organizacional y la calidad de vida laboral.
- 4) La justicia organizacional juega un papel mediador en la relación entre el liderazgo transformacional y la calidad de la vida laboral.

Los resultados obtenidos del estudio citado mostraron que existe una relación positiva entre las dimensiones de CVL, el compromiso entre los empleados y el comportamiento organizacional-ciudadano. Beiranvand et al. (2016) examinaron los efectos de la justicia distributiva, procedimental, interpersonal e informacional sobre la calidad de vida laboral y con los resultados corroboraron que la distribución justa de los recursos la implementación de métodos mejorados influirá en la calidad de vida laboral de los empleados.

Basado en lo anterior, se puede aseverar que la justicia organizacional y la calidad de vida laboral, son aspectos fundamentales para tener en cuenta desde la perspectiva de los directivos de cualquier tipo de organización; esto debido a los impactos que generan en las personas que laboral en ella, e inclusive, los efectos que tiene para el desempeño de los trabajadores y el cumplimiento de metas organizacionales.

TERCERA PARTE

3. METODOLOGÍA

3.1 Diseño

La metodología de tipo descriptivo tiene como objetivo detallar cómo es y cómo se manifiesta un acontecimiento para lo cual se define un propósito de estudio y sus variables para ser medido y poder describirlo (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). En línea con lo anterior, en el presente estudio se midió tanto la justicia organizacional como la calidad de vida laboral en la organización minera seleccionada; y de esta forma se describieron las variables teniendo en cuenta los hallazgos encontrados con los instrumentos utilizados.

El enfoque cuantitativo seleccionado tal como lo afirman Hernández, et al. (2010) utiliza recolección de fundamentos para comprobar hipótesis, basado en los métodos numéricos y el razonamiento estadístico, para establecer modelos de comportamiento y probar supuestos que en este caso corresponde a la relación positiva entre justicia organizacional y calidad de vida laboral que se ha encontrado en estudios anteriores.

Así mismo Hernández, et al (2010) explican que los estudios no experimentales no manipulan variables intencionalmente, sólo se observan los escenarios existentes para después ser analizados; tal como se hizo en el presente estudio donde mediante los instrumentos de recolección se pudo medir la percepción de justicia organizacional y calidad de vida laboral que en el presente manifiestan los empleados de la organización.

Sumado a la clasificación de no experimental, el estudio se clasifica como transversal-correlacional de acuerdo al planteamiento de Hernández, et al (2010), quienes explican que en este tipo de estudios los datos se recolectan en un sólo momento con el propósito de describir variables y analizar su incidencia e interrelación. En línea con esto, la medición de las variables (justicia organizacional y calidad de vida laboral) se hizo en tiempo único, recogiendo información que fue

analizada para determinar la relación entre las mismas dentro del contexto de una organización del sector minero en Colombia.

3.2 Unidad de Análisis o Participantes

Los participantes fueron trabajadores colombianos pertenecientes al departamento de producción de una organización dedicada a la explotación de carbón a cielo abierto en Colombia, a los cuales se les solicitó diligenciar los cuestionarios de justicia organizacional y calidad de vida laboral.

El departamento de producción y sus empleados son los responsables de la parte operativa dentro de la compañía; éstos ejecutan planes en campo que consideran personal y equipos ubicados estratégicamente para alcanzar los volúmenes de carbón establecidos como meta cada año, cumpliendo horarios laborales de 12 horas e interactuando en grupos de trabajo definidos para cada actividad requerida.

En línea con lo anterior se destaca que los trabajadores seleccionados para el estudio cumplen jornadas laborales diurnas y nocturnas e integran equipos de trabajo que la organización ha definido para desarrollar la operación. Dentro de lo establecido por la compañía se tiene que el personal denominado MPT (Personal de manejo y confianza) a encuestar se encarga de realizar labores de supervisión, control y seguimiento a desempeño de personal técnico y equipos asignados a su cargo, es por eso que se considera un enlace fundamental entre la gerencia del departamento y los empleados operativos. Por su parte el personal conocido en la compañía como PTC (Personal técnico calificado) tiene la responsabilidad de operar maquinaria pesada durante su jornada laboral cumpliendo las metas de seguridad y productividad asignadas.

3.3 Muestra

El universo objeto de estudio consta de 520 personas distribuidas así: 20 personas que ejercen trabajo de supervisión (MPT) y 500 personas que ejecutan labores operativas (PTC), se consideró una muestra no probabilística por conveniencia a la población de empleados operativos

con un nivel de confianza del 95% y margen de error del 5% obteniendo el resultado de 224 personas a encuestar; y de la población que realiza labores de supervisión (MPT) se encuestó en su totalidad para un total de 244 participantes.

3.4 Instrumentos de Recolección de Datos

Para medir la percepción de los participantes acerca de justicia organizacional y la calidad de vida laboral en la organización se emplearon dos cuestionarios que recolectaron los datos necesarios para hacer el análisis, a saber:

3.4.1 Justicia Organizacional

En la literatura académica existen varias escalas de medición para la justicia organizacional, sin embargo, de acuerdo a Maharee, Rodwell & Noblet (2010) quizá la más utilizada es la de Colquitt. El autor desplegó y certificó la medida de justicia basándose en el modelo presentando por Greenberg en 1987, quien consideró las cuatro dimensiones de la justicia: distributiva, procedimental, interpersonal e informacional; por lo tanto, la EJOC mide las percepciones que tienen las personas trabajadoras sobre lo que es justo en su organización (Rodríguez, Martínez & Sánchez, 2015).

En ese sentido, se considera muy pertinente para la presente investigación aplicar ésta escala puesto que puede evaluar la distribución de recompensas, creación y aplicación de procedimientos, trato interpersonal de supervisores y flujo de información en una compañía donde cada uno de estos ítems son fundamentales para el desarrollo de sus actividades.

Como ya se mencionó en la medida de percepción de justicia organizacional se utilizó el cuestionario desarrollado por Colquitt (2001), compuesto por 20 ítems con escala tipo Likert de 7 opciones de respuesta, donde 0 es Nunca, El instrumento EJOC se encuentra conformado por 24 preguntas, medidas en una escala Likert de 7 puntos; 0- Nunca, 1 es casi nunca, 2 es algunas veces, 3 es regularmente, 4 es muchas veces, 5 es casi siempre y 6 es siempre. La escala desarrollada por Colquitt abarca los cuatro componentes de la justicia organizacional: justicia distributiva (con siete

ítems), justicia procedimental (cuatro ítems), justicia interpersonal (con cuatro ítems) y justicia informacional (cinco ítems). (Ver anexo 1).

La importancia de usar este instrumento que ha sido empleado con buenos resultados en investigaciones de diversos sectores y en diferentes países, radica en que dicho cuestionario fue adaptado lingüísticamente y validado en trabajadores colombianos por Ruíz & García (2013), lo cual lo hizo muy pertinente para aplicar en los participantes de esta investigación.

3.4.2 Calidad de Vida Laboral

Así mismo para describir la percepción de calidad de vida laboral se utilizó el cuestionario WRQoL (Work-Related Quality of Life Scale) desarrollado por Van Laar, Edwards & Easton (2007), el cual se suministró en un cuestionario de una sola página y consta de 6 factores, a saber: Satisfacción Laboral y Profesional (JCS) con 6 preguntas, Bienestar General (GWB) conformado por 6 preguntas, Estrés en el trabajo (SAW) evaluado por 2 preguntas, Control en el trabajo (CAW) comprendido por 3 preguntas, Interfaz de trabajo en casa (HWI) medido por 3 preguntas y Condiciones de trabajo (WCS) con 3 preguntas, en los que se basan para responder los 23 ítems que lo conforman. En el procedimiento se requirió que los encuestados respondieran una escala de 5 puntos con las siguientes opciones de respuesta: muy en desacuerdo, desacuerdo, neutral, de acuerdo y muy de acuerdo. (Ver anexo 2).

Dicho cuestionario ha sido validado por Edwards, Van Laar, Easton & Kinman (2009) en 4 instituciones de educación superior en Reino Unido, encontrando una calificación general muy positiva para los 23 ítems de 0.94 el alfa de Cronbach. De igual forma, Van Laar, Edwards Además probadas las propiedades psicométricas de la escala de calidad de vida relacionada con el trabajo para trabajadores de la salud realizado

La escala seleccionada para medir la calidad de vida laboral fue seleccionada porque es una medida que capta la percepción que tienen los trabajadores del entorno laboral, de su bienestar y desarrollo personal y profesional, lo cual es evaluado con las seis dimensiones del WRQoL. Dichas dimensiones son muy apropiadas para evaluar las organizaciones dedicadas a la minería, pues sus actividades se desarrollan dentro un ambiente que genera presión y estrés, se requiere

extensas jornadas laborales las cuales son cumplidas por trabajadores que como cualquier persona tiene metas individuales y profesionales en pro de satisfacer sus necesidades y sopesar el tiempo entre familia y trabajo.

3.4.3 Variables Sociodemográficas

En los cuestionarios originales de justicia organizacional y calidad de vida laboral se adicionó en la parte superior una serie de preguntas de selección múltiple con única respuesta, donde cada empleado suministró la información acerca de su edad, género, nivel de escolaridad, cargo dentro de la organización, tipo de contrato y antigüedad laboral, dicha información corresponde a las variables sociodemográficas que fueron analizadas para establecer cómo se relacionan con la percepción de la justicia organizacional y con la calidad de vida de la organización. (Ver anexos 1 y 2).

3.5 Procedimiento

Para la ejecución del proyecto en la organización seleccionada se realizó una reunión previa con los directivos de los departamentos de recursos humanos y producción con el objeto de dar a conocer el proyecto. Una vez obtenida la aprobación por parte de la organización el investigador invitó a los participantes en el marco de actividades de capacitación que la compañía ofreció a los empleados fuera de la jornada laboral, y a cada sesión fueron citadas aproximadamente 30 personas, lo cual facilitó la interacción con el grupo y realización del procedimiento.

Dado el momento oportuno para intervenir durante la capacitación se procedió a informar a los participantes sobre el propósito general del estudio e inmediatamente después fueron invitados a responder los cuestionarios que incluyeron inicialmente una hoja de consentimiento informado seguida de las escalas descritas en el aparte de instrumentos de recolección.

El diligenciamiento total de las tres hojas suministradas tomó aproximadamente 30 minutos en cada grupo. Durante el proceso de recopilación de datos, se atendieron todas las preguntas de los participantes velando por protección de sus derechos al anonimato, confidencialidad,

privacidad, autonomía, dignidad y libre expresión respetando además la opción de retirarse en cualquier momento del ejercicio académico.

4. RESULTADOS

4.1 Análisis de Datos

El análisis estadístico de la información de campo consolidada consistió en la caracterización de cada una de las dimensiones que permitiera la construcción de una variable latente de cada dimensión de justicia organizacional y de calidad de vida laboral respectivamente. Para desarrollar la caracterización mencionada se implementó la estrategia multivariada propuesta por Morineau, Lebart & Piron, (1995) e incorporada por Pardo & Del Campo, (2007) en la librería FactoClass del lenguaje R. Dicha estrategia consiste en realizar un Análisis Factorial de Correspondencia Múltiple, ACM, para evaluar la relación existente entre las variables de contexto y los resultados de cada una de las dimensiones.

La metodología ACM describe relaciones de un conjunto de variables en un conjunto menor de nuevas variables, denominados factores que sintetizan la información de las variables originales. Posteriormente se realiza un análisis de clasificación mixta, basada en la aplicación del clúster jerárquico por medio de método de Ward¹, la cual permitirá identificar la cantidad de clases a conformar y finalmente la implementación del método k-medias² que permita consolidar los clases o grupos de empleados a caracterizar, partiendo de los centros de gravedad³ obtenidos en el paso anterior, para realizar una caracterización de cada una de las clases, según las variables activas.

La ventaja de realizar este procedimiento inicial consiste en un pretratamiento de la información, por medio del uso de las coordenadas factoriales para la conformación de clúster, lo cual permite utilizar la información más relevante de los datos, aislando los ruidos provocados por duplicidad o colinealidad de la información. Para la caracterización de las clases se utilizó la función `cluster.carac` disponible en la misma librería, la cual por medio de los valores test, que son

¹ El método de Ward utiliza la distancia entre clases que cumple con el objetivo de unir, en cada paso del proceso de aglomeración, las dos clases que incrementen menos la inercia intraclases.

² Método de clasificación no supervisado, basado en estructurar grupos definidos a priori.

³ Promedio de cada variable dentro de un clúster.

índices descriptivos contruidos para identificar las variables que caracterizan positivamente o negativamente a cada clase. Los valores test seleccionados son aquellos donde su porcentaje dentro de la clase son estadísticamente superior al porcentaje global.

Una vez caracterizada cada dimensión se realizó la construcción de su correspondiente índice, lo cual permitirá establecer una medida de comparación entre dimensiones. Por lo tanto, se construyeron índices que permiten identificar diferentes niveles de análisis y comparación entre dimensiones calculados a partir de la información recolectada.

Los índices se construyeron mediante el primer vector generado por el ACM, y reescalados por con el fin que tomen valores entre 0 y 1 mediante la función:

$$\text{Indice}_i = \frac{X - \min(X)}{\max(X) - \min(X)}$$

Posteriormente el índice se categorizo, con el objetivo de conocer la importancia relativa de los encuestados en cada una de las dimensiones observadas, por medio de la siguiente escala:

[0-0.2] → Nivel muy bajo de importancia

(0.2-0.4] → Nivel bajo de importancia

(0.4-0.6] → Nivel medio de importancia

(0.6-0.8] → Nivel alto de importancia

(0.8-1.0] → Nivel muy alto de importancia

4.2 Análisis Descriptivo de la Muestra

El perfil de la muestra poblacional observado a través de la información de contexto es el siguiente: De las 244 personas encuestadas el 93.44% son hombres y el 6.56% son mujeres, con respecto al rango etario en el momento de la encuesta se evidenció que el 24.59% tenía entre 20 y 29 años; el 52.87% entre 30 a 39 años; el 13.93% entre 40 y 49 años y el 8.61% más de 50 años.

En cuanto a los niveles de educación se constató que el 9.43% de los encuestados indicaron tener bachillerato culminado, 73.36% nivel técnico, 3.69% nivel tecnológico y 13.52% estudios profesionales. En lo concerniente a la antigüedad laboral, el 5.33% de los participantes presentan

una antigüedad inferior a un año, 43.85% entre 1 a 5 años de antigüedad, 25% entre 5 a 10 años de antigüedad, 13.52% entre 10 a 20 años de antigüedad y 12.30% más de 20 años.

Finalmente, al indagar sobre el tipo de contrato y cargo se evidencia que el 45.49% de los empleados tienen un contrato a término indefinido y el 54.51% a término fijo, frente al cargo que ocupan en la organización se tiene que el 91.39% son Personal Técnico Calificado (PTC) y el 8.61% son Personal de Manejo y Confianza (MPT).

Tabla 2

Descriptivos de la muestra

Información sociodemográfica	Categorías	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Rango etario	20 a 29	60	24,59%
	30 a 39	129	52,87%
	40 a 49	34	13,93%
	Mayor de 50	21	8,61%
Sexo	Masculino	228	93,44%
	Femenino	16	6,56%
Nivel de formación	Bachiller	23	9,43%
	Técnico	179	73,36%
	Tecnológico	9	3,69%
	Profesional	33	13,52%
Cargo	PTC	223	91,39%
	MPT	21	8,61%
Tipo de contrato	Indefinido	111	45,49%
	Termino fijo	133	54,51%
Antigüedad	Menos de 1 año	13	5,33%
	entre 1 y 5 años	107	43,85%
	entre 5 y 10 años	61	25,00%
	entre 10 y 20 años	33	13,52%
	más de 20 años	30	12,30%

Fuente: Elaboración propia

4.3 Análisis Dimensiones de Justicia Organizacional

Con el objetivo de identificar las principales características de los empleados encuestados, se implementó el método de clasificación mixta, donde se evidenció la conformación de cuatro grupos o perfiles, los cuales se consolidaron mediante un proceso de K-medias en 4 clúster, tomando como puntos iniciales los centros de gravedad de las clases generadas anteriormente.

A continuación, se presenta el análisis de los resultados de cada una de las dimensiones de la justicia organizacional teniendo en cuenta las variables sociodemográficas.

Justicia Distributiva

Grupo 1: En este grupo se encuentran los trabajadores entre los 40 a 49 años, con antigüedad laboral mayor a 10 años y tipo de contrato a término indefinido, quienes consideran que las recompensas que reciben no reflejan el desempeño y esfuerzo que han puesto en su trabajo; por lo tanto, éstos no contribuyen al desarrollo de la organización.

Grupo 2: En este grupo se encuentran los empleados entre los 40 a 49 años, con nivel de formación profesional y en su mayoría hombres; los cuales manifiestan recibir con regularidad recompensas adecuadas para las labores que desempeñan y el esfuerzo puesto en ellas, esto refleja la contribución con la entidad.

Grupo 3: Este grupo lo conforman bachilleres con tipo de contrato a término fijo y antigüedad laboral entre 1 y 5 años, quienes coinciden en que siempre reciben recompensas justas teniendo en cuenta el esfuerzo puesto en el trabajo terminado. Además, demuestran la contribución por parte de los trabajadores al desarrollo de la organización.

Grupo 4: En este grupo se encuentran los trabajadores entre 30 y 39 años en su mayoría mujeres con tipo de contrato a término indefinido y con antigüedad laboral entre 5 y 10 años, quienes señalan que casi nunca reciben recompensas adecuadas con el desempeño y esfuerzo puesto en las actividades que realizan dentro de la organización.

Justicia Procedimental

Grupo 1: Está caracterizado por los individuos con nivel de formación técnico, edades entre los 30 a 39 años con tipo de contrato indefinido y algunas personas con cargo de personal de manejo y confianza consideran que casi nunca pueden expresar su opinión con respecto a los resultados obtenidos a partir de procesos aplicados. Además, no se sienten capaces de solicitar las recompensas que merecen según dichos procedimientos y expresan que en algunas ocasiones las políticas y procedimientos aplicados en la empresa se basan en información confiable pero casi nunca reflejan estándares éticos y morales.

Grupo 2: Las personas que caracterizan este grupo tienen antigüedad laboral menor a 5 años y tipo de contrato a término fijo consideran que las políticas y procedimientos aplicados en la organización siempre están basados en información confiable y los resultados obtenidos se han dado gracias a la aplicación de estos. De lo anterior, se evidencia que los procedimientos para dar recompensas son otorgados de forma neutral y se basan en estándares éticos y morales.

Grupo 3: Están los profesionales entre 40 y 49 años con tipo de contrato a término indefinido, con antigüedad laboral mayor a 10 años; quienes coinciden en que regularmente pueden dar su opinión frente a los resultados obtenidos derivados de procedimientos aplicados en la empresa. Muchas veces estos procedimientos son aplicados sin prejuicios y regularmente son capaces de solicitar las recompensas derivadas de los mismos.

Grupo 4: conformado por personas entre 20 y 29 años cuentan con tipo de contrato a término fijo que llevan entre 1 y 5 años y cuyo cargo es de operador técnico calificado, están de acuerdo en que casi siempre las normas y procedimientos en su empresa son aplicados de forma permanente, se basan en información confiable y reflejan los estándares éticos y morales. Además, manifiestan que pueden dar su opinión frente a los resultados obtenidos en la aplicación de éstos.

Justicia Interpersonal

Grupo 1: Se hallan los trabajadores con nivel de formación técnico en su mayoría hombres entre 40 y 49 años con cargo de personal de manejo y confianza, con antigüedad laboral entre 1 y 5 años que siempre han sido tratados de manera adecuada, con dignidad y respeto, por lo cual, nunca han recibido comentarios inadecuados por parte de su jefe o supervisor.

Grupo 2: Esta caracterizado por trabajadores en su mayoría mujeres profesionales con tipo de contrato a término indefinido y antigüedad laboral entre 5 y 10 años y hombres mayores de 50 años, algunas veces han recibido comentarios inadecuados por parte de sus jefes. Por otro lado, casi siempre han sido tratados de manera adecuada basada en el respeto y dignidad.

Grupo 3: En el están personas entre los 30 y 39 años en su mayoría mujeres bachilleres, cuyo cargo es de personal técnico calificado, antigüedad laboral entre 1 y 5 años con tipo de contrato a término fijo regularmente son tratadas de manera adecuada, con dignidad y respeto, pero con la misma regularidad reciben comentarios inadecuados por parte de sus jefes.

Grupo 4: Aquí tenemos trabajadores que cuentan con antigüedad laboral entre 5 y 10 años y nunca han sido tratados de forma adecuada, es decir, de manera respetuosa y digna.

Justicia Informativa

Grupo 1: Están las personas profesionales que llevan entre 5 y 10 años y que cuentan con tipo de contrato a término indefinido quienes consideran que casi siempre son tratados con honestidad por parte de sus jefes, los procedimientos que se utilizan para recompensarle su trabajo son explicados a detalle y resultan razonables. También, encuentran solución oportuna a las situaciones que ocurren en las relaciones laborales y las necesidades por parte de los empleados son comunicadas efectivamente.

Grupo 2: Conformado por individuos entre 20 y 29 años que llevan entre 1 y 5 años de antigüedad en su empleo y cuentan con tipo de contrato a término fijo en su mayoría hombres con nivel de formación técnico, consideran que los mecanismos de comunicación con su jefe siempre son acertados. De esta manera, son tratados con honestidad y los procedimientos utilizados para recompensar a los trabajadores resultan razonables y son explicados a detalle, las situaciones que ocurren en las relaciones laborales siempre son solucionadas de manera oportuna.

Grupo 3: Los trabajadores del tercer grupo en su mayoría mujeres entre 30 y 39 años con antigüedad laboral entre 10 y 20 años y quienes cuentan con tipo de contrato a término indefinido que caracterizan este grupo regularmente son tratados con honestidad y los procedimientos que se utilizan para recompensar el trabajo desempeñado muchas veces son razonables. En cuanto a las relaciones laborales, las situaciones que surgen con respecto a las mismas algunas veces son solucionadas de manera oportuna.

Grupo 4: Por último, las personas que conforman el cuarto grupo quienes se encuentran entre los 30 a 39 años y cuyo cargo es de personal de manejo y confianza consideran que casi nunca son escuchados por sus jefes, las explicaciones de los procedimientos no son detalladas ni razonables. De la misma manera, casi nunca son tratados con honestidad y las situaciones que ocurren en las relaciones laborales no son solucionadas de manera oportuna.

4.4 Análisis Dimensiones de Calidad de Vida Laboral

A continuación, se describen los hallazgos de las dimensiones de la calidad de vida laboral analizadas con respecto a las variables sociodemográficas de las personas encuestadas.

Satisfacción Laboral y Profesional

Grupo 1: Se encuentran las personas con nivel de formación tecnológico que cuentan con antigüedad laboral entre 5 a 10 años y más de 20 años, cuyo cargo es personal de manejo y confianza caracterizadas por estar de acuerdo con las oportunidades profesionales y de formación a las que tienen acceso en su trabajo, además están de acuerdo en que pueden utilizar y desarrollar nuevas habilidades en el ambiente laboral y reciben reconocimiento por parte de sus jefes cuando han realizados un buen trabajo. Se destaca que las demás variables sociodemográficas mantienen participaciones estadísticamente similares a la población total de encuestados, por lo cual no se describen como variables discriminantes dentro de este grupo.

Grupo 2: Conformado por trabajadores de 20 a 29 años con antigüedad laboral menor a 5 años y tiene un contrato tipo a término fijo, los cuales consideran que están muy de acuerdo con las oportunidades profesionales a las que tienen acceso en su trabajo, la información que reciben para desarrollar las actividades y la oportunidad de utilizar y desarrollar nuevas habilidades. Por otro lado, están en desacuerdo con la claridad en las metas y objetivos que les permiten hacer su trabajo.

Grupo 3: Se encuentran principalmente los trabajadores entre 40 a 49 años, cuyo cargo corresponde a operador técnico calificado con un tipo de contrato indefinido y antigüedad laboral entre 10 y 20 años. Éstas personas están en desacuerdo con las oportunidades profesionales que les brinda su empleo y no encuentran apoyo para el desarrollo de nuevas habilidades. De la misma

manera, los objetivos y metas propuesto no son definidos con claridad y no reciben ningún tipo de reconocimiento por parte de sus jefes.

Grupo 4: Caracterizado por trabajadores entre 20 y 29 años consideran que no existen objetivos claros ni se les permite desarrollar sus habilidades. Se destaca que las demás variables sociodemográficas mantienen participaciones estadísticamente similares a la población total de encuestados, por lo cual no se describen como variables discriminantes dentro de este grupo.

Bienestar General

Grupo 1: Se encuentran personas con nivel de formación técnico y profesional principalmente hombres, entre 20 a 29 años, con antigüedad laboral menor a 5 años y contrato a término fijo y algunos empleados de personal manejo y confianza, manifiestan que están satisfechos con su vida, consideran que les salen muy bien las cosas, están de acuerdo en que en muchos aspectos de sus vidas es casi ideal, se siente bien en este momento, y consideran que últimamente han estado razonablemente feliz.

Grupo 2: Están las personas entre 30 a 39 años con nivel educativo bachillerato y antigüedad laboral entre 5 y 10 años, que están muy de acuerdo con que su vida en muchos aspectos es ideal, es decir, se sienten satisfechos y felices.

Grupo 3: Está caracterizado por los trabajadores que llevan más de 10 años en su trabajo en su mayoría mujeres y hombres mayores de 40 años con tipo de contrato a término indefinido y nivel de formación tecnológico, que están de acuerdo con sus condiciones de vida, se muestran neutrales con las características que describen la felicidad en su vida.

Grupo 4: Finalmente, el grupo No 4 está representado por las personas que se consideran infelices, insatisfechos con su vida y que recientemente han estado descontentas y deprimidas de las cuales no se encuentra información sociodemográfica representativa.

Estrés en el Trabajo

Grupo 1: Se encuentran trabajadores bachilleres entre 20 a 29 años, con antigüedad laboral entre 1 a 5 años y cuyo cargo es de operador técnico calificado que consideran que no se sienten estresados ni presionados en su trabajo.

Grupo 2: Está representado en su mayoría por mujeres bachilleres entre 30 y 39 años con antigüedad laboral menor a 5 años que no se sienten estresados ni presionados en su trabajo.

Grupo 3: Se encuentran los profesionales entre 30 a 39 años con tipo de contrato a término indefinido y con cargo de personal de manejo y confianza, los cuales consideran que en general manejan niveles de estrés y presión neutros en su lugar de trabajo.

Grupo 4: Las personas que conforman el cuarto grupo son bachilleres mayores a 40 años, con antigüedad laboral mayor a 10 años y tipo de contrato a término indefinido, están muy de acuerdo en que en ocasiones se sienten excesivamente estresados en su trabajo y algunas veces presionados en el mismo.

Control en el Trabajo

Grupo 1: Conformado principalmente por mujeres entre 20 y 29 años con un nivel de formación técnico, contrato a término fijo y ser Operadores técnicos calificados con antigüedad laboral entre 1 y 5 años, consideran no sentirse muy involucrados en la toma de decisiones que afecten a su área de trabajo y al público, además tiene una opinión neutra frente a poder expresar su opinión e influenciar cambios en su trabajo.

Grupo 2: Está constituido por personas profesionales mayores de 50 años en su mayoría son Personal de manejo y confianza con tipo de contrato a término indefinido, están de acuerdo en que su trabajo les permite involucrarse en la toma de decisiones que afectan su área y al público en general, además consideran que su opinión puede influenciar cambios en sus trabajos.

Grupo 3: Pertenecen al grupo No 3 los trabajadores en la mayoría hombres con nivel de formación técnico, antigüedad laboral entre 1 y 5 años con cargo de operadores técnicos calificados que no se sienten capaces de expresar opiniones que contribuyan a cambios en su lugar de trabajo y tampoco se sienten involucrados en la toma de decisiones.

Grupo 4: Por último, en el grupo No 4 están los empleados en su mayoría tecnólogos y profesionales con tipo de contrato a término indefinido con antigüedad laboral en los rangos: menor a un año, entre 5 y 10 años y mayor a 20 años; quienes expresan sentirse muy involucrados en la toma de decisiones que los afectan tanto a ellos como al público en general. Además, están muy de acuerdo en que pueden expresar sus opiniones que pueden influenciar cambios en su lugar de trabajo.

Interfaz de Trabajo y Casa

Grupo 1: Lo conforman trabajadores en el rango de 40 a 49 años con tipo de contrato a término indefinido con antigüedad laboral mayor a 10 años, quienes consideran que sus turnos laborales no se ajustan a circunstancias personales, es decir, no hay flexibilidad en las horas de trabajo y no hay un balance adecuado entre el trabajo y su vida familiar.

Grupo 2: Se encuentran los empleados en su mayoría hombres con antigüedad laboral entre 5 a 10 años con nivel de formación técnico y tipo de contrato a término fijo, que están muy de acuerdo con la flexibilidad en los horarios/turnos y el apoyo que les brindan sus jefes, esto con el fin de llevar un balance adecuado de su vida familiar y laboral.

Grupo 3: Los trabajadores mayores a 50 años con nivel de formación tecnológico con antigüedad laboral mayor a 20 años y tipo de contrato a término indefinido y algunas mujeres que pertenecen a este grupo consideran estar de acuerdo con que la empresa le permite tener un balance adecuado entre su trabajo y su vida familiar, además su horario se adecua con sus circunstancias personales.

Grupo 4: Se encuentran los trabajadores entre 30 a 39 años, tipo de contrato a término fijo y antigüedad laboral entre 1 a 5 años inconformes con el apoyo que reciben de sus jefes y el adecuado balance para el manejo de su vida familiar y profesional.

Condiciones de Trabajo

Grupo 1: En cuanto a condiciones de trabajo se hallan en el grupo No 1 del análisis los trabajadores cuya edad se encuentra en el rango de 30 a 39 años, nivel de formación tecnológico o profesional, antigüedad laboral entre 5 y 20 años caracterizados principalmente por tener contratos a término indefinido, y consideran estar satisfechos con las condiciones laborales y las herramientas que les son proporcionadas por sus jefes. Además, consideran que el ambiente laboral es seguro.

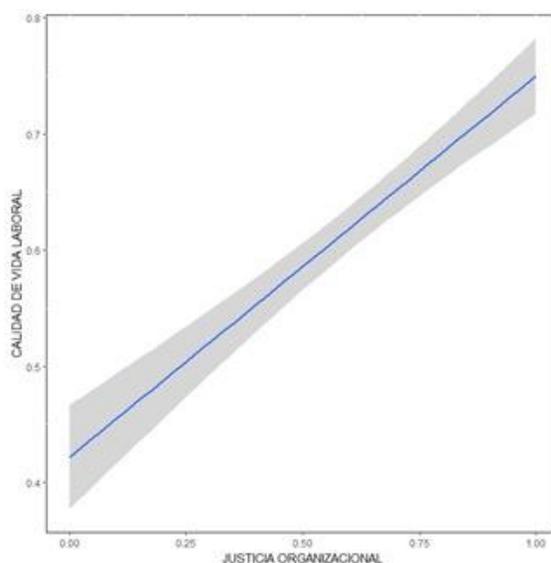
Grupo 2: Se encuentran los trabajadores técnicos entre 20 a 29 y los mayores de 50 años, antigüedad laboral menor a 5 años y tipo de contrato a término fijo están muy de acuerdo en que las condiciones laborales son excelentes, además sus jefes les proporcionan herramientas adecuadas y un ambiente seguro para trabajar.

Grupo 3: Están los trabajadores con antigüedad laboral menor a un año quienes no se sienten cómodos con las condiciones que les ofrecen en su empleo y las herramientas que les ofrecen no son las adecuadas para el correcto desarrollo de sus actividades laborales.

Grupo 4: Finalmente, en el grupo No 4 se hallan los trabajadores de los cuales no hay información sociodemográfica representativa y que coinciden en que las condiciones y herramientas que les proporcionan en su empleo no son las mejores; adicionalmente, no se sienten seguros en su ambiente laboral.

4.5 Relación entre Justicia Organizacional y Calidad de Vida Laboral

Con el objetivo de responder a la pregunta de ésta investigación acerca de cuál es la relación entre justicia organizacional y calidad de vida laboral, se tomó el índice construido por las dimensiones de cada encuesta reescalado entre 0 y 1, evidenciando una relación lineal de 0.5783 y un alto grado de distanciamiento de los valores como se puede observar en la gráfica 3; lo cual nos lleva a decir que no hay una relación aparente entre la justicia organizacional y la calidad de vida que perciben los empleados de la organización minera seleccionada para el estudio.



Gráfica 3. Dispersión entre la percepción de justicia organizacional y calidad de vida laboral

Fuente: Elaboración propia

Grupo 1: Caracterizado por personal de manejo y confianza (MPT) contratados a término indefinido es muy relevante el control en el trabajo, la justicia procedimental e interpersonal y en

general se encuentran satisfechos con su calidad de vida laboral. Así mismo este grupo tiene una opinión neutral frente al estrés laboral, la interfaz de trabajo y casa, la justicia distributiva e informativa.

Grupo 2: Está conformado por empleados principalmente hombres entre 20 y 29 años con contrato a término fijo y antigüedad laboral menor a 5 años consideran muy importante las dimensiones de bienestar general, estrés en el trabajo, justicia procedimental e interpersonal y manifiestan estar muy satisfechos con su calidad de vida laboral. En contraste consideran poco relevante aspectos como la satisfacción laboral y profesional, interfaz de trabajo y casa, control en el trabajo y las dimensiones de justicia distributiva e informativa.

Grupo 3: representado por trabajadores con más de 5 años de antigüedad laboral, quienes se encuentran entre 40 y 49 años de edad contratados a término indefinido, arroja una alta percepción de relevancia en cuanto a justicia distributiva e informativa, control en el trabajo y satisfacción laboral y profesional. Adicionalmente las personas de este grupo tienen una apreciación neutral respecto a las dimensiones de bienestar general e interfaz entre trabajo y casa y finalmente consideran poco relevante la justicia procedimental e interpersonal y manifiestan una muy baja satisfacción con su calidad de vida laboral.

Grupo 4: Caracterizado por trabajadores entre 30 a 39 años con antigüedad laboral entre 1 y 5 años contratados por la organización minera a término fijo dan mucha relevancia a la dimensión interfaz entre trabajo y casa, condiciones de trabajo y justicia informativa. En contraste consideran poco relevante el bienestar general y la justicia interpersonal.

5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El estudio confirma una relación débil entre la justicia organizacional y la calidad de vida laboral, la cual se explica por la heterogeneidad de la percepción de los empleados del área productiva del sector minero, es decir, que no existe un único perfil predominante dentro de las dimensiones observadas.

Se destaca que resultados similares en la investigación de Mohammad et al., (2013) quienes encontraron una relación directamente proporcional entre justicia organizacional y calidad de vida laboral en las empresas públicas iraníes, como el estudio realizado por Shaemi & Fattahi, (2015) quienes concluyeron que la calidad de vida laboral aumenta en la medida que la justicia y el compromiso organizacional también lo hacen en empresas de la salud.

De acuerdo con los resultados encontrados por el ACM en el modelo propuesto para cada una de las dimensiones observadas de justicia organizacional se puede afirmar que:

- Los trabajadores de la empresa del sector minero expresan diferentes percepciones frente a la justicia organizacional practicada en la empresa, sin embargo, vale la pena destacar que los empleados más antiguos contratados a término indefinido y con edades que superan los 40 años tienen una baja percepción de justicia distributiva mientras que los empleados profesionales y con contrato a término fijo consideran justas las recompensas por su trabajo.
- Además, en cuanto a justicia procedimental se refiere, se puede concluir que los trabajadores con contrato a término indefinido y con edades que superan los 30 años consideran que no pueden expresar libremente ni solicitar lo justo, así como que ocasionalmente pueden participar en procedimientos y dar su opinión frente a éstos. A su vez los empleados más jóvenes, con edades entre 20 y 29 años contratados a término fijo con menos de 5 años de antigüedad, aducen que la aplicación de normas y procedimientos es correcta y que pueden expresarse libremente.

Una alta satisfacción en la dimensión de justicia procedimental e interpersonal generan una mayor calidad de vida laboral, es decir, que si una organización logra implementar

mayor cooperación entre la interacción de los cargos operativos y los administrativos para la generación e implementación de procesos, esto contribuirán de manera directa y positiva a la calidad de vida laboral de los empleados.

- Con referencia a la justicia interpersonal se hallaron opiniones divididas dentro de los encuestados, no obstante, los empleados de manejo y confianza expresan que siempre son tratados con dignidad mientras que el personal técnico calificado manifiesta trato digno y que algunas veces acompañado de comentarios inadecuados por parte del jefe. Adicionalmente las personas con contrato a término fijo como indefinido con antigüedad entre 1 y 10 años coinciden en recibir un trato con dignidad pero que en ocasiones han recibido comentarios inadecuados.
- Frente a la justicia organizacional se mencionan las opiniones relevantes frente a la justicia informativa hallándose, que las personas más jóvenes y con antigüedad laboral de menos de 10 años perciben una comunicación oportuna acerca de detalles de su trabajo, a diferencia de las personas mayores de 30 años y algunos trabajadores de manejo confianza, quienes expresaron que casi nunca son escuchados por sus jefes, no reciben información detallada de los procedimientos y algunas veces reciben información oportuna sobre datos de su trabajo.

Por otra parte, observando las dimensiones propuestas por Van Laar, Edwards & Easton en su escala para medir calidad de vida laboral -WRQoL-, se puede concluir que:

- La satisfacción laboral del personal que ocupa cargos de manejo y confianza se encuentra a gusto con las oportunidades laborales y profesionales, así como con la formación y las oportunidades de desarrollar sus habilidades y el reconocimiento por parte del jefe. En contraste, las personas con cargos de operador técnico calificado, no están de acuerdo con las oportunidades y el reconocimiento que se les brinda. Adicionalmente vale la pena destacar que los trabajadores con rango etario entre 20 y 29 años expresan su satisfacción con las oportunidades, pero cuestionan la claridad de los objetivos y las metas en su trabajo.
- En lo concerniente a la dimensión de bienestar general, se destaca el hallazgo interesante de que en su mayoría los empleados hombres y mujeres; con edades entre 20 y 49 años; bachilleres, técnicos y profesionales coinciden en sentirse bien, satisfechos con la vida y

felices. Se exceptúan algunas personas que manifiestan descontento, insatisfacción e infelicidad, de las cuales no se obtuvo un patrón de información sociodemográfica relevante.

- El estrés en el trabajo medido permite concluir que las personas menores de 40 años y con antigüedad laboral inferior a 5 años no se sienten presionados ni estresados en el trabajo a diferencia de las personas mayores de 40 años y con más de 10 años de trabajo, quienes expresaron percibir altos niveles de estrés y presión.
- Acerca del control en el trabajo se halló una clara tendencia del personal de manejo confianza a estar involucrados en la toma de decisiones e influenciar cambios en el trabajo, mientras que los trabajadores con cargo de personal técnico calificado se muestran en desacuerdo con la posibilidad de expresar sus opiniones, participar en la toma de decisiones y no se perciben con la capacidad de generar cambios.
- En cuanto a la dimensión denominada interfaz entre trabajo y casa, se concluye que en el ejercicio de medición no hay un patrón que permita describir la percepción de los trabajadores, en tanto que se encuentran opiniones mezcladas de personas con diferentes edades, tipo de contrato y antigüedad que refieren estar de acuerdo con sus horarios de trabajo, el apoyo de sus jefes y un adecuado balance entre el trabajo y la casa y a su vez personas con esas mismas variables demográficas refieren no estar de acuerdo.
- Frente a las dimensiones de calidad de vida laboral con las condiciones de trabajo, la percepción de los trabajadores de la organización minera con antigüedad de más de un año, niveles educativos técnico y profesionales y edades entre los 20 y 39 años se sienten satisfechos con las herramientas proporcionadas para realizar su trabajo y además perciben un ambiente laboral seguro; a diferencia se halla un grupo de personas con menos de un año en la empresa que manifiestan no tener las herramientas adecuadas y no se sienten cómodos con las condiciones de trabajo.

Finalmente se evidencia lo importante que es para las organizaciones usar herramientas y programas que favorezcan el trato justo con sus empleados y a la vez les ofrezcan condiciones de trabajo que generen satisfacción para alcanzar metas organizacionales, servir a las sociedades y reforzar el sentido de compromiso profesional de los trabajadores expuesto por Rai (2015), es decir, se refuerza lo primordial que es para las empresas mineras tener prácticas que sean

percibidas como justas por la mayoría de sus trabajadores, y de esta manera, poder influir positivamente en sus comportamientos, actitudes y sentimientos en concordancia a lo expuesto por Van den Bos (2002).

6. RECOMENDACIONES

Sumado al cumplimiento del objetivo del estudio, con los resultados obtenidos surge la necesidad de dar conocer a los directivos de la organización las apreciaciones más comunes realizadas por los empleados pertenecientes al departamento de producción. Entre los temas más mencionados se rescata la satisfacción que manifestaron con las recompensas e información suministradas por la organización, no obstante, algunos expresaron tener una baja satisfacción con su calidad de vida laboral.

En consecuencia, se sugiere hacer intervenciones que tengan como objetivos revisar con los empleados e intervenir lo siguiente: la forma de elaboración y aplicación de procedimientos, la oportunidad de expresarse acerca de los mismos, el adecuado balance entre trabajo y casa, los niveles de presión y estrés, reforzar el involucramiento de los empleados en el control del trabajo e incrementar las oportunidades de formación y desarrollo para todos los empleados.

Es posible que dichas intervenciones requieran cambios en aspectos individuales y organizacionales, que seguramente tendrán efectos positivos tanto para el bienestar de los empleados como para las metas organizacionales. En cuanto a factores individuales se sugiere tratar el desarrollo de habilidades, mantener estilos de vida saludables, manejo efectivo del tiempo y técnicas de relajación, adicionalmente, referente a factores organizacionales se propone trabajar en el involucramiento de los trabajadores en el diseño e implementación de procedimientos así como permitir que las personas tengan mayor control e información de sus tareas y mayores oportunidades de expresar sus opiniones para sentirse más involucrados y comprometidos con la organización.

En último lugar, no se puede finalizar sin señalar una serie de restricciones del presente trabajo, tales como las concernientes a la recolección de datos en un momento único y en un solo departamento de la organización seleccionada que no permiten generalizar los resultados obtenidos más allá de la muestra utilizada. Otra de las limitaciones tiene que ver con la naturaleza transversal de los datos, por ende, es preciso utilizar diseños longitudinales que permitan corroborar las

relaciones a través del tiempo y realizar intervenciones para evaluar su eficacia en las percepciones de justicia organizacional y calidad de vida laboral de los empleados.

A pesar de las limitaciones precisadas, el presente trabajo forma parte del avance en las investigaciones de justicia organizacional y calidad de vida laboral en organizaciones mineras, campo que requiere de esfuerzos por parte de investigadores que logren dar mayores aportes para obtener organizaciones más justas, con empleados más saludables, así como también generar valor agregado para el logro de los objetivos de las mismas.

7. REFERENCIAS

- Alves, D., Cirera, O., & Giuliani, A. (2013). Vida con calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), 145-163. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87726343010>
- Ambrose M., Hess R. L., & Ganesan S. (2007) The relationship between justice and attitudes: an examination of justice effects on event and system-related attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103, 21–36.
- Beiranvand, T., Javanmard, M., & Gashemi, N. (2016). Examining the relationship of Transformational Leadership to Quality Work Quality mediated by organizational justice in the IT department of the Iranian National Company of Campos Petrolíferos del Sur. *Journal of productivity and development*, 2(4),134-143. Recuperado de <http://pdjour.com/test/vol2-4/15.pdf>
- Bright, D. S., & Fry, R. E. (2013). Introduction: Building ethical, virtuous organizations. *Journal of Applied Behavioral Science*, 49, 5–12.
- Camacaro, P.R. (Marzo de 2010). Abordaje conceptual de calidad de vida en el trabajo. *Contribuciones a la Ciencias Sociales*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/AnyCaillahuaFlores/calidad-de-vida-laboral-35391882>
- Camacho, R., e Higueta, D.(2012). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. *Pensamiento & gestión*, 35, 87-118. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/6113/3516>
- Cameron, K. S., Bright, D. & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47, 766–789

- Campos, M., & Rueda, F. (2017). Effects of Organizational Values on Quality of Work Life. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 27(67), 65-75. <https://dx-doi-org.ez.urosario.edu.co/10.1590/1982-43272767201708>
- Colquitt J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86 (3), 386-400. Recuperado de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.842.4054&rep=rep1&type=pdf>
- Colquitt J., Conlon D., Wesson M., Porter C., & Yee N. (2001). Justice at the Millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of applied psychology*, 86 (3), 425-445. Recuperado de <http://leeds-faculty.colorado.edu/dahe7472/Colquitt%202001.pdf>
- Colquitt, J.A., Greenberg, J. and Zapata-Phelan, C.P. (2005), “What is organizational justice? A historical overview”, in Greenberg, J. and Colquitt, J.A. (Eds), *The Handbook of Organizational Justice*, Erlbaum, Mahwah, NJ, pp. 3-56. Recuperado de https://scholar.google.com/scholar_lookup?hl=en&publication_year=2005&author=J.A.+Colquitt&author=J.+Greenberg&author=C.P.+Zapata-Phelan&title=What+is+organizational+justice%3F+A+historical+overview
- Colquitt, J., Scott, B., Rodell, J., Long, D., Zapata, C., Colon, D., & Wesson, M. (2013). Justice at the millennium, a Decade Later: A Meta Analytic Test of Social Exchange and Affect-Based Perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199-236.
- Cremer D. (2005). Procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification. *Journal of Managerial Psychology*, 20 (1), 4-13. <https://doi.org/10.1108/02683940510571603>
- Cropanzano, R., Bowen D., & Gilliland S. (Noviembre, 2007). The management of organizational justice. *Academy of management perspectives*, 34-48. Recuperado de http://www.wku.edu/cebs/doctorate/documents/readings/cropanzano_etal_2007_organizational_justice.pdf

- Dyer, J. S., & Hoffenberg, M. (1975). Evaluating the Quality of Working Life. Some Reflections on Production and Costs and a Method for Problems Definition. *The Quality of Working Life*.
- Easton, S., & Van Laar, D. (2012). *User manual of the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale: a measure of quality of working life*. Portsmouth: University of Portsmouth.
- Edwards, J., Van Laar, D., Easton, S. & Kinman, G.(2009). The Work-Related Quality of Life (WRQoL) scale for Higher Education Employees. *Quality in Higher Education*, 15(3), 207-219.
- Fedesarrollo .(2012). *Impacto socioeconómico de la minería en Colombia*. Recuperado de http://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/375/Impacto%20socioeconomico%20de%20la%20minería%20en%20Colombia%20-%20Informe_Impacto_de_la_mineria_Final%2026%20abril.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Ferenc, R. (2011). *Estrés y Justicia Organizacional* (tesis doctoral). Universidad de Corvinus Budapest, Hungría.
- Fernández Ríos, M. (1999). *Diccionario de RRHH. Organización y dirección*. Madrid: Díaz de Santos
- Fischer, R., Ferreira, C., Jiang, D., Cheng, B., Achoui, M., Wong, C., Baris, G., Mendoza, S., vanMeurs, N., Achmadi, D., Hassan, A., Zeytinoglu, G., Dalyan, F., Harb, C., Darwish, D. & Assmar, E. (2011). Are perceptions of organizational justice universal? An exploration of measurement invariance across thirteen cultures. *Social Justice Research*, 24(4), 297-313. doi: 10.1007/s11211-011-0142-7
- Flores, N., Jenaro, C., González, F., & García, P. (2010). Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad. *Zerbitzuan*,(47), 95-107.

- García, M., & Forero, C. (2014). Cambio organizacional y percepción de la justicia organizacional en una entidad de la ciudad de Bogotá-Colombia. *Revista Diversitas Perspectivas en Psicología*. 10(2), 293 -305
- Ghiglione, C. R. (2011). El mejoramiento de la calidad de vida laboral como estrategia para vigorizar la capacidad de gestión municipal. *Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal*, 11 (16), 157-162. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3375/337530220005.pdf>
- Gillet, N., Fouquereau, E., Bonnaud-Antignac, A., Mokoukolo, R., & Colombat, P.(2013). The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal Of Nursing Studies*, 50(10), 1359-1367.
- González, B.R., Hidalgo, S.G. & Salazar, E.J. (2007). Calidad de vida en el trabajo: un término de moda con problemas de conceptualización. *Psicología y Salud*, 17 (01), 115-123
- González, P., Peiró J., & Bravo M. (1996). Calidad de vida laboral. *Tratado de psicología del trabajo* (161-186). Madrid: Síntesis.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPS*, 14(2), 271-276. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/2109/1827>
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22. Recuperado de http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Justice/Greenberg_1987_A_taxonomy_of_org_justice_theories.pdf
- Guevara, M. (Enero – junio de 2016). Justicia organizacional y satisfacción laboral en el Banco Nacional del Perú, agencia Trujillo, año 2015. *Revista Ex Catedra en negocios*, 1(1), 40-51.

- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975) Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación (5 ed.). México, México: McGraw Hill.
- Hsu, M., & Kernohan, G. (2006). Dimensions of hospital nurses quality of working life. *Advanced Nursing*, 54(1), 12-131.
- Karriker, J., & Williams, M. (2009). Organizational justice and Organizational Citizenship Behavior: A Mediated Multifoci Model. *Journal of Management*, 35(1), 112-135. doi: 10.1177/0149206307309265
- Lares, A. (1998). *Calidad de vida en el trabajo (un modelo integral)*. Caracas, Venezuela: Editorial BL consultores asociados.
- Lebart L, Morineau A, & Pirón M. (1995). *Statistique exploratoire multidimensionnelle*. París, Francia: Dunod.
- Leventhal, G.S. (1976). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. Wayne State University Michigan, EE.UU.
- Maharee-Lawler, S., Rodwell, J., & Noblet A. (2010). A Step toward a Common Measure of Organizational Justice. *Psychological Reports*, 106 (2), 407 – 408.
- Martínez-Tur, V., Moliner, C., Ramos, J., Luque, O., & Gracia, E. (2014). Calidad y Bienestar en organizaciones de servicios: El papel del clima de servicio y la justicia organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 35(2), 99-106.
- Ministerio de Minas y Energía. (2015). *Glosario técnico minero*. Recuperado de <https://www.minminas.gov.co/documents/10180/698204/GLOSARIO+MINERO+FINAL+29-05-2015.pdf/cb7c030a-5ddd-4fa9-9ec3-6de512822e96>

- Ministerio de Minas y Energía. (2017). *Análisis del comportamiento del PIB minero segundo trimestre del 2017*. Recuperado de https://www.minminas.gov.co/documents/10192/23900781/050917_pib_ii_trim_2017.pdf/60375c5e-c46b-47ad-8225-189789dbbaf7
- Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Encuesta de calidad de vida en el trabajo (ECVT). De España. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; 1998.
- Mladinic, A., e Isla, P. (2002). Justicia Organizacional: Entendiendo la equidad en las organizaciones. *Psyche*, 11(2), 171-179.
- Mohammad S., Masoumeh K., & Samiie S. (2013). Studying the Relationship between Organizational Justice and Employees' Quality of Work Life in Public Organizations: A Case Study of Qom Province. *Iranian Journal of Management studies*, 6(1), 119-145.
- Morineau, A., Lebart, L., & Piron, M. (1995). *Statistique exploratoire multidimensionnelle*. Dunod. París.
- Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo, colectivismo y estrés laboral. *Psicología y Salud*, 16(2), 207-217.
- Oxenburgh, M. & Marlow, P. (2005). The Productivity Assessment Tool: Computerbased cost benefit analysis model for the economic assessment of occupational health and safety interventions in the workplace. *Journal of safety research*, 36 (3), 209-214.
- Pardo, C. E., Del Campo, P. C. (2007). Combinación de métodos factoriales y de análisis de conglomerados en R: el paquete FactoClass. *Revista colombiana de estadística*, 30 (2), 231-245.
- Pedraja-Rejas, L., Sjoberg, O., Rodríguez-Ponce, E., & Cuadra, A. (2015). El conflicto y la justicia organizacional como determinantes de los resultados del proceso de toma de decisiones: un estudio para la pyme de Chile y Perú. *Interciencia*, 40(2), 107-113.

- Peña, M. & Durán N. (enero-junio, 2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201-222.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151-176.
<http://dx.doi.org/10.1037/h0034829>
- Rai, G. S. (2015). Organizational Justice and Quality of Working Life: A Road That Leads to a Virtuous Organization. *Journal Of Social Service Research*, 41(2), 269-294.
- Restrepo, F., & López, A. (Enero-Junio 2016). La calidad de vida laboral en empresas del sector agrícola y agroindustrial. *Journal of agriculture y animal sciences*, 5 (1), p 36.
- Rodríguez, R., Martínez M., & Sánchez, I. (2015). Análisis de las propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional de Colquitt en una muestra de empleados(as) en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 26(2), 270-286. Recuperado de <https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0ahUKEwjQsez876XUAhUKRSYKHaGsBLOQFggrMAE&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F5891768.pdf&usg=AFQjCNH09Ry87mBePJqyy68F7yMcYqvQvA>
- Royer, C. (2011). *Recensión de tesis: El mejoramiento de la calidad de vida laboral como estrategia para vigorizar la capacidad de gestión municipal*. Universidad Nacional Litoral, Santa Fe, Argentina.
- Ruíz, M., & García M. (2013). Adaptación lingüística y validación del cuestionario de justicia organizacional de Colquitt con una muestra de trabajadores colombianos. *Psicogente*, 16 (29), pp. 65-83. Recuperado de <http://studylib.es/doc/5407662/adaptación-lingü%3A%ADstica-y-validación-del-cuestionario>
- Shaemi A. & Fattahi V. (2015). Investigating the Relationship between Organizational Justice, Organizational Commitment and Staff's Quality of Work Life (Case Study: Islamic Azad

- University employees Shabestar). *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 4(2), 33-44. doi: 10.6007/IJAREMS/v4-i2/1657
- Segurado, A. & Agulló, E. (2002). Calidad vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14, 828-836.
- Spector, P.E. (2002). Employee control and occupational stress. *Current Directions in psychological science*, 11(4), 133-136.
- Stamenkovic, S., Ratkovic, B. & Vukadinovic, M. (2018). Intra-national diversity: Perception of organizational justice and ethical climate in organizations in Serbia. *Cross Cultural & Strategic Management*, 25(3), 425-442. <https://doi-org.ez.urosario.edu.co/10.1108/CCSM-05-2017-0061>
- Solano, D. (2011). Una revisión del concepto de Justicia Organizacional: Desarrollo teórico e implicancias en la coyuntura política y para el sector público. *Gestión pública y desarrollo*, 14-16. Recuperado de [https://www.academia.edu/1848600/Una revisión del concepto de Justicia Organizacional Desarrollo teórico e implicancias en la coyuntura pol% C3%ADtica y para el sector público](https://www.academia.edu/1848600/Una_revisi3n_del_concepto_de_Justicia_Organizaci3nal_Developmento_t3orico_e_implicancias_en_la_coyuntura_pol%C3%ADtica_y_para_el_sector_p3blico)
- Suescún S., Sarmiento G., Álvarez L. & Lugo M. (2016). Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia. *Revista Médica Risaralda*, 22 (1), 14.
- Van den Bos, K. (2002). Assimilation and contrast in organizational justice: The role of primed mindsets in the psychology of the fair processes effect. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 866-881.
- Van Laar, D., Edwards, J., & Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale for Healthcare Workers. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3), 325-333

Vega, D. & García, M. (2012). *Justicia organizacional y estrés laboral: Variables relacionadas*. Editorial Académica Española.

Walton, R.E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Sloan Management Review*, Fall, 11-21.

Yılmaz, K., & Tasdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Educational Administration*, 47(1), 108-126.