

JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INDUSTRIA PETROLERA MEXICANA

Área de investigación: Teoría de la administración y teoría de la organización

Jessica Anahí Valdez Gómez

Dirección del Doctorado en Administración
Universidad Autónoma de Guadalajara Campus Tabasco
México
jessica.anahi.valdez@gmail.com

Erik Haidar Torres

Dirección del Doctorado en Administración
Universidad Autónoma de Guadalajara Campus Tabasco
México
ehaidart@uagtabasco.edu.mx

Abel Pérez Sánchez

Dirección del Doctorado en Administración
Universidad Autónoma de Guadalajara Campus Tabasco
México
aperezs@uagtabasco.edu.mx

Octubre 3, 4 y 5 de 2018

Ciudad Universitaria | Ciudad de México



JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INDUSTRIA PETROLERA MEXICANA



Resumen

El presente estudio permitió establecer los efectos directos e indirectos de la relación entre Justicia Organizacional percibida y Satisfacción Laboral, en una muestra de trabajadores afiliados al sindicato de la industria petrolera en el estado de Tabasco, México. La Justicia Organizacional contempla tres dimensiones, que son Justicia Distributiva, Justicia Procedimental y Justicia Interaccional. La Satisfacción Laboral se integra por las dimensiones Satisfacción Extrínseca y Satisfacción Intrínseca.

Esta investigación se basa en diversas teorías. La Justicia Distributiva y la Justicia Procedimental se sustentan mediante la Teoría de Equidad de Adams y Freedman (1976). La Justicia Procedimental se explica también con la Teoría de Valor en el Grupo de Lind y Tyler (1988). La Justicia Interaccional se fundamenta en la Teoría del Intercambio Social (Blau, 1964). La relación entre Justicia Organizacional y Satisfacción Laboral se respalda en la Teoría de Adaptación al Trabajo (Dawis, Lofquist y Weiss, 1968).

El estudio contempló una muestra de 251 trabajadores sindicalizados. Las variables de interés se midieron con la escala de Justicia Organizacional de Niehoff y Moorman (1993) adaptada a la población mexicana por Patlán-Pérez, Flores, Martínez y Hernández (2014), y la versión corta oficial en español del cuestionario de satisfacción de Minnesota de Weiss, Dawis, England y Lofquist (1967).

Esta es una investigación cuantitativa ex-post-facto confirmatoria, de corte transversal. Se empleó el método de recogida de información cara a cara, a través de cuestionarios. Los datos se analizaron cuantitativamente mediante modelado de un Sistema de Ecuaciones Estructurales. Los resultados de esta investigación evidencian que: 1) Se presenta alta correlación entre las variables que componen los constructos de Justicia Organizacional y Satisfacción Laboral; 2) La Justicia Distributiva contribuye de manera directa y positiva a la Satisfacción Intrínseca; 3) La Justicia Interaccional influye directa y





positivamente en la Satisfacción Intrínseca y en la Satisfacción Extrínseca; 4) Se tiene incidencia negativa de la Justicia Procedimental sobre la Satisfacción Intrínseca; 5) La Satisfacción Intrínseca tiene un efecto positivo en la Justicia Distributiva, en la Justicia Procedimental y en la Justicia Interaccional; 6) La Satisfacción Extrínseca impacta únicamente y de manera leve a la Justicia Procedimental; 7) La muestra de personal sindicalizado reportó niveles positivos de Justicia Organizacional y Satisfacción Laboral.

Palabras clave: justicia distributiva, justicia procedimental, justicia interaccional, satisfacción intrínseca, satisfacción extrínseca.

