

*Artículo de Investigación Científica y Tecnológica*

## **Construcción y validación del instrumento de percepción de Equidad Laboral NOGOCO, en docentes de Institutos Tecnológicos Superiores de Quito Ecuador**

Construction and validation of the NOGOCO Labor Equity perception instrument in teachers of Higher Technological Institutes of Quito Ecuador

Darwin Raúl Noroña Salcedo<sup>1</sup>, Raquel González Baltazar<sup>2</sup>

Recibido: 1 de marzo de 2020

Aceptado para publicación: 30 de junio de 2020

### **Resumen:**

**Objetivo:** Construir y validar un instrumento de medición de percepción de equidad laboral en docentes.

**Métodos:** Se realizó un estudio mixto secuencial derivativo cuali-cuantitativo. Se consiguió describir y caracterizar estas experiencias en razón de 23 listados de códigos agrupados en 7 categorías. Con esta aproximación de la población y definición de la equidad laboral, se diseñó el instrumento de equidad laboral NOGOCO. Se redactaron 147 ítems que corresponden a los segmentos de códigos más frecuentes en las entrevistas a profundidad, asegurando su validez lógica y de contenido. Se aplicaron estas preguntas a 735 docentes para el análisis de fiabilidad del alpha de Cronbach. Se realizó el análisis de constructo con: la reducción factorial de los ítems, prueba de KMO y de esfericidad de Barlett con rotación varimax.

**Resultados:** El análisis de fiabilidad del Alpha de Cronbach fue de 0.97; la correlación del elemento total corregido permitió confirmar 44 ítems y descartar 103. Con el análisis factorial exploratorio, los ítems se agruparon en 10 factores que explican el 46.5% de la varianza total acumulada. La adaptación de la escala se calculó con base a los percentiles 33 y 66. Los factores finales del Instrumento NOGOCO fueron: autoritarismo, equidad de las remuneraciones, trato a las personas, reconocimiento, igualdad, dedicación, interés en la gente, justicia, discriminación y salud.

**Conclusión:** El instrumento NOGOCO, es el primer instrumento de medición de percepción de la equidad laboral con validez de contenido, consistencia interna y de constructo.

### **Abstract:**

**Objective:** To develop and validate an instrument for measuring the perception of labor equity in teachers.

**Methods:** A qualitative-quantitative derivative sequential mixed study was carried. It was possible to describe and characterize these experiences due to 23 lists of codes grouped into 7 categories. With this approximation of the population and definition of labor equity; An instrument called NOGOCO was designed: 147 items were written that corresponded to the code segments that were most repeated in the informants' in-depth interviews, ensuring their logical and content validity. These questions were applied to 735 teachers for the reliability analysis of: Cronbach's alpha, construct analysis through factorial reduction of the items, KMO test and Barlett's sphericity.

**Results:** The reliability analysis of Cronbach's Alpha was 0.97; the correlation of the corrected total element allowed confirming 44 items and discarding 103. Regarding the exploratory factor analysis, the items were grouped into 10 factors that explain 46.5% of the total accumulated variance. Adaptation of the scale was calculated based on the 33rd and 66th percentiles. The final factors of the NOGOCO Instrument were the following: authoritarianism, fair remuneration, treatment of people, recognition, equality, dedication, interest in people, justice, discrimination and health.

**Conclusion:** The NOGOCO instrument is the first instrument for measuring the perception of labor equity with content validity, internal consistency and construct.

**Palabras clave:** Equidad laboral, cuestionario, validación.

**Key words:** Labor equity, questionnaire, validation.

<sup>1</sup> Instituto Superior Tecnológico Sucre, Quito, Ecuador

<sup>2</sup> Universidad de Guadalajara, Jalisco, México

### **Autor de correspondencia:**

Villavicencio OE5-27 y García Moreno. Quito, Ecuador. Correo: [darwin\\_norona@yahoo.com](mailto:darwin_norona@yahoo.com)

## INTRODUCCIÓN

Equidad es el interés de la sociedad por compensar las limitaciones de la población y los impedimentos de los grupos vulnerables en el acceso a sus derechos. A través de acciones afirmativas, se busca compensar inequidades, atropellos e injusticias. No obstante, la idea de equidad ha estado matizada también por conceptos de igualdad y justicia que en el ideario social, se conjugan para determinar pensamientos de honestidad, meritocracia, probidad e imparcialidad.<sup>1</sup>

Estas expectativas de “dar a la persona lo que verdaderamente se merece” han llevado en los trabajadores a prepararse académicamente, generar mayor experiencia y entregar especial dedicación al trabajo para alcanzar estos merecimientos. Desde la psicología organizacional se han estudiado los factores que intervienen a la hora de juzgar si las recompensas al trabajo son equitativas.<sup>2</sup>

Al respecto, las teorías de motivación laboral desarrolladas en la segunda mitad del siglo XX, explican que es ineludible la comparación del trabajador con el resto de colaboradores acerca de las propias habilidades (educación, experiencia, esfuerzo), y las ganancias - recompensas que percibe. Esta percepción de equidad o justicia de los procesos de comparación social de las organizaciones influyen en la satisfacción y productividad, y constituye un factor a tener en cuenta en la medición del clima laboral. Desde el punto de vista de las ciencias de la salud ocupacional, los factores de equidad están presentes en el modelo que explica la interacción de la persona con la administración y organización del trabajo, y cuya exposición puede tener un impacto positivo o negativo a la salud. Considerar la equidad laboral como factor de riesgo o de protección permite ampliar la explicación y la predicción de los efectos de agentes psicosociales para intervenciones más eficientes.<sup>3</sup>

Al respecto, se han desarrollado varios instrumentos que han tenido la inquietud de describir percepciones de imparcialidad. Por ejemplo, en el estudio de Meila<sup>4</sup> se validó un constructo teórico de justicia social que valoran diferentes factores sobre la vida académica de la justicia como principio organizacional; pero desde el punto de vista estudiantil (324 sujetos) con validez de contenido, consistencia interna ( $\alpha = 0.91$ ), de constructo y criterio de consistencia externa (0.79).

En el diseño de la Escala de Inseguridad Social de Hernández,<sup>5</sup> se aborda la percepción de perder el trabajo desde un enfoque cognitivo con base a 381 participantes calculando en el análisis de fiabilidad un  $\alpha$  de 0,88, análisis factorial confirmatorio y confiabilidad.

Por otro lado, en la validación de justicia organizacional de Colquitt llevada a cabo por Suárez<sup>6</sup> con 127 trabajadores colombianos, se utilizaron juicios de expertos e indagaciones cognitivas, logrando factorizar cuatro dimensiones de la escala original y obteniendo un alfa de 0.87. Estas validaciones de instrumentos de percepción; si bien no versan sobre equidad laboral, han permitido obtener un marco de referencia de la posibilidad de cuantificar las representaciones de probidad, neutralidad e imparcialidad sobre el concepto de justicia laboral.

Con el convencimiento que las percepciones de inequidad de

las condiciones de trabajo pueden considerarse como un agente psicosocial más, en un estudio previo de corte cualitativo se construyó la interpretación de la equidad laboral con base a las experiencias y vivencias de nueve docentes de un Instituto Tecnológico Superior, llegando a concluir que existen siete categorías que explican la equidad laboral y que son: equidad de la remuneración, trato al personal, ausencia de favoritismos, ausencia de discriminación, capacidad de apelación, trabajo, y salud. Estas categorías pasarán a denominarse variables en el procedimiento de validación estadística del instrumento.

Una vez que se contó con la revisión de conocimiento y la aproximación de la población, se procedió a seguir los pasos para la construcción y validación del instrumento a través del análisis de fiabilidad o criterio de consistencia interna, y la validez de constructo. Un instrumento de equidad laboral es útil para identificar y evaluar las percepciones de preferencia, parcialidad, abusos y arbitrariedad de los trabajadores docentes que están en constante asociación con los factores de riesgo psicosociales; integrando así un elemento que fortalezca la descripción, explicación y predicción de enfermedades mentales u otros daños para la salud, el bienestar laboral y la calidad de vida en el trabajo. El objetivo de esta investigación fue construir y validar un instrumento de medición de percepción de equidad laboral en docentes de un instituto tecnológico superior en Quito Ecuador.

## MATERIALES Y MÉTODOS

### Construcción del instrumento

Estudio mixto secuencial derivativo cuali-cuantitativo. Durante el período comprendido entre enero de 2017 y marzo de 2019 se desarrolló la primera fase cualitativa. El objetivo fue la interpretación de las experiencias y vivencias de los docentes de un instituto tecnológico superior con base al construccionismo social como teoría y al estudio de caso como estrategia metodológica. Los participantes en esta etapa estuvieron constituidos por siete mujeres y dos hombres docentes de un Instituto Tecnológico Superior elegidos con base al muestreo propositivo, con quienes se desarrollaron entrevistas a profundidad, notas de campo, notas analíticas, y notas descriptivas de la observación participante. De este análisis se definió a la equidad laboral en virtud de 7 categorías y 23 listados de códigos.

Las siete categorías y las interpretaciones con base a las experiencias de los docentes sobre equidad laboral fueron las siguientes:

1. Equidad de las remuneraciones. Para los docentes informantes, la equidad laboral de las remuneraciones es la obtención de una recompensa imparcial, equitativa, honesta y neutral; tanto en lo económico como en lo emocional. Se considera la formación académica y los años de servicio.
2. Trato a las personas. Es la práctica del respeto, la consideración, cortesía y atenciones independientemente de relaciones de poder o de subordinación.
3. Ausencia de favoritismos. Capacidad de ascender y ser promocionados en virtud de la naturaleza de las relaciones personales que puedan tener con las autoridades.

4. Ausencia de discriminación. Los docentes han sido educados con base a estereotipos que generan sentimientos de rechazo y desprecio ante ciertos grupos.

5. Capacidad de apelación. Los docentes en los Institutos, se muestran preocupados cuando son imputados por faltas ya que no confían en que la administración de justicia se realizará con imparcialidad.

6. Trabajo. El trabajo para los informantes es una labor de alta estimación, orgullo y amor propio. Todos los informantes sienten gran satisfacción de ser docentes. Están muy comprometidos con el mejoramiento de la calidad de vida de la juventud ecuatoriana.

7. Salud. Los docentes manifiestan que el trabajo les ha ocasionado padecimientos, dolencias y afecciones como los dolores de cabeza, pérdida de apetito, trastornos del sueño, dolores musculares y de articulaciones.

Los 23 listados de códigos de acuerdo con sus categorías son los siguientes:

1. Equidad de las remuneraciones (autoritarismo, igualdad, oportunidades, reconocimiento),
2. Trato a las personas (autoritarismo, estereotipos sociales, falta de asertividad, favoritismos autoridad, negligencia autoridad, retaliación),
3. Ausencia de favoritismos (capacidad de persuasión, honestidad, imparcialidad),
4. Ausencia de discriminación (discapacidad, género, interculturalidad),
5. Capacidad de apelación (apelación),
6. Trabajo (abnegación, afectación vida familiar, complejidad, orgullo trabajo),
7. Salud (dolencias físicas, dolencias psicológicas).

La investigación, a partir de la identificación de los elementos indicadores de la equidad laboral, prosiguió en una segunda fase cuantitativa. Se efectuaron las siguientes actividades:

1. La elaboración de los ítems (con base a los listados de códigos que presentaron mayor frecuencia en la fase cualitativa),
2. Establecimiento de la escala,
3. Criterio de consistencia interna,
4. Validez de constructo, y
5. Cálculo de la escala de calificación del instrumento

### Elaboración de Ítems

Los 23 listados de códigos obtenidos en el discurso de los informantes en la fase cualitativa, sirvieron para la redacción de 147 ítems: abnegación (3), afectación vida familiar (2), aplicación de la ley (4), autoritarismo (18), capacidad de persuasión (10), complejidad (6), discapacidad (6), dolencias físicas (3), dolencias psicológicas (3), estereotipos sociales (2), falta de asertividad (5), favoritismos autoridad (5), género (10), honestidad (9), igualdad (23), imparcialidad (4), interculturalidad (4), negligencia autoridad (6), oportunidades (6), orgullo trabajo (6), reconocimiento (8), y retaliación (4). Las afirmaciones mantuvieron el mismo contenido semántico registrado en las entrevistas a profundidad por los participantes. Es necesario indicar que la validez de contenido no se basó en juicio de expertos o validez racional sino más bien de la aproximación de los 9 participantes en la fase cualitativa. La coherencia, suficiencia y claridad de los ítems derivaron del discurso de los informantes.

### Establecimiento de la escala

Se utilizó la escala de Likert de cinco respuestas (5) Muy de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (1) Muy en desacuerdo

### Criterio de consistencia interna

Para la validación de la fiabilidad se utilizó la metodología de Nunnally<sup>7</sup> de cálculo de criterio de consistencia interna. De acuerdo con el procedimiento, se seleccionaron a cinco docentes de la red de institutos tecnológicos superiores, por cada uno de los 147 ítems para calcular la fiabilidad de los mismos y el análisis multivariante de factores. Para tal propósito se seleccionaron a 735 docentes de los Institutos Tecnológicos Superiores de la Zona 9 de la provincia de Pichincha (51% hombres y 49% mujeres); bajo relación de dependencia, a tiempo completo y con más de un año en funciones de docencia. Se excluyeron a aquellos profesores de medio tiempo, en período de vacaciones, licencia o maternidad; o en proceso de desvinculación de los Institutos. Se eliminaron las encuestas incompletas. Una vez que los 735 docentes desarrollaran el instrumento preliminar de 147 ítems se realizó el análisis de fiabilidad a través de la escala de eliminación de elementos; tomando en cuenta la varianza de la escala si se elimina el elemento, la correlación elemento corregida y el alfa de Cronbach. Se eliminaron 103 afirmaciones registrándose el máximo alfa de Cronbach posible que alcanzó el valor de 0.97. La variable capacidad de apelación es eliminada con lo que el instrumento contó con 44 ítems y 6 dimensiones.

### Validez de constructo

Se realizó un análisis factorial exploratorio para determinar la validación multivariada a través de la matriz de correlaciones la prueba KMO y prueba de esfericidad de Barlett con rotación varimax; no se registraron ítems con pesos significativos en varios factores.

## RESULTADOS

Se encuestó a un total de 735 docentes, de estos 382 fueron hombres (51%) y 372 mujeres (49%). La edad del grupo femenino entre 25 y 57 años, media  $\pm$  desviación estándar (DE)= 52,4  $\pm$  10,8, y la de los hombres entre 25 y 61 años media  $\pm$  DE= 49.0  $\pm$  10.4. (Tabla 1).

El tiempo empleado para el desarrollo del instrumento fue de una hora aproximadamente.

Una vez que se desarrollaron las 735 encuestas, se tabularon las respuestas (5= muy de acuerdo; 4= de acuerdo, 3= ni de acuerdo ni en desacuerdo, 2= en desacuerdo, y 1= muy en desacuerdo).

Depuración de los ítems y consistencia interna

#### Equidad de las remuneraciones

Estaba conformado por 48 ítems inicialmente, con un valor de  $\alpha=0.58$ . A través de la escala de eliminación de elementos; tomando en cuenta la varianza de la escala si se elimina el elemento, se eliminan 31 ítems. De los 17 ítems restantes, se identifican 4 componentes que explican el 49,1% de la varianza total.

#### Trato a las personas

Inicialmente constaba de 29 afirmaciones. Con el análisis de fiabilidad, se calcula el valor de  $\alpha=0.61$  y se procede a eliminar 19 ítems. Finalmente, con el análisis factorial exploratorio se confirman 4 ítems.

#### Ausencia de favoritismos

En primera instancia, existían 23 ítems; posteriormente con el criterio de consistencia interna  $\alpha=0.71$ ; se eliminan 17 de estas afirmaciones. En el análisis factorial finalmente, esta dimensión desaparece porque los registros factoriales de la misma se organizan con los factores restantes de las otras variables y pasan a consolidar cinco nuevas dimensiones: autoritarismo, igualdad, interés en la gente, justicia, dedicación y reconocimiento.

#### Discriminación

Al principio eran 20 ítems. Se reducen 12 de ellos ( $\alpha=0.65$ ) y se mantienen al final 3 de afirmaciones después del análisis factorial (46% varianza total explicada).

#### Capacidad de apelación

Los 4 ítems con los que se contaban al principio, por tener una valoración muy baja en el análisis de fiabilidad, son eliminados completamente ( $\alpha=0.39$ ).

#### Trabajo

Se contabilizaban 17 ítems de los cuales se eliminan 15 después del cálculo del alfa ( $\alpha=0.49$ ). Las cargas factoriales de estos 2 ítems restantes se agruparon en un nuevo factor que se denominó interés en la gente (46% varianza total explicada).

#### Salud

Estaba conformado por 6 ítems inicialmente, con un valor de  $\alpha=0.74$ . A través de la escala de eliminación de elementos; tomando en cuenta la varianza de la escala si se elimina el elemento, se eliminaron 3 afirmaciones. Los 3 mismos ítems se confirmaron en el análisis factorial (49.1% de la varianza total)

El instrumento de equidad laboral estuvo finalmente constituido por 44 ítems contenidos en 10 factores (autoritarismo, discriminación, equidad de la remuneración, igualdad, interés en la gente, justicia, reconocimiento, salud, trato a las personas y dedicación). El valor del alpha de Crombach fue de 0.97.

**Tabla 1.** Variables Nominales

VARIABLES	No	%
<b>Sexo</b>		
Mujeres	382	51%
Hombres	372	49%
<b>Edad</b>		
20 – 30	282	37%
31 – 40	313	42%
41 – 50	115	15%
51 – 60	45	6%
+ 60	0	0%
<b>Estado civil</b>		
Soltero	385	51%
Casado	295	39%
Divorciado	57	8%
Otro	17	2%
<b>Escolaridad</b>		
Tecnóloga/o	99	13%
Tercer Nivel	472	63%
Cuarto Nivel	183	24%
Otro	0	0%

Las matrices de factores rotados mostraron 10 factores que explicaron el 46.5 por ciento de la varianza acumulada. Estos factores y sus preguntas se muestran en la Tabla 2.

#### Criterio de consistencia interna

Los valores de fiabilidad se muestran en la Tabla 3 para cada uno de los factores finales del instrumento.

#### Escala de Calificación del instrumento

Para la calificación de la escala se procedió a calcular los percentiles 33 y 66 de los resultados de los 44 ítems del instrumento con base a las 5 posibles respuestas: muy de acuerdo (5); de acuerdo (4); ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), en desacuerdo (2); y muy en desacuerdo (1). Con esto se obtienen 3 posibles escalas de calificación: percepción de equidad laboral alta, percepción de equidad laboral media, y percepción de equidad laboral baja (Tabla 4).

## DISCUSIÓN

En el instrumento elaborado por Hernández *et al.*<sup>5</sup>, que mide satisfacción laboral (entre las variables la equidad de las remuneraciones), se aprecia que es un instrumento muy extenso y con una limitación para su posible aplicación, la existencia de ítems relativos a la productividad y no a la salud del trabajador, lo cual limita su posible aplicación en la gestión y salud ocupacional. Las razones por las que se decidió construir un instrumento sencillo, de fácil aplicación para docentes, que reunieran las propiedades psicométricas aceptables de un instrumento de investigación (validez y confiabilidad), precisamente obedece a que en lo posterior pueda ser estandarizado para otras organizaciones y otros trabajadores. Repasando los objetivos del presente estudio

**Tabla 2.** Dimensiones y preguntas equidad laboral

<b>Dimensión</b>	<b>Pregunta</b>
Autoritarismo	
8 ítems	<p>Las autoridades toman decisiones con base al criterio de los demás</p> <p>La autoridad respeta la dignidad del trabajador, jamás se burla de él/ella</p> <p>Las disposiciones de los jefes siempre siguen los procedimientos establecidos, estatutos y reglamentos</p> <p>Las autoridades cuidan que todos los trabajadores tengan los mismos privilegios</p> <p>Las autoridades cuidan el empleo de sus trabajadores y no los amenazan con ser despedidas</p> <p>La razón de los despidos en esta institución obedece a situaciones laborales y no personales</p> <p>La autoridad siempre se expresa con respeto y cordialidad a sus colaboradores</p> <p>Las autoridades asumen sus responsabilidades y lideran el trabajo de sus colaboradores</p>
Dedicación	
4 ítems	<p>Todas las personas afrontan sus responsabilidades con la misma entrega y dedicación</p> <p>Todas las personas se encuentran entusiasmadas con su trabajo.</p> <p>Las personas se esfuerzan por igual en las actividades de su trabajo</p> <p>En el instituto, las personas se toman en serio la dedicación a su trabajo.</p>
Discriminación	
3 ítems	<p>En el Instituto se respeta la dignidad humana. Nunca se practican piropos, silbidos, o manifestaciones que refieran al físico de hombres, mujeres.</p> <p>En el instituto se respeta el principio de imparcialidad. No existe un trato preferencial.</p> <p>En este instituto se selecciona al personal en función de sus capacidades; nunca por su género, estatus económico, etc.</p>
Equidad remuneración	
4 ítems	<p>Las responsabilidades del trabajo están acorde la remuneración.</p> <p>En este lugar de trabajo, todos los trabajadores están comprometidos en devengar el sueldo con el máximo esfuerzo laboral</p> <p>Las personas están satisfechas por que el Instituto agradece cuando su trabajo está bien hecho</p> <p>En el instituto todos recibimos lo que verdaderamente merecemos</p>
Igualdad	
5 ítems	<p>Las personas afrodescendientes, de distintas cultura y etnias tienen las mismas obligaciones y derechos del resto de personal</p> <p>El esfuerzo que le dedico a mi trabajo es igual al esfuerzo que dedican mis compañeros de trabajo.</p> <p>Considero que mis compañeros se esfuerzan tanto como yo para la consecución de los objetivos institucionales</p> <p>La asignación de trabajo, de horarios y de vacaciones es imparcial para todos</p> <p>Los trabajadores de este instituto reconocen que los derechos y las responsabilidades de todos los docentes son las mismas</p>
Interés en la gente	
5 ítems	<p>Los docentes de esta institución conocen cuáles son sus derechos como trabajadores</p> <p>La contribución de las personas en esta institución está en función del bienestar de la gente</p> <p>Las autoridades tienen la prioridad de mantener un ambiente de respeto para todo su personal</p> <p>Las personas de este instituto hablan con la verdad y respetan el derecho de los demás</p> <p>Los trabajadores apoyan con su trabajo en la solución de problemas del equipo</p>
Justicia	
4 ítems	<p>Los reconocimientos por el trabajo destacado son destinados al trabajador que verdaderamente se merece</p> <p>Las decisiones que se toman en el instituto son imparciales siempre</p> <p>En este instituto se actúa con base a la verdad y la justicia</p> <p>El instituto cumple con el porcentaje de personal con discapacidad (4%)</p>

Dimensión	Pregunta
Reconocimiento	
4 ítems	Las personas en este instituto reconocen si se han equivocado Estamos satisfechos con el sistema de reconocimientos que maneja el instituto Las personas en este instituto reconocen los méritos de los demás El hecho de que un compañero gane menos que el resto es objeto de preocupación de todos los trabajadores
Salud	
3 ítems	En mi trabajo todos los trabajadores cuidamos que se respeten nuestros derechos y nuestra salud Es grato para las personas acudir a trabajar a esta Institución Los trabajadores ayudan de inmediato al compañero que está sobre cargado de trabajo

**Tabla 3.** Valores de fiabilidad por variable del Instrumento NO-GOCO

VARIABLES	No ítems Inicial	Inicial $\alpha$	No ítems Final	Final $\alpha$
Equidad remuneraciones	48	0,58	4	0,97
Trato a las personas	29	0.61	4	0.96
Discriminación	20	0.65	3	0.98
Salud	6	0.49	2	0.95
Autoritarismo	*	*	4	0.97
Igualdad	*	*	5	0.98
Interés por la gente	*	*	5	0.95
Justicia	*	*	4	0.97
Reconocimiento	*	*	4	0.98
Dedicación	*	*	4	0.97

(\*) Las factorizaciones de los ítems provenientes de las dimensiones ausencia de favoritismo, trabajo y de afirmaciones de otras variables; se ubicaron en 6 componentes que por su similitud se denominaron: autoritarismo, igualdad, interés por la gente, justicia, reconocimiento y dedicación.

podemos afirmar que los sujetos investigados fueron en su mayoría mujeres de 25 a 45 años de edad con estudios superiores en su totalidad y con cargas familiares, resultados que son parecidos con los aportados por en los estudios.<sup>8</sup>

Con referencia a los estudios cuantitativos los resultados obtenidos por Meila<sup>9</sup> en la validación del cuestionario de satisfacción arrojaron seis factores teniendo como dimensiones a una serie de variables que están relacionadas con los conceptos de equidad laboral tales como la satisfacción con el ambiente físico, satisfacción del trabajo, la satisfacción de atención prestada y el ritmo de trabajo. En este estudio el porcentaje de hombres y mujeres es casi igual con el de la construcción del instrumento de equidad laboral. No obstante, la varianza total explicada ascendió al 60.8 por ciento mientras que los datos de la presente investigación únicamente llegaron al 46,4 por ciento (una diferencia de 14.4 puntos). El resto de valores puntuaron de manera muy similar.

Gil<sup>10</sup> en su cuestionario de medición del *Burnout*, trabajó con una muestra de 698 profesores de educación pública y con el análisis factorial confirmatorio obtuvo cuatro dimensiones. En el caso de

**Tabla 4.** Escala de Calificación del Instrumento NOGOCO

VARIABLES	Bajo	Medio	Alta
Autoritarismo	0 a 30	de 31 a 34	más de 34
Equidad remuneraciones	0 a 16	de 17 a 18	más de 18
Trato a las personas	0 a 15	de 16 a 18	más de 18
Reconocimiento	0 a 16	de 17 a 18	más de 18
Igualdad	0 a 20	de 21 a 22	más de 22
Dedicación	0 a 15	de 16 a 17	más de 17
Interés en la gente	0 a 18	de 19 a 21	más de 21
Justicia	0 a 16	de 17 a 18	más de 18
Discriminación	0 a 11	de 12 a 13	más de 13
Salud	0 a 10	de 11 a 13	más de 13

la presente investigación la muestra fue de 735 (37 personas más) con una mejor participación del grupo femenino (35% más), y se obtuvieron 10 dimensiones de análisis. Es necesario acotar que el estudio de la percepción de equidad es un constructo totalmente nuevo que no está apoyado en otra escala de evaluación, razón por la cual se justifica el aumento de número de factores encontrados en el procedimiento de la consistencia interna.

En otra escala de evaluación, esta vez realizada por González,<sup>4</sup> el número de participantes fue un poco menor (474). El fenómeno tratado es la carga mental subjetiva en el trabajo que es similar con el factor encontrado en la dimensión "Trabajo". En este estudio la depuración estadística es similar puesto que se comprobó la variabilidad de los ítems a través del Alpha de Cronbach eliminando índices inferiores al 0.40 y obteniendo un valor de Alpha de 0.54. En este sentido, si se compara con la escala de equidad laboral, esta última tiene mayor validez ya que alcanzó una puntuación de 0.98.

Finalmente, en el estudio de Traver<sup>11</sup> en el cuestionario sobre la actitud del profesorado; aun cuando la muestra fue significativamente más baja (144 profesores), el número de ítems fue considerablemente más bajo (solo 25), y con un Alpha de 0.90. En contraste el instrumento de equidad laboral tiene más ítems (44 afirmaciones) y un índice de validez de consistencia interno más alto.

La validación del instrumento conllevó el análisis de contenido de 147 afirmaciones. Se eliminaron 103 y se confirman 44 ítems que puntuaron por encima del 0.4 de su carga factorial.

## CONCLUSIONES

Las percepciones sociales analizadas permitieron la descripción y caracterización de las experiencias de la equidad laboral en razón de diez categorías que pueden ser adaptadas para estandarizar el instrumento en otras regiones.

El instrumento producto de este trabajo para medir la percepción de equidad laboral, cumplió con los criterios psicométricos de validación y confiabilidad y quedó constituido por 44 ítems.

El análisis de consistencia interna permitió la depuración adecuada de los ítems con lo que se obtiene confirmación estadística que los resultados arrojados por el test evidenciarán la variabilidad de la población.

El criterio de consistencia alcanzado de 0.98 Alpha de Cronbach es óptimo con lo que se garantiza que el instrumento mide la percepción de la equidad laboral.

El análisis de factorización llevada a cabo por KMO y Barlett y modelo varimax, indicó que el modelo en los casos más bajos reproduce el 46,47% de su variabilidad original.

## REFERENCIAS

1. Abramo L. Trabajo decente y equidad de género en América Latina. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo; 2008.
2. Salanova M. Psicología de la salud ocupacional. Madrid, España: Síntesis; 2009.

3. Adams J. The relationship of worker productivity to cognitive dissonance about wage inequities. *J Applied Psychol.* 1962; 46: 161-164

4. González N, Meilán G. Diseño y validación de dos escalas sobre actitudes y conocimientos ante la terapia con muñecas en demencias. *Rev Española Geriatr Gerontol.* 2020; 24(2): 14-25.

5. Morales R. Validación instrumento de satisfacción Laboral. Documento de Trabajo, Universidad Nacional de la Plata, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS), La Plata, Argentina; 2013.

6. Suárez M, Rubiano M. Adaptación lingüística y validación del Cuestionario de Justicia Organizacional de Colquitt con una muestra de trabajadores colombianos. *Psicogente.* 2013; 16(29): 65-83.

7. Nunnally J. *Psychometric theory.* New York, EUA: McGraw-Hill Education; 1978.

8. Hernández R, Millán L. Desarrollo y validación de la Escala de Inseguridad Laboral. *Ciencias Conducta.* 2014; 29(1): 63-83.

9. Jornet J, Álvarez C, Bakieva M. Diseño y validación del constructo teórico de justicia social percibida por el alumnado en los centros escolares. *Rev Intern Edu Justicia Social.* 2015; 29(2): 193-225.

10. Gil-Monte P. Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud Pública Méx.* 2002; 44(1): 33-40.

11. Traver A, García R. Construcción de un cuestionario-escala sobre actitud del profesorado frente a la innovación educativa mediante técnicas de trabajo cooperativo (CAPIC). *Rev Electrónica Investigación Educativa.* 2007; 9(1): 1-14.

© Universidad Libre. 2020. Licence Creative Commons CC-by-nc-sa/4.0. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en>

