

Escala de abuso y benevolencia en el trabajo

Entitlement and benevolence at work scale

Herman Frank Littlewood Zimmerman¹

Universidad de las Américas

México

Resumen

La teoría de la equidad asume que las personas nos inclinamos por un intercambio equitativo en nuestras interacciones con otras personas y las organizaciones (Adams, 1965). Para evaluar la teoría se creó el ESI (Equity Sensitivity Instrument, Huseman, Hatfield y Miles, 1985 y 1987) que es una escala unidimensional de elección forzada con dos polos, uno que describe el comportamiento de abuso y en el otro el de benevolencia. Sin embargo, Davison y Bing (2008) crean una escala tipo Likert a partir del ESI y encuentran dos constructos independientes a los que denominan abuso y benevolencia. Debido a que no existe en español un instrumento que mida estos dos factores, el objetivo del presente trabajo es construir un cuestionario válido y confiable en español con base en 10 ítems del ESI y 17 ítems nuevos. El cuestionario se aplicó a una muestra de 206 empleados y la escala final consta de quince ítems (seis de abuso y nueve de benevolencia), de los cuales cinco son ítems originales del ESI. Un análisis de componentes principales y rotación varimax confirma la presencia de los dos factores, que la varianza explicada por el primer factor (abuso) es del 21.4% y la

¹ Doctor en Psicología por la Universidad de Las Américas y Doctor en Ciencias Administrativas por el IPN. Contacto: hermanlittlewood@yahoo.com.mx

del segundo factor (benevolencia) es del 20.5%; el alfa de Cronbach para los ítems que miden cada factor es de .67 y .77, respectivamente. La escala propuesta, aunque en proceso de perfeccionamiento, es adecuada para la medición de estos dos rasgos de personalidad.

Palabras clave: *abuso, benevolencia, equidad, psicología laboral.*

Abstract

Equity theory proposes that people prefer a fair exchange when interacting with other individuals and organizations (Adams, 1965). In order to test this theory, Huseman, Hatfield & Miles (1985 and 1987) developed the Equity Sensitivity Instrument (ESI), a single bipolar scale that measures equity sensitivity. Nevertheless, Davison & Bing (2008) modified the ESI, and the analysis of this Likert type scale reveals the emergence of two independent constructs (entitlement and benevolence). Because there is no Spanish version of ESI, the objective of this study is to design a valid and reliable ESI Spanish scale. The proposal scale was constructed by 10 ESI items and 17 new items. The questionnaire was administered to a sample of 206 employees. A principal component factor analysis, with varimax rotation, confirms the presence of two factors with fifteen items (six of entitlement and nine of benevolence). The explained variance of the first factor (entitlement) is 21.4 % and of the second factor (benevolence) is 20.5%; the reliability of both scales are 0.67 and 0.77, respectively. Therefore the proposed scale is considered a valid and reliable measure of both personality traits.

Key words: *entitlement, benevolence, equity, organizational psychology.*

Introducción

Esta investigación se interesa en el diseño de un instrumento que, partiendo de la Teoría de la Percepción de Equidad de Adams (1965), mide dos rasgos de personalidad para explicar la preferencia de intercambios laborales inequitativos, unos de tipo abusivo y otros de tipo altruista. Adams fundamenta su teoría en la motivación de los individuos que surge ante la percepción de inequidad. Esta percepción surge cuando el individuo interpreta que la proporción de su trabajo versus los beneficios obtenidos por el trabajo, difieren de las proporciones observadas en otros compañeros o referentes. De manera más específica, su teoría propone que los individuos perciben las contribuciones que ellos y otros hacen al trabajo, y sobre el trato y los beneficios que reciben de la organización y cómo estas percepciones motivan a los empleados a buscar equidad o justicia.

La teoría de Adams se relaciona con la teoría de disonancia cognoscitiva de Festinger (1957) que propone que las personas están motivadas por mantener consistencia entre sus creencias y sus comportamientos. Las inconsistencias percibidas generan disonancia cognoscitiva, que a su vez motivan acciones correctivas a fin de restablecer consonancia entre lo que se cree y lo que se hace.

Huseman, Hatfield & Miles (1987) introducen a la Teoría de la Equidad el concepto de sensibilidad a la equidad. Los autores proponen que las reacciones de los individuos a la inequidad están en función de sus preferencias individuales por la relación particular de outcome/input y que no todas las personas son iguales en su sensibilidad a la inequidad.

Huseman et al. (1987) consideran que esta preferencia es un rasgo de personalidad que explica diferencias de reacciones a la inequidad y que hay tres tipos de reacciones que se representan en una escala unidimensional:

- a) Benevolencia
- b) Sensibilidad
- c) Abuso (sentirse con derecho o merecedor)

Estos tipos de reacciones están definidas por los cocientes outcome/input, como se muestra en la tabla 1. Por ejemplo, los benevolentes son personas altruistas y su preferencia es por dar más y recibir menos en comparación con otras personas. La percepción de inequidad surge cuando estas personas perciben que su cociente de outcome/input es igual o mayor al de otros.

Tabla 1. Cocientes outcome/input y Reacciones a la equidad (Huseman et al.,1987)

Cociente outcome/input	Reacciones a la inequidad
$\frac{OP}{IP} < \frac{OO}{IO}$	Benevolencia
$\frac{OP}{IP} = \frac{OO}{IO}$	Sensibilidad
$\frac{OP}{IP} > \frac{OO}{IO}$	Abuso

Nota: OP= output personal, IP= input personal, OO= outcome de otra persona e IO= input de otra persona.

Por otro lado, los sensibles representan el punto de vista de Adams (1965) y su Teoría de Equidad, y ellos experimentan inequidad cuando son sobre o subcompensados. Eso es, cuando su cociente de outcome/input es diferente al de otras personas.

Finalmente, el concepto abusivo es propuesto por Cole (1977) para describir al niño de clase acomodada que tiene mucho, espera recibir aún más, y que tiene derecho a abusar. Por ello, los abusivos son personas que prefieren un cociente de outcome/input superior al de otros y experimenta disonancia cuando esto no ocurre.

Huseman et al. (1987) señalan que esto tiene implicaciones en las organizaciones. Por ejemplo, la Teoría de la Equidad propone que la disonancia que resulta de la sobre o subcompensación incide en la disminución de la Satisfacción en el Trabajo, pero los benevolentes experimentarán satisfacción cuando son subcompensados, los sensibles cuando no son sub o sobrecompensados y los abusivos cuando son sobrecompensados.

Para medir la sensibilidad a la equidad, Miles, Hatfield & Huseman (1989) desarrollaron el ESI (*Equity Sensitivity Instrument*). El instrumento lo aplicaron a un estudio con 519 estudiantes universitarios en E.U. (edad media de 20.9 años y 48% mujeres). Los resultados muestran que los benevolentes trabajan más por menos paga en comparación con los sensibles y los abusivos.

El ESI fue diseñado por Huseman, Hatfield & Miles (1985) y consta de 5 reactivos de opción forzada que miden la preferencia del cociente de outcome/input en una situación general de trabajo. En cada reactivo se presentan dos afirmaciones: una es una respuesta abusiva y otra es una respuesta benevolente. Los participantes asignan diez puntos entre las dos opciones, de tal manera que una persona abusiva da diez puntos a la opción abusiva, una persona benevolente da los diez puntos a la opción benevolente y una persona sensible da cinco puntos a cada una de las opciones. La confiabilidad del ESI se estimó con un procedimiento de test-retest, con un intervalo de 3 semanas ($r=.80$) y mediante el coeficiente alpha de Cronbach ($\alpha=.79$).

Los alumnos investigados respondieron tomando en cuenta dos puestos (uno no calificado y otro calificado), y debieron indicar qué salario debían recibir. En el puesto no calificado la principal responsabilidad consistió en codificar cuestionarios (20 cuestionarios por hora) y en trabajo calificado consistió en realizar entrevistas (15 por mes). También debieron indicar qué tanto trabajo podrían realizarse antes de llegar a un nivel que produciría enojo y qué tan poco trabajo podría realizar antes de sentir vergüenza.

Los resultados de Miles et al. (1989) muestran que los benevolentes prefieren un cociente menor de outcome/input que los sensibles y los abusivos, y dicha preferencia es consistente con lo propuesto con Huseman et al. (1987) de que no todas las personas se comportan de acuerdo con lo propuesto por Adams. No obstante, no encontraron diferencias significativas entre los abusivos y sensibles, por lo que concluyen que posiblemente se trate de un sólo grupo.

En 1994, King & Miles reportan un estudio del ESI en cinco muestras diferentes ($n = 2,399$ sujetos) que apoya la validez discriminante y convergente del constructo y su medición. Para comprobar la validez, los autores compararon el ESI con constructos similares como lo son ideología de intercambio, orientación al input, justicia distributiva, altruismo, deseabilidad social, ética protestante del trabajo, locus de control y maquiavelismo; y constructos no similares como variables demográficas (edad, sexo y educación), compromiso organizacional, satisfacción en el trabajo, y propensión a la rotación.

King & Miles propusieron las hipótesis de que ESI correlaciona negativamente con ideología de intercambio, orientación al input y justicia organizacional distributiva; y correlaciona positivamente con los demás constructos similares. Su estudio consideró a cinco muestras de norteamericanos: 1,449 estudiantes universitarios, 130 maestros de preparatoria, 267 voluntarios, 137 empleados de una empresa de energía del sureste de los E.U.A. y 416 empleados de un banco del medio oeste de los E.U.A, y para evaluar la unidimensionalidad del ESI ejecutaron un análisis de componentes principales en cada una de las cinco muestras y con un autovalor mínimo de 1.00. Los resultados apoyan la unidimensionalidad del ESI: los autovalores estuvieron entre 2.83 y 3.35 para el primer factor, y entre .59 y .80 en el factor siguiente; y las cargas factoriales de los ítems estuvieron entre .59 y .90. En cuanto a confiabilidad, el alfa de Cronbach en las cinco muestras varió entre .79 y .88, por lo que los autores concluyen que es satisfactoria.

En relación a la validez convergente, estos son los resultados: ESI correlacionó negativa y significativamente con ideología de intercambio (-.29 en empleados bancarios), con locus de control externo (-.30 en maestros), con maquiavelismo (-.22 en estudiantes) y con ética no protestante (-.14 y -.41 en estudiantes y empleados de energía); correlacionó positivamente con altruismo (.20 en estudiantes), con justicia distributiva (.22 en empleados bancarios), con deseabilidad (.29 en estudiantes y .23 en empleados bancarios), y con ética protestante (.20 en empleados de energía); y no obtuvo correlaciones significativas con la orientación al input.

En cuanto validez discriminante, sólo hubo diferencias de medias significativas por sexo en la muestra de estudiantes ($t = 5.89$ y $p = .01$); y no hubo diferencias de medias por edad y educación. ESI correlacionó significativamente con satisfacción en el trabajo (.28, .23 y .21 en profesores, empleados de energía y empleados bancarios), con compromiso organizacional (.37 y .31 en ambas muestras de empleados), y correlacionó negativamente con propensión a la rotación (-.22 en empleados bancarios).

En cuanto a su efecto moderador, la sensibilidad a la equidad moderó la relación entre las percepciones de la sensibilidad del líder y la satisfacción con el trabajo, de tal manera que los abusivos reportaron una menor satisfacción que los benevolentes en el caso de baja percepción del líder (Shore, Sy y Strauss, 2006).

Pero en el 2008 Davison & Bing cuestionaron la unidimensionalidad del ESI, debido a su formato de distribución forzada y porque coloca a los benevolentes y a los abusivos en los polos opuestos de la escala. Los autores argumentan que estas dos dimensiones pudieran ser independientes y proponen que la orientación al input y la orientación al output pueden combinarse a manera de una matriz de dos entradas y cuatro cuadrantes. Los benevolentes se ubican en el cuadrante de alto input y bajo outcome; los abusivos se encuentran en el cuadrante de bajo input y alto outcome; los sensibles se colocan en el cuadrante de alto input y alto outcome; y en el cuarto cuadrante aparecen los indiferentes que están bajos tanto en outcome como input, y ellos representan una nueva categoría antes no considerada, que se caracteriza por la indiferencia a la injusticia. A fin de probar la multidimensionalidad del constructo, estos autores convirtieron cada una de las dos opciones de los cinco reactivos del ESI en 10 reactivos tipo Likert (tabla 2) y los aplicaron a una muestra de 146 estudiantes universitarios empleados.

Tabla 2. Los diez reactivos del ESI.

Me preocupa más recibir de la organización
Es mejor que yo dé a la organización que la organización me dé a mí.
Es mejor ayudar a mis compañeros y jefes, a que ellos me apoyen
Es más importante para mí buscar mi propio beneficio
Es más importante para mí recibir que dar a la empresa
Lo que más me interesa es contribuir al logro de objetivos de la empresa
El trabajo intenso primero debe beneficiar a la organización
El trabajo duro debe beneficiarme
Yo debo preocuparme por mí mismo(a), ya que la empresa no se interesa por mi bienestar
Es mejor dar que recibir

Notas: Reactivos tipo Likert diseñados por Davison y Bing (2008), traducidos al español por quien esto escribe y traducción validada por retraducción al inglés.

La multidimensionalidad ha sido confirmada en el estudio de Taylor, Kluemper & Sauley (2009) y Bing, Davison, Garner, Ammeter & Novicevic (2009). Los primeros investigadores aplicaron el cuestionario diseñado por Davison & Bing (2008) a 172 empleados que trabajan por lo menos 30 horas a la semana a fin de estudiar la relación del ESI con satisfacción y desempeño, y encontraron que el modelo de dos dimensiones ajusta mejor que el modelo unidimensional. Bing et al. (2009) estudiaron a 178 estudiantes universitarios empleados, con la finalidad de establecer la relación del ESI con la obsesión con el dinero, y nuevamente encontraron evidencia que apoya la multidimensionalidad del constructo.

Dados los hallazgos de Davison y Bing (2008) y a que no se cuenta con un instrumento en español, el objetivo de la investigación es diseñar un instrumento en español que mida abuso y benevolencia. Las hipótesis propuestas son que ambos constructos son independientes y que los reactivos redactados tienen mejor carga factorial que los reactivos originales del ESI, puesto que utilizan un lenguaje apegado a nuestra cultura.

Método

Instrumento y procedimiento.

A fin de conformar una primera versión del ESI en español, el autor y alumnos universitarios de las materias de Psicometría y Diseño de Escalas (agosto-diciembre 2009 y enero-diciembre 2010), tradujeron y retradujeron los 10 reactivos originales del ESI y también redactaron otros reactivos adicionales de benevolencia y abuso de acuerdo al siguiente procedimiento:

A los alumnos se les explicó en qué consisten abuso y benevolencia y se les mostró los diez reactivos tipo Likert de Davison y Bing (2008). Los alumnos redactaron independientemente reactivos de acuerdo a los estándares de la escala Likert (Research Methods Knowledge Base, 2011). No hubo límite de reactivos a redactar.

En sesión plenaria se evaluaron la redacción y relevancia (validez de contenido) de los reactivos. Hubo reactivos rechazados, y reactivos aceptados sin modificación y con modificación.

Los reactivos fueron aplicados a muestras de estudiantes universitarios.

Mediante el análisis de tipo Likert (correlaciones, pruebas *t* de student y alphas de Cronbach) y análisis factoriales en una muestra de 150 estudiantes, se seleccionaron 17 reactivos adicionales, diferentes a los reactivos del ESI. El análisis Likert se siguió de acuerdo a los pasos y criterios sugeridos por Toro (2007) y Research Methods Knowledge Base (2011).

En una siguiente etapa (primer semestre del 2011), se aplicaron los diez reactivos del ESI y los 17 reactivos especialmente diseñados por los alumnos, a fin de evaluar sus propiedades psicométricas y seleccionar reactivos válidos y confiables, a una muestra de 208 personas que trabajan.

Participantes.

En cuanto las características demográficas de las 208 personas que participaron en el estudio, 72.1% son mujeres, 24.0 % son hombres y 3.8% no reportaron su sexo, y la media de edad es 29.2 años (3.1 desviación estándar).

Los 208 participantes son empleados de una institución pública que se ubica en la ciudad de México que desempeñan actividades de tipo administrativo. Cabe mencionar que se trata de una muestra de conveniencia.

Resultados

En la tabla 3 se muestra el resultado del análisis factorial de los 27 reactivos (10 de Davison y Bing, 2008 y 17 de los alumnos), donde el KMO es .710 y la prueba de esfericidad de Bartlett es 553.8 ($p > .05$), que identifica dos factores (abuso y benevolencia), como propone la primer hipótesis, y 15 reactivos y sus cargas factoriales. La varianza explicada es del 41.9% (21.4% abuso y 20.5% benevolencia).

De los 27 reactivos, solamente permanecen 15 reactivos, 5 reactivos del ESI y los 10 restantes son reactivos redactados por estudiantes. Es notable señalar que todos los reactivos de los estudiantes tienen una mejor carga factorial que los del ESI, tal como lo propone la segunda hipótesis. Los reactivos se eligieron por tener una carga superior a .30 en la dimensión correspondiente y no tener una carga igual o superior de .30 en la otra dimensión.

Se hace notar que el reactivo 11 del ESI tuvo un peso factorial original en abuso (Davison y Bing, 2008), pero en los estudios preliminares con muestras de estudiantes y la muestra de empleados de la institución, este reactivo carga en benevolencia y por ello se recodifica. A diferencia de Davison y Bing (2008) y las muestras de estudiantes, en la muestra de empleados el reactivo 27 tiene un peso factorial mayor en benevolencia y no en abuso.

En resumen, se concluye que se tienen dos escalas válidas que miden benevolencia con nueve reactivos y abuso con seis reactivos (ver anexo 1).

Tabla 3. Análisis factorial de componentes principales y rotación varimax de abuso y benevolencia.

Reactivo	B	A	Autor
P86 No me importa aportar más sin recibir algo extra.	.753		1
P85 Me siento bien dando más de lo que recibo.	.749		1
P59 No me molesta trabajar de más si la organización sale ganando.	.697		1
P57 No me importa trabajar horas extras sin compensación.	.697		1
P82 No me importa recibir en mayor o menor medida, en comparación a lo que doy.	.687		1
P40 Es mejor dar que recibir.	.519		2
P7 Es mejor ayudar a mis compañeros y jefes, a que ellos me apoyen.	.466		2
P27 Es más importante para mí buscar mi propio beneficio. *	-.372		2
P11 Me preocupa más recibir de la organización ®.	.352		2

Reactivo	B	A	Autor
P66 Los favoritismos son buenos cuando salgo beneficiado.		.709	1
P67 Apropiarse de los recursos de otros, me resulta conveniente.		.697	1
P83 Mis acciones se basan en que tanto puedo sacar provecho a costa de otros.		.681	1
P58 La empresa tiene la obligación de pagarme aunque yo no realice nada.		.625	1
P84 Espero recibir más de lo que doy.		.568	1
P2 Es más importante para mí recibir que dar a la empresa.		.394	2

Notas: * reactivo que no carga en su factor; ° reactivo recodificado; B es benevolencia, A es abuso, autor 1 es reactivo de Huseman, et al. (1987) y autor 2 es reactivo de alumnos.

En la tabla 4 se presentan las medias, desviaciones estándar y coeficientes de confiabilidad de las escalas de benevolencia y abuso, y se aprecia que la media de benevolencia es intermedia y la de abuso baja en una escala de 1 a 5, donde 5 es una alta apreciación del constructo. En cuanto a la confiabilidad de las escalas, ambas son satisfactorias puesto con el alfa de Cronbach es superior a .60.

Tabla 4. Descriptivos de las escalas de benevolencia y abuso

Escala	Reactivos	Media Escala 1 a 5	D.E	Alfa de Cronbach
Benevolencia	9	3.01	.61	.77
Abuso	6	1.96	.55	.67

En la tabla 5 se reportan los puntajes naturales y los percentiles correspondientes; estos permiten interpretar el nivel de benevolencia y abuso de aquellas personas que responden a los 15 reactivos de la escala de abuso y benevolencia en el trabajo. El autor propone que aquellas personas que se ubican entre los percentiles 1 y 16 son personas bajas en benevolencia o abuso, y las personas que se ubican entre los percentiles 84 y 99 son personas benevolentes o abusivas, puesto que están a una desviación estándar o más de la media.

Tabla 5. Normas percentilares de benevolencia y abuso

Benevolencia Puntaje	Benevolencia percentil	Abuso Puntaje	Abuso Percentil
12 o menos	01	06 o menos	06
13	02	07	11
17	04	08	19
18	06	09	27
19	07	10	33
20	10	11	43
21	16	12	62
22	18	13	76
23	24	14	83
24	30	15	88
25	36	16	92
26	43	17	95
27	56	18	97
ne	66	19 o más	99
29	70		
30	74		
31	78		
32	83		
33	87		
34	90		
35	93		
36	94		
37	96		
38	98		
39 o más	99		

Discusión

Como se planteó antes, el objetivo del estudio es diseñar una escala que mida abuso y benevolencia, la cual se realizó con una muestra de 208 empleados. La escala original investigada consta de 10 reactivos originales del ESI y 17 reactivos redactados por el autor de este artículo y sus alumnos.

Los enfoques de los que parte la investigación es la Teoría de la Equidad propuesta por Adams (1965), que asume que las personas reaccionan de una misma manera ante la inequidad y el desacuerdo de Huseman et al. (1985 y 1987) de que los individuos reaccionamos similarmente ante la inequidad. Estos últimos autores afirman que hay otros tipos de reacciones ante la inequidad, que las denominan como abuso y benevolencia: los abusivos prefieren recibir más de lo que aportan y los benevolentes prefieren dar más.

La primera hipótesis propone que abuso y benevolencia son constructos independientes, tal como lo afirman Huseman et al. (1985 y 1987) y Davison y Bing (2008), lo cual pudo ser constatado por los resultados de la investigación. Adams (1965) asume que la sensibilidad a la equidad es unidimensional y que las personas respondemos de la misma manera a situaciones inequitativas, ya sean favorables o desfavorables, y que estamos motivados por restablecer la equidad. Sin embargo, la postura bidimensional de Davison y Bing es apoyada por el análisis factorial. Por tanto, se trata de dos rasgos de personalidad independientes y por ello cabe la posibilidad de que algunas personas que sean abusivas y benevolentes o que los factores surjan como un efecto del diseño del instrumento.

Estas dos preferencias o rasgos de personalidad tienen implicaciones relevantes en diversos campos de la psicología, puesto que contribuyen al entendimiento y predicción de conductas complejas como son el egoísmo y altruismo que ocurren en intercambios e interacciones sociales, políticas y laborales. En la sociedad hay personas que prefieren recibir de más, tal como reza el dicho de “quien no transa no avanza” y otras que prefieren dar más de lo que reciben, tal como propone el dicho “haz el bien sin mirar a quien”, y estas posturas tienen serias implicaciones en el bienestar y desarrollo de las personas, la sociedad y las organizaciones.

La segunda hipótesis asevera que los reactivos redactados por investigadores locales son mejores que los reactivos redactados en el extranjero, por el conocimiento de la cultura local que facilita la elección de palabras, frases y oraciones apropiadas para la medición de abuso y benevolencia. Los resultados también apoyan esta hipótesis, puesto que 10 de los 15 reactivos son reactivos originales que tienen pesos factoriales

superiores a los 5 reactivos del ESI, y la postura de que es mejor diseñar instrumentos que optar por el uso de instrumentos diseñados en el extranjero y traducidos al español.

En resumen, los hallazgos del estudio apoyan las propiedades psicométricas (validez y confiabilidad) de la escala de abuso y benevolencia de 15 reactivos, en su versión en español, y ofrecen al lector y a investigadores un instrumento apropiado para investigar como abuso y benevolencia moderan, median y se relacionan con fenómenos organizacionales como clima organizacional, satisfacción en el trabajo, compromiso organizacional, comportamiento ciudadano, justicia organizacional, rotación de personal, renuncia psicológica, acoso psicológico, desgaste ocupacional y bienestar emocional.

Referencias

1. Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (2, 267-299). New York: Academic Press.
2. Cole, R. (1977). The children of affluence. *Atlantic Monthly*, 1, 52-66.
3. Bing, M.N., Davison, H.K., Gaerner, B.L., Ammeter, A.P., & Novicevic, M.M. (2009). Employee relations with their organization: The multidimensionality of the equity sensitivity construct. *International Journal of Management*, 26, 436-444.
4. Davison, H. K. & Bing, M.N. (2008). The multidimensionality of the equity sensitivity construct: Integrating separate benevolence and entitlement dimensions for enhanced construct measurement. *Journal of Management Issues*, 20, 131-150.
5. Festinger, L. (1957). *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
6. Huseman, R.C., Hatfield, J.D. & Miles, E.W. (1985). Test for individual perceptions of job equity: Some preliminary findings. *Perception and Motor Skills*, 61, 1055-1064.
7. Huseman, R.C., Hatfield, J.D., & Miles, E.W. (1987). A new perspective on equity theory: The equity sensitivity construct. *Academy of Management Review*, 12, 222-234.
8. King, W.C. & Miles E.W. (1994). The measurement of equity sensitivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 133-142.
9. Miles, E.W., Hatfield, J.D., & Huseman, R. C. (1989). The equity sensitivity construct: Potential implications for worker performance. *Journal of Management*, 15, 581-588.
10. Research Methods Knowledge Base. *Likert Scaling*. Recuperado el 27 de octubre del 2011 de <http://www.socialresearchmethods.net/kb/scallik.php>
11. Shore, T., Sy, T., & Strauss, J. (2006). Leader responsiveness, equity sensitivity, and

Littlewood Zimmerman.

employee attitudes and behavior. *Journal of Business & Psychology*, 21, 227- 241.

12. Taylor, S., Kluemper, D., & Sauley, K. (2009) Equity sensitivity revisited: Contrasting unidimensional and multidimensional approaches. *Journal of Business & Psychology*, 24, 299-314.
13. Toro, F. (2007). *Manual para el Diseño de Pruebas Objetivas: Evaluación de Estructuras Cognitivas*. Medellín, Colombia: CINCEL.

Recibido: 9 de diciembre de 2011

Versión corregida: 12 de junio de 2012

Aceptado: 15 de noviembre de 2012:

Anexo 1

Escala de Abuso y Benevolencia en el Trabajo

Se trata de una investigación sobre la percepción que tiene sobre su trabajo y organización en la que trabaja. Si usted no trabaja, responda lo que usted cree que respondería en caso de trabajar.

El cuestionario es anónimo y voluntario; sus respuestas se mantendrán confidenciales.

A continuación encontrará una serie de enunciados. Solicitamos su opinión sincera al respecto. No hay respuestas buenas o malas; todas son valiosas pues se refieren a su opinión. Responda tan rápidamente como sea posible, después de leer cuidadosamente cada enunciado. Debe contestar marcando la letra que corresponda (A, B, C, D, ó E) en la hoja. Por favor usar un lápiz del número 2.

A	Totalmente en desacuerdo	B	En desacuerdo	C	Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo	D	De acuerdo	E	Totalmente de acuerdo
----------	--------------------------	----------	---------------	----------	--	----------	------------	----------	-----------------------

01.86 B	No me importa aportar más sin recibir algo extra.	A	B	C	D	E
02.85 B	Me siento bien dando más de lo que recibo.	A	B	C	D	E
03.59 B	No me molesta trabajar de más si la organización sale ganando.	A	B	C	D	E
04.82 B	No me importa recibir en mayor o menor medida, en comparación a lo que doy.	A	B	C	D	E
05.57 B	No me importa trabajar horas extras sin compensación.	A	B	C	D	E
06.07 B	Es mejor ayudar a mis compañeros y jefes, a que ellos me apoyen.	A	B	C	D	E
07.11 B®	Me preocupa más recibir de la organización.	A	B	C	D	E
08.40 B	Es mejor dar que recibir.	A	B	C	D	E
09.27 B®	Es más importante para mí buscar mi propio beneficio.	A	B	C	D	E
10.58 A	La empresa tiene la obligación de pagarme aunque yo no realice nada	A	B	C	D	E
11.84 A	Espero recibir más de lo que doy.	A	B	C	D	E
12.66 A	Los favoritismos son buenos cuando salgo beneficiado.	A	B	C	D	E
13.67 A	Apropiarse de los recursos de otros, me resulta conveniente.	A	B	C	D	E
14.02 A	Es más importante para mí recibir que dar a la empresa.	A	B	C	D	E
15.83 A	Mis acciones se basan en que tanto puedo sacar provecho a costa de otros.	A	B	C	D	E

Autores: Littlewood, H.F. y alumnos (2011).

® Reactivo que requiere recodificarse, “B” reactivo de Benevolencia y “A” reactivo de Abuso.