

Aversión a la Inequidad en Juicios Psicofísicos de Prestigio Ocupacional en Psicología^{1, 2}

(Aversion to Inequity in Psychophysical Judgments of Occupational Prestige in Psychology)

Raúl Reyes-Contreras³ y Carlos Santoyo Velasco
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)

(México)

Resumen

Este estudio analiza la distribución de recursos monetarios en función del prestigio ocupacional y la aversión a la inequidad en el ámbito laboral. Basado en la Teoría de Integración de Información (TII), busca comprender cómo los individuos asignan recursos cuando las diferencias entre ocupaciones son mínimas. Evaluar el efecto de presentar información de ocupaciones con prestigio similar en la distribución de recursos, identificando patrones de integración de información y estrategias diferenciadas de asignación. Se empleó un diseño de medidas repetidas con 82 participantes universitarios. Se utilizó un instrumento digital con dos fases: en la primera, los participantes asignaban recursos con base en la ocupación de una sola persona; en la segunda, comparaban entre dos ocupaciones. Se aplicó ANOVA de medidas repetidas y análisis de conglomerados para identificar estrategias de asignación. Los participantes mostraron una tendencia a distribuir equitativamente los recursos (~50%). Sin embargo, se identificaron dos grupos: los “igualitarios”, que asignaron recursos de manera uniforme, y los “estratificadores”, que favorecieron ocupaciones como Neuropsicología y Psicología Experimental. No se encontraron efectos de interacción significativos. El estudio confirma que la aversión a la inequidad se manifiesta incluso en contextos de prestigio similar. Se concluye que los participantes aplican reglas de integración aditivas y que la percepción de equidad influye en la distribución de recursos, proporcionando evidencia clave para la literatura sobre justicia distributiva y prestigio ocupacional.

1 Agradecimientos: El primer autor agradece el financiamiento del Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (UNAM/DGAPA), bajo el identificador IN301025. El segundo autor expresa su agradecimiento al mismo programa, con el identificador IN304225

2 Raúl Reyes-Contreras  <https://orcid.org/0000-0003-1308-4365>
Carlos Santoyo Velasco  <https://orcid.org/0000-0002-2817-3793>

3 Dirigir correspondencia a: Raúl Reyes-Contreras, Avenida Universidad 3004. Universidad Nacional Autónoma de México, Alcaldía Coyoacán, CP:04510, Ciudad de México. Facultad de Psicología, Edificio B. Cubículo B225. Correo electrónico: raulreyescontrerasunam@gmail.com

Palabras Clave: teoría de integración de información, psicofísica social, aversión a la inequidad, medición funcional, juicios de equidad

Abstract

This study analyzes the distribution of monetary resources based on occupational prestige and inequity aversion in the workplace. Based on Information Integration Theory (IIT), it seeks to understand how individuals allocate resources when occupational differences are minimal. The objective was to evaluate the effect of presenting information about occupations with similar prestige on resource distribution, identifying patterns of information integration and differentiated allocation strategies. A repeated-measures design was employed with 82 university students. A digital instrument was used with two phases: in the first, participants allocated resources based on the occupation of a single person; in the second, they compared two occupations. Repeated-measures ANOVA and cluster analysis were applied to identify allocation strategies. Participants showed a tendency to distribute resources equally (~50%). However, two groups were identified: the “egalitarians,” who allocated resources uniformly, and the “stratifiers,” who favored occupations such as Neuropsychology and Experimental Psychology. No significant interaction effects were found. The study confirms that inequity aversion emerges even in contexts of similar prestige. It concludes that participants apply additive integration rules and that perceptions of equity influence the distribution of resources, providing key evidence for the literature on distributive justice and occupational prestige.

Key words: integration information theory, social psychophysics, aversion to inequity, functional measurement, equity judgments

Introducción

Esta investigación explora la distribución de recursos monetarios y la aversión a la inequidad en el trabajo, junto con el impacto del prestigio ocupacional, áreas poco estudiadas desde la perspectiva psicofísica. La psicofísica, en su vertiente social, aporta un marco riguroso para medir cómo las personas perciben y comparan estímulos sociales como el prestigio ocupacional o la equidad distributiva. Al aplicar principios de medición funcional, permite cuantificar las percepciones subjetivas y establecer puntos de igualdad subjetiva, modelando de manera precisa las valoraciones y juicios que realizan los individuos. Este enfoque resulta fundamental para estudiar fenómenos donde las diferencias entre los estímulos son mínimas o ambiguas, como sucede en el caso del prestigio entre ocupaciones dentro de un mismo campo disciplinar. La aplicación de la psicofísica social en esta investigación permite superar las limitaciones de aproximaciones meramente cualitativas o descriptivas, y proporciona un marco metodológico capaz de identificar las reglas subyacentes en la integración de información para juicios de equidad. Utilizando la Teoría de Integración de Información (TII) y medición funcional, se analizan los estímulos laborales y se destaca la importancia de entender cómo

inputs y outputs afectan la percepción de equidad. Se propone un nuevo modelo que incluye el prestigio ocupacional, una variable significativa pero previamente ignorada, para abordar vacíos en la investigación sobre equidad y distribución de recursos. La distribución de recursos se considera un juicio psicofísico en tanto implica la asignación de un valor numérico (monto de dinero) a un estímulo social (ocupación), reflejando la percepción subjetiva del participante sobre su prestigio relativo. Este procedimiento se enmarca en la psicofísica social y en los principios de la medición funcional, que permiten analizar cómo se integran cuantitativamente distintos insumos informativos en la formación de juicios (Anderson, 1976; Schiffman, 2004).

Adams (1966) postuló la Teoría de la Equidad que enfatizó principalmente las causas y consecuencias de la ausencia de equidad en las relaciones humanas. Los principales componentes de la teoría son los inputs y los outputs. *A* los *inputs* los define como: “una persona percibe la forma en que sus contribuciones afectan al intercambio, por lo que se espera una ganancia justa” (p. 280), en los estudios que se presentan más adelante nos referimos a los *inputs* como “méritos”. Por otro lado, los *outputs* son concebidos como lo que recibe el individuo en el intercambio, ganancias, asignaciones salariales o satisfacciones personales. Por lo tanto, se percibe equidad cuando la razón de los inputs/ganancias de una persona (*A*) en un intercambio es similar o simétrico a la razón inputs/ganancias del *otro* (*B*) con quien se interactúa.

Formalizando:

$$\frac{O_A}{I_A} = \frac{O_B}{I_B}$$

En dónde O= Output, I= Input, A=persona A, B=Persona B

Ecuación 1

La representación algebraica indica que la distribución de recursos debe ser proporcional a los méritos. Adams sugiere que, ante la inequidad, las personas experimentan reacciones emocionales y motivacionales, adoptando estrategias para recuperar la equidad: ajustar inputs/outputs según la percepción de la situación, distorsionar cognitivamente estos elementos, abandonar el entorno inequitativo (ej., dejar un trabajo), modificar o cambiar el referente de comparación para manejar la inequidad.

En una distribución justa de recursos entre la persona *A* y la persona *B*, cada uno puede ejercer un reclamo cuyo valor iguala a sus inputs. Esta división se considera como un arreglo entre dos factores, lo que permite su prueba de manera empírica. Bajo estas restricciones Anderson (1976) propuso el siguiente modelo, de acuerdo con la teoría de la equidad donde una parte proporcional del Output es igual a la contribución proporcional del Input.

$$\frac{O_A}{O_A + O_B} = \frac{I_A}{I_A + I_B}$$

En dónde O= Output, I= Input, A=persona A, B= persona B

Ecuación 2

Conceptualmente, las ecuaciones 1 y 2 son diferentes. La ecuación de Adams implica que la comparación inicial hecha entre el output y el input se realiza para cada persona por separado y posteriormente se realiza una segunda comparación entre las personas en esas dos razones output/input. La ecuación 2 implica un orden inverso en las comparaciones, primero entre las personas para cada input y output por separado y después entre las proporciones interpersonales. Matemáticamente, las ecuaciones 1 y 2 son equivalentes, una puede ser derivada de la otra. Psicológicamente, representan diferentes estructuras de comparación como se ha mencionado con anterioridad. Además, esta equivalencia se basa en el ideal de la equidad. En el presente estudio, los *inputs* se operacionalizaron como las ocupaciones de los empleados, consideradas estímulos sociales que los participantes valoraron subjetivamente en términos de prestigio. Los *outputs* fueron las asignaciones monetarias realizadas, reflejo del juicio de equidad de los participantes.

La TII desarrollada por Norman Anderson (1996, 2008, 2012, 2013), constituye un modelo que explica los mecanismos mediante los cuales los individuos procesan diversas fuentes de información para emitir juicios y tomar decisiones. De acuerdo con esta teoría, las personas otorgan un valor subjetivo a cada fragmento de información recibido y, posteriormente, combinan estos valores mediante operaciones matemáticas específicas —tales como la suma, el promedio o la multiplicación— para conformar una evaluación global. Este proceso, conocido como integración psicofísica, comprende tres fases fundamentales. En un primer momento, se realiza la valoración de cada estímulo o dato, asignándole un peso subjetivo en función de la importancia que tiene para el individuo. Luego, estas valoraciones se integran mediante procedimientos matemáticos que permiten generar una representación psicológica conjunta. Finalmente, el resultado de esta integración se manifiesta en un juicio o respuesta observable.

Además de describir estas etapas, la TII contempla un conjunto de reglas lógicas que determinan el modo en que se combinan los distintos elementos de información. Este conjunto de principios ha sido denominado *álgebra cognitiva* (Muñoz Sastre et al., 2017). Entre dichas reglas se encuentra la regla conjuntiva, la cual indica que para que un juicio sea positivo es necesario que todos los elementos considerados cumplan con los criterios establecidos. Un ejemplo de esta regla es el caso de un estudiante que debe aprobar todas las asignaturas para superar un curso. Por su parte, la regla disyuntiva establece que basta con que uno de los elementos evaluados cumpla con el criterio para que la decisión final sea favorable, como sucede en los procesos de admisión universitaria en los que un buen resultado en alguna de

las pruebas aplicadas es suficiente para ser aceptado. La teoría incluye también la regla del promedio ponderado, que considera que todas las piezas de información contribuyen al juicio final, aunque con diferentes niveles de peso o importancia. Este principio se observa, por ejemplo, en los sistemas de calificación académica en los que los exámenes, las tareas y la participación tienen porcentajes distintos en la nota final. Finalmente, la regla multiplicativa sostiene que los distintos elementos no actúan de manera aislada, sino que su combinación refleja una interacción en la que el efecto de un elemento puede amplificarse o reducirse según el valor de los demás. Esto ocurre, por ejemplo, en la evaluación del riesgo financiero, donde la percepción del riesgo depende de la interacción entre la probabilidad de éxito y la magnitud de la ganancia esperada.

Este estudio se centra en las reglas multiplicativas y aditivas ambas, confirmadas por previas investigaciones (Reyes-Contreras & Santoyo, 2023). El ANOVA de Medidas Repetidas ANOVAMR) examina estos procesos, evidenciando diferencias en las reglas mediante efectos de interacción (Maxwell & Delaney, 2004).

El estudio de Anderson (1976) empleó un diseño de medidas repetidas en el que los participantes asignaban salarios a dos empleados ficticios con distintos niveles de mérito (de “muy debajo del promedio” a “muy encima del promedio”), evaluando la equidad percibida en la asignación. Sus resultados mostraron una tendencia de paralelismo en los gráficos de perfil, lo que evidenció el uso de reglas de integración aditivas, en las que el juicio final era una suma lineal de los méritos percibidos. Por su parte, Mellers (1982) utilizó un diseño similar con varios niveles de mérito y presupuestos distintos, encontrando que los participantes ajustaban las asignaciones proporcionalmente al mérito de cada empleado y que las reglas aditivas prevalecían. En el caso de Santoyo y Bouzas (1992), se amplió el análisis incorporando presupuestos en diferentes contextos inflacionarios y nuevamente se observaron reglas aditivas de integración, sin efectos significativos de las variaciones presupuestarias ni de la inflación. Estos estudios constituyen el antecedente para el presente trabajo, que busca analizar si estas reglas de integración se replican cuando las diferencias de prestigio percibido entre ocupaciones son mínimas.

Anderson (1976) planteó una situación en que los participantes recibieron información sobre dos personas A y B, estas hacían un trabajo similar y debían hacer un juicio sobre la cantidad de dinero que debe recibir el empleado B en función de la información diferencial al empleado A (mérito). Anderson definió el mérito como el nivel de desempeño en 5 niveles (Muy encima del promedio, sobre el promedio, abajo del promedio y muy abajo del promedio) y para medir las ganancias les pidió a los participantes que asignaran un valor numérico entre \$0USD y \$5USD. Los resultados de esa investigación indican que el pago emitido a B es una función directa de sus méritos. Los gráficos de perfil de los 5 niveles de mérito de A por los 5 niveles de mérito de B muestran una clara tendencia de paralelismo que fue corroborada estadísticamente [$F(16,368) = 2.99$ $p < 0.05$]. Los hallazgos principales implican la viabilidad de la TII como modelo y método para el estudio de la equidad y de igual modo la regla aditiva de integración de información nos indica que los participantes suman algebraicamente los valores de los niveles de mérito

En años posteriores Mellers (1982), con un método similar, planteó una situación en que los participantes debían asignar salarios a profesores de una universidad hipotética, el nivel de mérito del profesor A fue de 7 niveles (0.5, 1, 1.5, 2, 2.5, 3 y 3.5) y para el profesor B (0.5, 1, 1.5, 2.5 y 3.5), también consideró tres presupuestos diferentes \$20,000USD, \$40,000 USD y \$80,000USD, el objetivo implicó evaluar diferentes modelos de equidad. La tarea de los participantes consistió en asignar salarios al empleado B en función de su nivel de mérito y del nivel de mérito de A. Los resultados mostraron una interacción significativa entre los méritos de A y B [$F(18,666) = 16.53, p < 0.05$], los gráficos de perfil del nivel de mérito de A y de B demuestran que existe una clara tendencia de paralelismo lo que es indicativo de una regla aditiva de integración de información.

Posteriormente, en el estudio de Santoyo y Bouzas (1992) se les pidió a estudiantes universitarios que asignaran salarios a dos profesores de una universidad hipotética con los mismos niveles de mérito que empleó Mellers (1982); además, los investigadores persiguieron el objetivo de evaluar si existen diferencias debido al monto a distribuir, por lo cual manejaron dos cantidades diferentes \$1 millón y 2 millones de pesos, de tal modo que el experimento resultó en un diseño factorial de 7 niveles de A X 4 niveles de B X 2 presupuestos. Mediante un análisis de varianza de medidas repetidas con tres factores (2 presupuestos X 7 niveles de mérito de A X 4 niveles de mérito de B) se evaluaron los efectos principales del presupuesto [$F(1, 1769) = 2318, p < .001$], del mérito de A [$F(6, 1769) = 182, p < .001$], del mérito de B [$F(3, 1769) = 438, p < .001$] y de la interacción entre los méritos de A y B [$F(18, 1769) = 6326, p < .001$]. No se encontraron diferencias debidas a la interacción entre la cantidad de presupuesto y los méritos de A y B [$F(18, 1769) = 1.74, p < 0.32$]. Los autores (Santoyo & Bouzas, 1992) concluyen que el modelo de proporcionalidad (Adams, 1965; Anderson, 1976) predice que la asignación de recursos para una persona es una función lineal de los méritos relativos de las demás personas bajo comparación, lo cual se observa en los resultados obtenidos. El segundo estudio llevado a cabo por Santoyo et al. (2000) con una metodología similar, en un entorno que sufría una alta inflación en el país, persiguió el objetivo de evaluar el efecto del contexto inflacionario sobre las reglas de integración de información, por medio de un diseño de medidas repetidas que consistió en la información de siete niveles de mérito del profesor A (0.5, 1, 1.5, 2, 2.5, 3 y 3.5) y cuatro niveles para el profesor B (0.5, 1.5, 2.5, 3.5), todos bajo situaciones inflacionarias del 10%, 50% y 100%, resultando en un diseño factorial de 7 (niveles de mérito del profesor A) $\times$ (niveles de mérito del profesor B) $\times$ 3 (niveles inflacionarios) $\times$ 2 (niveles de presupuesto: \$1,200,000 y \$2,400, 000). Los autores concluyeron que no se encontraron diferencias entre los diferentes niveles de inflación, ni entre el contexto de los niveles presupuestarios manejados. Se puede apreciar tal como lo dice el ANOVA de medidas repetidas que no existen diferencias entre el nivel presupuestario. Así mismo, se encontró una tendencia de paralelismo similar a la reportada por Anderson (1976) y Mellers (1982) indicativo de una regla de integración aditiva.

En la última década, la Teoría de Integración de Información (TII) se ha convertido en un marco ampliamente empleado para explorar una variedad de fenómenos complejos vinculados con el procesamiento cognitivo. Sus aplicaciones

abarcen el análisis de patrones en el sueño y su álgebra cognitiva (Theuns et al., 2010), el estudio de la procrastinación en contextos educativos (Ortega Maldonado, 2017), y la evaluación de percepciones relacionadas con el valor de marca y las decisiones financieras (Hilgenkamp & Shanteau, 2010). Asimismo, ha sido utilizada en investigaciones sobre estrategias para fomentar la actividad física (Brenghman et al., 2010), la comprensión de la ansiedad (Moore et al., 2010), y el reconocimiento de emociones a partir de expresiones faciales (Pereira et al., 2016). Otros campos donde se ha aplicado incluyen el vínculo entre postura corporal y emociones (Silva & Oliveira, 2016), la reacción ante posibles pérdidas (Viegas & Oliveira, 2016), la percepción del riesgo en decisiones económicas (Laskov-Peled & Wolf, 2016), la moralidad en torno a la sexualidad (Hommers & Görs, 2016), y los juicios éticos en el ámbito político (Mullet et al., 2016). Finalmente, la TII ha permitido el análisis de las decisiones colectivas en dilemas de bienes públicos en escenarios de ganancia y pérdida (Acevedo et al., 2019). A continuación, se expone el marco teórico y los fundamentos que sustentan el desarrollo de esta investigación.

El estudio conducido por Hofmans (2012) tuvo por objetivo identificar la posibilidad de que existan reglas de integración de información distintas a lo reportado en los promedios grupales en tanto que las promedios grupales omiten reglas de integración diferenciadas dentro del mismo grupo, para ello realizó una réplica parcial del estudio de Anderson (1976) con una muestra de 58 participantes empleando un diseño de medidas repetidas de 5 (niveles de mérito de A) x 5 (niveles de mérito de B), para cada combinación de estímulos los participantes debieron asignar un monto fijo de dinero al empleado A. Se encontró un patrón de integración aditivo para el empleado A corroborado por ANOVA de medidas repetidas [$F(4,228)=118.06, p<0.001$] y para el empleado B [$F(4,228)=107.39, p<0.001$]. Sin embargo, mediante el análisis de conglomerados se encontró que 53 participantes obedecen a las reglas de integración aditiva y los 5 participantes restantes asignaron la misma cantidad de dinero a lo largo de todas las combinaciones posibles para el empleado A [$F(4,12)=<1, p=0.368$] y el empleado B [$F(4,12)=<1, p=0.853$], lo cual podría implicar que los participantes consideraron la situación experimental como inequitativa.

Con una metodología similar el estudio de Reyes-Contreras y Santoyo-Velasco (2022), con el objetivo de evaluar el efecto de distribuir ganancias y pérdidas monetarias sobre las reglas de integración de información, se presentó a los participantes la información de 7 niveles de mérito de A (0.5, 1, 1.5, 2, 2.5, 3 y 3.5) x 4 niveles de mérito de B (0.5, 1.5, 2.5 y 3.5) solicitando a la muestra que considerando dichos niveles de mérito distribuyeran una pérdida monetaria, se obtuvieron efectos principales del Mérito de A [$F(6,114)=30.31, p<0.001; \eta^2=0.61$], efectos principales del Mérito de B [$F(3,57)=34.18, p<0.001; \eta^2=0.64$] y efectos de interacción entre A y B [$F(18,342)=3.21, p<0.001; \eta^2=0.01$]. Por último, en los gráficos de perfil de A los promedios asignados en el contexto de pérdidas presentan una tendencia a la horizontalidad, en otras palabras, los participantes evaluaron la situación como inequitativa por lo que se le ha denominado a dicho efecto como “*aversión a la inequidad*”.

El estudio de Reyes-Contreras y Santoyo (2023) tuvo como objetivo principal evaluar el efecto de presentar la información del mérito y de prestigio ocupacional sobre las reglas de integración de información, para lograr dicha meta a una muestra de estudiantes universitarios se les presentó información de empleados hipotéticos que diferían en sus ocupaciones (Intendencia, Enfermería, Medicina y Medicina Especializada) y distribuir recursos entre ellos respondiendo ante situaciones de la siguiente naturaleza “*El Empleado A es Personal de Intendencia y el Empleado B es Personal de Medicina Especializada, con un presupuesto de \$15,000 qué cantidad le incrementaría al empleado A*”, el ejemplo anterior representa una situación de comparación social con máximas diferencias de prestigio. En dicha investigación se encontraron reglas aditivas de integración de información corroboradas por el ANOVAMR el cual arrojó efectos principales de la ocupación de A [$F(3,117)=97.1, p<.001$] y Ocupación de B ($3, 117) = 93.1, p<.001$]. Dicha investigación aportó al campo de conocimiento de los juicios de equidad incorporando información distinta al mérito permitiendo encontrar procesos de distribución de recursos considerando factores social y contextualmente relevantes.

Por otro lado, es importante mencionar que los inputs utilizados en la literatura previa se refieren al mérito asociado para ganar una recompensa monetaria. Sin embargo, la noción de mérito representa una limitante teórica y metodológica en el sentido de que se pueden incorporar factores socialmente relevantes que se traducen a la obtención de diferentes recompensas. Por ejemplo, el prestigio que poseen las ocupaciones se traslada a las preferencias de elección de carrera y por supuesto a las remuneraciones. En Estados Unidos de América, según los datos reportados por *The Harris Poll* (2014), los médicos encabezan la lista de profesiones con mayor prestigio en Estados Unidos, con un 88% de reconocimiento. Les siguen los oficiales militares con un 78%, mientras que bomberos y científicos comparten un nivel de prestigio del 76%. En rangos ligeramente inferiores se encuentran las enfermeras (70%), los ingenieros (69%), los policías (66%), los arquitectos (62%) y los atletas (60%). Por su parte, en España, el *Centro de Investigaciones Sociológicas* (2014) obtuvo resultados en la misma línea: los médicos especialistas alcanzan un 98% de prestigio, al igual que los bomberos. Los suboficiales de las fuerzas armadas cuentan con un 90%, los ingenieros y arquitectos con un 75%, los deportistas con un 72% y los oficiales de policía con un 63%.

Los estudios que han empleado la psicofísica social para examinar el prestigio asociado a distintas profesiones son escasos y, en su mayoría, corresponden a investigaciones realizadas durante el siglo pasado. Estos trabajos se centraron en comparar los resultados obtenidos mediante distintos enfoques psicofísicos (Hardin & Birnbaum, 1990; Kuennapas & Wikstroem, 1963; Orth & Wegener, 1983; Perloe, 1963; Wegener, 1992; Wegener & Kirschner, 1981). En tiempos más recientes, los esfuerzos por aplicar métodos psicofísicos en este campo se han enfocado principalmente en el análisis del prestigio laboral de profesionales del ámbito de la salud (Faleiros-Sousa & da Silva, 2003, 2004).

Es importante recalcar que los resultados obtenidos en cuanto al prestigio ocupacional siempre se refieren a ocupaciones que difieren en campos de conocimiento, dificultad técnica o trabajo calificado; resulta sencillo de entender

que los profesionales de medicina especializada tendrán un prestigio mayor en comparación del personal de intendencia. Sin embargo, es de una dificultad mayor comprender el proceso de comparación y de prestigio social cuando las ocupaciones son similares entre sí, por ejemplo, personal de psicología clínica vs personal de psicología educativa. Dichas comparaciones pueden ser abordadas desde la psicofísica clásica mediante el concepto de Punto de Igualdad Subjetiva (PIS) (Schiffman, 2004) que implica que dos estímulos que poseen propiedades distintas producen la misma respuesta, es decir se valorizan de la misma forma.

Desde el análisis experimental de la conducta y la psicología comparada, la aversión a la inequidad se ha conceptualizado como una forma de sensibilidad a las contingencias de reforzamiento diferencial en contextos sociales. Estudios clásicos, como los de Hake et al. (1975), demostraron que el compartir y la cooperación en diadas humanas pueden analizarse mediante patrones de correspondencia en la entrega y recepción de reforzadores, lo que permitió distinguir entre estrategias de intercambio que maximizan beneficios conjuntos o alternados. En un contexto similar, Santoyo y Colmenares (2011) evidenciaron que las decisiones de asignación de esfuerzo y ganancias en diadas se ajustan al modelo de equidad aristotélica, siendo moduladas por la disponibilidad de información sobre las elecciones del compañero. Además, investigaciones con primates no humanos y niños, como las de Silberberg et al. (2009) y McAuliffe et al. (2013), subrayan que la inequidad percibida en la entrega de recompensas produce respuestas correctivas, influidas por la comparación social y el contexto. Estos hallazgos sustentan el interés por examinar cómo las personas distribuyen recursos en situaciones donde las diferencias objetivas de mérito o prestigio son mínimas.

Considerando el efecto de “aversión a la inequidad” reportado como resultados secundarios en la literatura previa y por otro lado el concepto de PIS el objetivo principal del presente estudio consistió en evaluar el efecto de presentar información de ocupaciones que poseen un prestigio similar sobre las reglas de integración de información. Como objetivo secundario se busca identificar reglas de integración de información diferenciadas empleando análisis por conglomerados.

De esta manera, la investigación plantea aportaciones teóricas en la literatura de juicios de equidad en dos formas: en primer lugar, incorporando variables de prestigio ocupacional con diferencias apenas notables – en el sentido psicofísico-, en segundo lugar, presentando evidencia sobre los mecanismos que producen aversión a la inequidad. Se plantean las siguientes hipótesis: al presentar ocupaciones con un prestigio similar los participantes tenderán a asignar cantidades iguales (50%) entre las combinaciones posibles del diseño de medidas repetidas. Los gráficos de perfil de las medias se mostrarán con tendencia a la horizontalidad.

Método

Diseño del Estudio

Se empleó un diseño de medidas repetidas con factores intrasujeto en una muestra no probabilística por conveniencia. Los factores fueron las ocupaciones de A y B, cada una con seis niveles (Psicología Clínica, Educativa, Organizacional, Social, Experimental y Neuropsicología). Las variables independientes fueron las ocupaciones de A y B (inputs), y la dependiente, el monto asignado en la distribución (outputs).

Cálculo del Tamaño y Características de la Muestra

De una población total 2691 estudiantes de se realizó el análisis *A priori* para calcular el tamaño de la muestra con el software G* Power V 3.1 (Faul et al., 2007, 2009), se ingresaron los siguientes parámetros, $\eta_p^2=0.01$, $\alpha=0.001$, Poder estadístico $(1-\beta)$ 0.9, número de grupos =1 y número de medidas repetidas =36, dichos valores arrojaron un total de 82 participantes para obtener un poder estadístico de 0.95. La muestra final se conformó por 82 estudiantes de licenciatura del tercer semestre en Psicología con una edad promedio de 19.2 (DE=1.4), el 63% de los participantes fueron mujeres.

Instrumentos

Se contó con un instrumento programado en Google Forms® con tres partes, la primera de ellas contenía información sobre la investigación, así como la duración del estudio, los derechos de los participantes, se les indicó que no existen respuestas “correctas o incorrectas”, se informó sobre la confidencialidad y anonimato de los datos recabados y de igual modo se les reiteró la libertad de retirarse de la sesión experimental sin consecuencia alguna. La parte dos del instrumento presentó dos ejercicios previos para poder familiarizar al participante con la tarea experimental y poder garantizar el entendimiento de esta. La parte tres del instrumento presentó el contexto de distribución de recursos a los cuales se les pidió a los participantes que imaginaran que dirigen la Dirección de Recursos Humanos de una consultoría de servicios especializados en psicología y debido a los ingresos extraordinarios del año anterior deberán repartir las utilidades entre el personal de diferentes áreas personal de Psicología Clínica y de la Salud, Personal de Psicología de la Educación, Personal de Psicología Organizacional, Personal de Psicología de Procesos Psicosociales y Culturales, Personal de Ciencias Cognitivas y del Comportamiento y Personal de Psicobiología y Neurociencias. Se les pidió a los participantes que distribuyeran entre los empleados la cantidad de \$15,000.00 mensuales dicha cantidad fue extraída de los salarios promedio de los Técnicos Académicos de Tiempo Completo de la UNAM (Dirección General de Personal, 2020), de igual modo dicho monto es similar a los salarios promedios de los egresados de la Facultad de Psicología de

la UNAM que ronda los \$18,000.00 mensuales (Programa de Vinculación con los Egresados, 2018).

La tabla 1 presenta los ejemplos de reactivo por cada fase. En síntesis, los participantes deben asignar el salario considerando la información de los empleados que se les presenta.

Tabla 1

Tipos de Reactivo por Cada Fase

Fase	Variables	Ejemplo reactivo
1	Ocupación de A	Con un presupuesto de \$15,000 mensuales, ¿qué cantidad de dinero le darías a el empleado A que es Personal de Psicología Social?
2	Ocupación de A y B	El empleado A es Personal de Psicología Educativa y el empleado B es Personal de Neuropsicología, con presupuesto de \$15,000 mensuales, ¿Qué cantidad le asignarías a la persona A?

Cabe precisar que la información presentada consistió en el nombre de la ocupación del empleado, sin atributos adicionales. La valoración de prestigio fue otorgada subjetivamente por los participantes, en línea con los principios de la psicofísica social, donde el estímulo adquiere valor a partir del juicio individual de quien evalúa.

Procedimiento

El estudio inició con el envío de un correo electrónico a profesores, invitándoles a solicitar la participación de sus estudiantes en un experimento de una sola sesión, con una duración aproximada de 40 minutos. Tras acordar el horario, los estudiantes fueron trasladados en grupos de cinco al laboratorio de cómputo, donde se les ubicó de forma que no pudieran ver las respuestas de los demás participantes. El investigador leyó en voz alta las instrucciones y el primer ejercicio previo para aclarar cualquier duda sobre la tarea.

En la fase 1 del instrumento se presentó únicamente la información de la ocupación del empleado A. En la fase 2 se mostró la información de los empleados A y B, lo que permitió pasar de un escenario de distribución de recursos hacia una sola persona a una situación comparativa entre dos personas, evaluando así el efecto de la comparación social en la asignación. La Tabla 2 resume el diseño de ambas fases.

Tabla 2
Diseño por Cada Fase

Fase	Factores	Combinaciones del diseño de medidas repetidas	Numero de combinaciones
1	Ocupación de A	6 ocupaciones de A (Psicología Clínica, Psicología Educativa, Psicología Organizacional, Psicología Social, Psicología Experimental y Neuropsicología)	6
2	Ocupación de A y B	6 ocupaciones de A (Psicología Clínica, Psicología Educativa, Psicología Organizacional, Psicología Social, Psicología Experimental y Neuropsicología) x 6 ocupaciones de B (Psicología Clínica, Psicología Educativa, Psicología Organizacional, Psicología Social, Psicología Experimental y Neuropsicología)	36

Análisis de Datos

El procesamiento de los datos se llevó a cabo utilizando el programa Jamovi (versión 2.3.21; The Jamovi Project, 2021). Con este software se aplicó un análisis de varianza para medidas repetidas con el propósito de identificar los efectos principales e interacciones entre los factores del diseño, lo que permitió inferir las reglas empleadas por los participantes al integrar la información. Asimismo, se estimaron los tamaños del efecto a través del estadístico eta cuadrado parcial (η^2p) y se calcularon los errores estándar de la media para representar gráficamente los resultados. Se realizó el análisis de conglomerados por el procedimiento de K-Medias empleando la paquetería snowCLuster versión 7.1.7 del mismo software de análisis de datos, dicho procedimiento permitió identificar estrategias de respuesta diferenciadas del promedio general. El número óptimo de conglomerados se determinó mediante el método del codo.

Consideraciones Éticas

El estudio se desarrolló conforme a los *Principios Éticos de los Psicólogos y Código de Conducta* (American Psychological Association, 2017). Se obtuvo la aprobación correspondiente del Comité de Ética de Investigación de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México (folio FPCE_15092021_H_AC), en cumplimiento del lineamiento 8.01 sobre aprobación institucional. Para dar cumplimiento al apartado 8.02, se recabó el consentimiento informado de todas las personas participantes antes de su incorporación al estudio. En relación con el lineamiento 8.04 referente a la investigación con estudiantes, se ofrecieron créditos académicos adicionales como incentivo, y para quienes

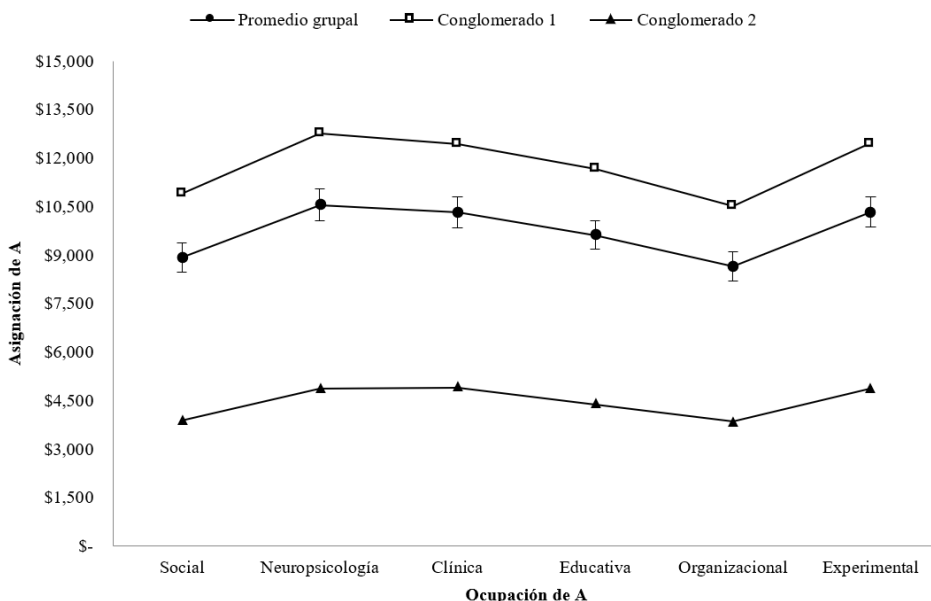
optaron por no participar, se dispuso de una actividad extracurricular equivalente en duración. Finalmente, en apego al punto 8.06 sobre incentivos, se cuidó que los créditos otorgados no representaran un estímulo desproporcionado, ya que equivalieron únicamente al 3 % de la calificación del curso.

Resultados Fase 1

La Figura 1 representa los promedios asignados al empleado A cuando solo se presenta su información (Fase 1). Mediante el ANOVAMR efectos principales de la ocupación de A [$F(5,405)=13.4$, $p<0.001$, $\eta^2=0.14$]. El análisis de conglomerados identificó dos estrategias de respuesta diferenciadas del primer conglomerado conformado por 59 participantes y el segundo por 23. Para el conglomerado 1 ($n=59$) se encontraron efectos principales de A [$F(5, 290)=10.3$, $p<0.001$, $\eta^2=0.15$], para el conglomerado 2 se encontraron efectos principales de A [$F(5, 110)=3.78$, $p<0.01$, $\eta^2=0.14$]. En el gráfico de perfil se observa que el promedio grupal se acerca a valores cercanos al 50% mientras que el Conglomerado 1 utiliza más del 60% de los recursos en todos los casos y caso contrario el conglomerado 2 que utiliza menos del 30% de los recursos disponibles.

Figura 1

Asignación Promedio de la Muestra de A en Función de su Ocupación

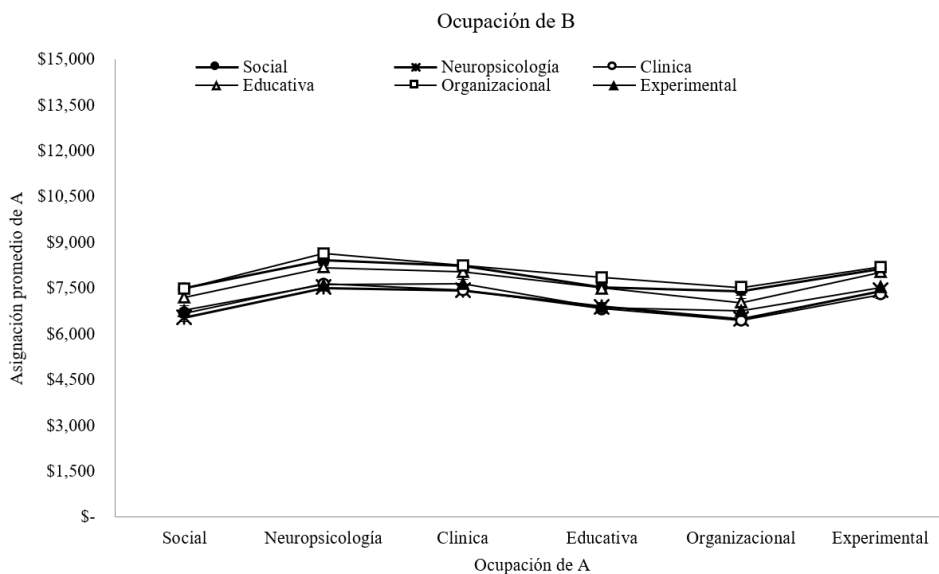


Resultados Fase 2

La Figura 2 muestra los promedios asignados al empleado A en función de la información del empleado B. Se encontraron efectos principales de la ocupación de A [$F(5,405) = 31.1, p < 0.001, \eta^2 = 0.27$], se encontraron efectos principales de la ocupación de B [$F(5,405) = 33.23, p < 0.001, \eta^2 = 0.29$] y no se encontraron efectos de interacción entre los factores [$F(25,2025) = 1.16, p = 0.27, \eta^2 = 0.01$].

Figura 2

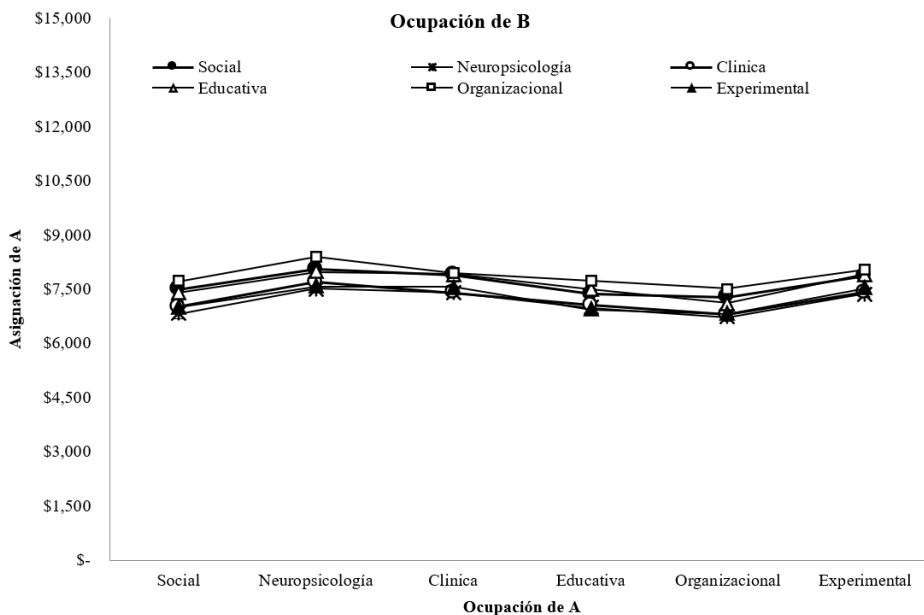
Asignación Promedio de A en Función de su Ocupación y la Ocupación de B



La Figura 3 presenta las distribuciones promedio realizadas por el 86% ($n=71$) de la muestra ($n=71$). Se encontraron efectos principales de A [$F(5,355) = 26.2, p < 0.001, \eta^2 = 0.27$] y de B [$F(5,355) = 29.21, p < 0.001, \eta^2 = 0.29$], no se encontraron efectos de interacción entre ambos factores [$F(25,1775) = 1.13, p = 0.303, \eta^2 = 0.01$]. Se observa cómo es que las distribuciones promedio se concentran alrededor de los \$7,500 para todas las posibles condiciones de la factorial, a este conglomerado por la estrategia de respuesta se le ha llamado “los igualitarios”.

Figura 3

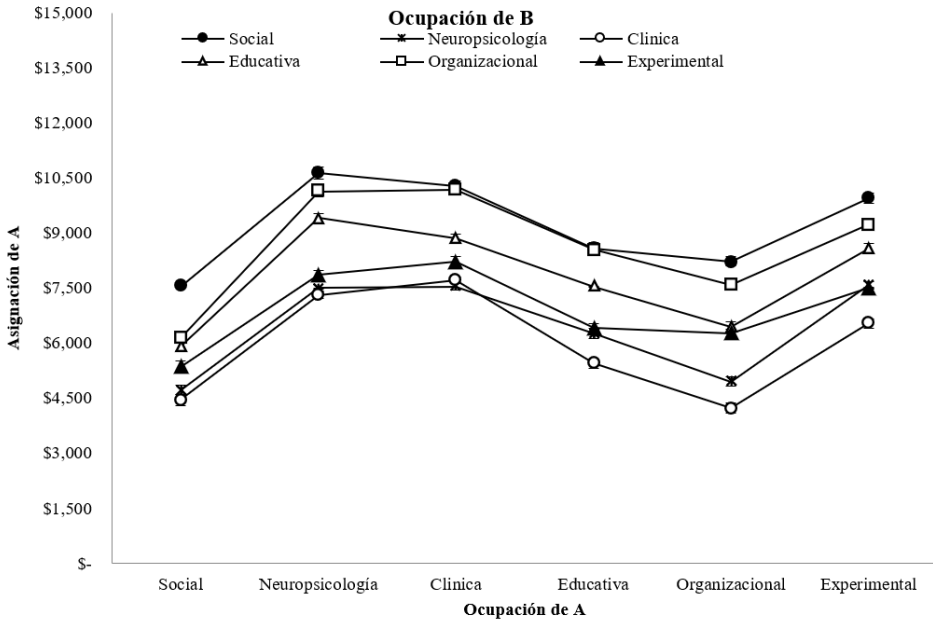
Conglomerado 1 Asignación Promedio de A en Función de su Ocupación y la Ocupación de B



La Figura 4 muestra los resultados del conglomerado 2 ($n=11$) en el cual se encontraron efectos principales de A [$F(5,50) = 15.71$, $p < 0.001$, $\eta^2 = 0.61$] y de B [$F(5,50) = 18.83$, $p < 0.001$, $\eta^2 = 0.64$], no se encontraron efectos de interacción entre ambos factores [$F(25,250) = 1.05$, $p = 0.40$, $\eta^2 = 0.095$]. La estrategia de respuesta de este conglomerado permite inferir que las ocupaciones ejercidas dentro de una misma disciplina poseen prestigios ocupacionales diferenciados, a este conglomerado se le llamó, los “estratificadores”.

Figura 4

Conglomerado 2 Asignación Promedio de A en Función de su Ocupación y la Ocupación de B



En síntesis, la transición de la Fase 1 a la Fase 2 muestra un proceso de comparación en la cual si bien las distribuciones promedio se encuentran alrededor de los \$7,500 algunos promedios se alejan del centro. Por otro lado, la comparación de los conglomerados observados en la fase 2 permite distinguir diferentes procesos de distribución de recursos, mientras que en el conglomerado 1 existe una tendencia a realizar distribuciones cercanas al 50% mientras que el conglomerado 2 tiene una preferencia hacia otorgar mayores recursos al personal de Neuropsicología y Psicología Experimental.

Discusión

Los resultados del presente estudio pueden interpretarse a la luz de aportes del análisis experimental de la conducta y de la psicología comparada, que destacan cómo la inequidad percibida actúa como una condición aversiva que guía los juicios y decisiones en escenarios de intercambio social. Por ejemplo, Hake et al. (1975) y Santoyo y Colmenares (2011) mostraron que las estrategias de asignación en dadas humanas se ajustan a principios de reciprocidad y equidad, modulados por las contingencias de reforzamiento y el acceso a información sobre el otro. De

manera similar, Silberberg et al. (2009) y McAuliffe et al. (2013) encontraron que tanto primates como niños son sensibles a las comparaciones sociales y tienden a responder ante distribuciones inequitativas, ya sea mediante conductas correctivas o cambios en la cooperación. En este sentido, la tendencia de los participantes de este estudio a realizar asignaciones igualitarias podría entenderse como una estrategia básica orientada a minimizar la aversividad asociada a posibles juicios de inequidad, incluso en contextos donde las diferencias de prestigio percibido son sutiles.

La presente investigación logró presentar evidencia que da soporte a la hipótesis original, de este modo, presentar ocupaciones que poseen características sociales similares entre sí produjo el fenómeno de *aversión a la inequidad*, de esta manera hallazgos que resultaron secundarios en la literatura previa (Hofmans, 2012; Reyes-Contreras & Santoyo, 2017, 2022). se vuelven conceptualmente relevantes al poder producir los mecanismos que generan dicha aversión.

De acuerdo con Anderson (2013) el modelo de TII puede ser considerado como nomotético e ideográfico, teniendo eso en consideración se plantean las siguientes conjeturas a partir de los datos. En el promedio general en la Fase 1 se observan distribuciones cercanas a los \$7,500 lo cual era esperado respecto a los hallazgos previos de la literatura. Sin embargo, el análisis de conglomerados permitió identificar que el conglomerado 1 incrementó de forma significativa a la ocupación de A, caso contrario el conglomerado 2 decidió incrementar cantidades menores al 30% del monto disponible (\$5,000).

Respecto a la Fase 2 los promedios generales permiten inferir una clara tendencia a la aversión a la inequidad. Sin embargo, el análisis de K-medias permitió identificar dos conglomerados, el Conglomerado de “los igualitarios” en promedio distribuyó \$7,500 entre A y B, a grandes rasgos este subgrupo de la muestra distribuyó de forma indistinta las cantidades entre todas las posibles combinaciones de diseño de medidas. Por otro lado, el conglomerado de los “estratificadores” fueron más sensibles ante las diferencias ocupacionales otorgando mayores recursos a Neuropsicología y Psicología Experimental y menores recursos a Psicología Organizacional y Psicología Social. Es importante mencionar que para ambos conglomerados se presentaron reglas de integración aditivas, esto se infiere por los efectos principales sin interacción y por la similitud de las distancias euclidianas entre los extremos de los gráficos de perfil. Estos resultados sugieren que la tendencia general a distribuir montos semejantes entre ocupaciones refleja una forma de aversión a la inequidad en términos psicofísicos: los participantes evitaron realizar distinciones marcadas entre estímulos sociales valorados de modo similar. Esto puede explicarse porque la muestra estuvo conformada por estudiantes de tercer semestre de Psicología, que probablemente aún no desarrollan una preferencia clara o sentido de pertenencia hacia áreas específicas de la disciplina, lo que limitaría la diferenciación entre ocupaciones.

Asimismo, las reglas de integración aditivas, indican que los efectos principales de las ocupaciones de A y B fueron significativos, pero no se detectaron interacciones. Este patrón indica que los participantes integraron la información sumando de forma independiente el valor subjetivo de cada ocupación en su decisión, sin

que el valor de una afectara el peso asignado a la otra. Esto se sustenta en los perfiles paralelos de los gráficos, consistentes con las predicciones de la Teoría de Integración de Información. Finalmente, las conjeturas planteadas se refieren a que: (1) la ausencia de preferencias por áreas específicas podría haber promovido distribuciones igualitarias, y (2) la percepción de prestigio similar entre ocupaciones habría favorecido la aplicación de criterios de igualdad en la asignación.

Aunque el uso de un cuestionario en línea con tareas hipotéticas limita la validez ecológica, este enfoque ha sido ampliamente utilizado en estudios fundamentales de la psicología social, económica y del comportamiento, como la teoría de prospectos (Kahneman & Tversky, 1979), el descuento temporal y probabilístico (Green & Myerson, 2004) y el descuento social (Rachlin & Jones, 2008). El presente estudio se inscribe en esta tradición, aunque subraya la necesidad de avanzar hacia diseños con mayor realismo ecológico mediante simulaciones inmersivas o experimentos de campo que permitan observar los procesos de aversión a la inequidad en contextos con consecuencias reales.

La investigación muestra que la aversión a la inequidad surge incluso ante diferencias mínimas de prestigio percibido, sugiriendo un punto de igualdad subjetiva. Esto refuerza la utilidad de los modelos de integración de información para analizar juicios de equidad en contextos de diferencias sutiles, y plantea la necesidad de explorar la distribución de recursos no monetarios, como el voto o la representación social.

Declaración de conflictos de interés

Los autores declaran no tener conflictos de interés para la realización y publicación de este artículo.

Referencias

- Acevedo, D., Santoyo, C., & Reyes-Contreras, R. (2019). Integración del plazo y contribución vecinal. *Revista Mexicana de Psicología*, 36(2), 106–118. <https://www.redalyc.org/journal/2430/243067142002/movil/>
- Adams, J. S. (1966). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- American Psychological Association. (2017). American Psychological Association. Ethical principles of psychologists and code of conduct. *American Psychologist*, 57(12), 1060–1073. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.57.12.1060>
- Anderson, N. (2013). Unified psychology based on three laws of information integration. *Review of General Psychology*, 17(2), 125–132. <https://doi.org/10.1037/a0032921>
- Anderson, N. H. (1976). Equity judgments as information integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 33(3), 291–299. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.33.3.291>
- Brengman, M., Wauters, B., Macharis, C., & Mairesse, O. (2010). Functional effectiveness of threat appeals in exercise promotion messages. *Psicológica*, 31(3), 577–604. <https://psicologicajournal.com/functional-effectiveness-of-threat-appeals-in-exercise-promotion-messages/>
- Centro de Investigaciones Sociológicas. (2014). *Prestigio ocupacional y estructura social* (Estudio n.º 3004, trabajo de campo octubre 2013–marzo 2014) [Encuesta]. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas. <https://www.cis.es/cis/opencms/ES/Investigaciones/InvestigacionesRelacionadas/ficha.html?estudio=14159>
- Dirección General de Personal. (2020). *Tabulador del Personal Académico*. Portal de Transparencia UNAM. <https://www.plataformatransparencia.unam.mx/archivos/repositorio/SADM/2020/tabuladorfeb2020/tabacadfeb2020.pdf>
- Faleiros-Sousa, F., & da Silva, J. A. (2003). Psicofísica do prestígio social: comparação entre diferentes métodos. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 11(3), 320–325. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692003000300009>
- Faleiros-Sousa, F., & da Silva, J. A. (2004). Scaling of social prestige by direct and indirect psychophysical methods. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 14(27), 89–94. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2004000100012>
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149–1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175–191. <https://doi.org/10.3758/BF03193146>
- Green, L., & Myerson, J. (2004). A discounting framework for choice with delayed and probabilistic rewards. *Psychological Bulletin*, 130(5), 769–792. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.130.5.769>

- Hake, D. F., Vukelich, R., & Olvera, D. (1975). The measurement of sharing and cooperation as equity effects and some relationships between them. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, 23(1), 63–79. <https://doi.org/10.1901/jeab.1975.23-63>
- Hardin, C., & Birnbaum, M. H. (1990). Malleability of “ratio” judgments of occupational prestige. *The American Journal of Psychology*, 103(1), 1. <https://doi.org/10.2307/1423256>
- Hilgenkamp, H., & Shanteau, J. (2010). Functional measurement analysis of brand equity: Does brand name affect perceptions of quality? *Psicológica*, 31(3), 561–575. <https://psicologicajournal.com/functional-measurement-analysis-of-brand-equity-does-brand-name-affect-perceptions-of-quality/>
- Hofmans, J. (2012). Individual differences in equity models. *Psicológica*, 33(3), 473–482. <https://psicologicajournal.com/individual-differences-in-equity-models/>
- Hommers, W., & Görs, M. (2016). Information integration of Kohlbergian thoughts about consensual sex. *Universitas Psychologica*, 15(3), 1–8. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-3.iikt>
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect Theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47(2), 263. <https://doi.org/10.2307/1914185>
- Kuennapas, T., & Wikstroem, I. (1963). Measurement of occupational preferences: A comparison of scaling methods. *Perceptual and Motor Skills*, 17(2), 611–624. <https://doi.org/10.2466/pms.1963.17.2.611>
- Laskov-Peled, R., & Wolf, Y. (2016). Information trading in terms of brokers’ functional cognition: An exploratory single participant experimentation. *Universitas Psychologica*, 15(3), 1–11. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-3.ittb>
- Maxwell, S. E., & Delaney, H. D. (2004). *Designing experiments and analyzing data. A model comparison perspective* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- McAuliffe, K., Blake, P. R., Kim, G., Wrangham, R. W., & Warneken, F. (2013). Social influences on inequity aversion in children. *PLoS ONE*, 8(12), e80966. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0080966>
- Moore, P. J., Chrabaszcz, J. S., & Peterson, R. A. (2010). The cognitive processing of somatic anxiety: Using functional measurement to understand and address the fear of pain. *Psicológica*, 31(3), 605–627. <https://psicologicajournal.com/the-cognitive-processing-of-somatic-anxiety-using-functional-measurement-to-understand-and-address-the-fear-of-pain/>
- Mullet, E., López López, W., Kpanake, L., Mukashema, I., Armange, R., Kamble, S., Guedez, A. G., Munoz Sastre, M. T., Sorum, P. C., Nieto, F., & Pineda, C. (2016). Medición funcional en el campo de la Ética en Política. *Universitas Psychologica*, 15(3), 1–26. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy15-3.fmf>
- Ortega Maldonado, E. N. (2017). *Procrastinación en tareas escolares: Características de la tarea* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México]. https://tesiunam.dgb.unam.mx/F/DK9VQGRBLCBIHMPSU2TLHP9E9YJVS9RYXHH2EJMB2SGRILCXRL-44611?func=full-set-set&set_number=095710&set_entry=000004&format=999

- Orth, B., & Wegener, B. (1983). Scaling occupational prestige by magnitude estimation and category rating methods: A comparison with the sensory domain. *European Journal of Social Psychology*, 13(4), 417–431. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420130408>
- Pereira, T., Oliveira, A., & Fonseca, I. B. (2016). Brain activation follows adding-type integration laws: Brain and rating responses in an integration task with pairs of emotional faces. *Universitas Psychologica*, 15(3), 1-18. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-3.bafa>
- Perloe, S. I. (1963). The relation between category-rating and magnitude-estimation judgments of occupational prestige. *The American Journal of Psychology*, 76(3), 395-403. <https://doi.org/10.2307/1419780>
- Programa de Vinculación con los Egresados. (2018). *Seguimiento a egresados universitarios*. UNAM. <https://www.pveu.unam.mx/encuesta/01/estadisticas-seguimiento-a-egresados.html>
- Rachlin, H., & Jones, B. A. (2007). Social discounting and delay discounting. *Journal of Behavioral Decision Making*, 21(1), 29-43. <https://doi.org/10.1002/bdm.567>
- Reyes-Contreras, R., & Santoyo Velasco, C. (2022). Equity judgments: Context effects in gains and losses. *LIBERABIT. Revista Peruana de Psicología*, 28(2), e534. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2022.v28n2.534>
- Reyes-Contreras, R., & Santoyo Velasco, C. (2023). Integración de mérito y prestigio ocupacional en juicios psicofísicos de equidad en estudiantes universitarios. *Psicología Iberoamericana*, 31(1), e311514. <https://doi.org/10.48102/pi.v31i1.514>
- Santoyo, C., & Bouzas, A. (1992). Juicios psicofísicos de equidad: Algunas implicaciones para la asignación de incrementos salariales. *Revista Mexicana de Psicología*, 9, 85–90.
- Santoyo, C., V., & Colmenares, L., V. (2018). Equidad en intercambios de esfuerzo y ganancias: Efectos de la información. *Acta de Investigación Psicológica*, 1(1), 77-91. <https://doi.org/10.22201/fpsi.20074719e.2011.1.216>
- Santoyo, C., Pulido, M. A., & Bouzas, A. (2000). Juicios de equidad: el efecto del contexto inflacionario para la asignación de recursos salariales. *Revista Mexicana de Psicología*, 17, 143–150.
- Schiffman, H. R. (2004). *Sensación y percepción: un enfoque integrador*. Manual Moderno.
- Silberberg, A., Crescimbeni, L., Addessi, E., Anderson, J. R., & Visalberghi, E. (2009). Does inequity aversion depend on a frustration effect? A test with capuchin monkeys (*Cebus apella*). *Animal Cognition*, 12(3), 505-509. <https://doi.org/10.1007/s10071-009-0211-6>
- Silva, A. D., & Oliveira, A. M. (2016). Do faces and body postures integrate similarly for distinct emotions, kinds of emotion and judgment dimensions? *Universitas Psychologica*, 15(3), 1-21. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-3.fbis>

- The Harris Poll. (2014, September 10). *Doctors, military officers, firefighters, and scientists seen as among America's most prestigious occupations* [Press release]. PR Newswire. <https://www.prnewswire.com/news-releases/doctors-military-officers-firefighters-and-scientists-seen-as-among-americas-most-prestigious-occupations-274579231.html>
- The Jamovi Project. (2021). *Jamovi* (1.6). www.jamovi.org
- Theuns, P., Verresen, N., Mairesse, O., Goossens, R., Michiels, L., Peeters, E., & Wastiau, M. (2010). An experimental approach to the joint effects of relations with partner, friends and parents on happiness. *Psicológica*, 31(3), 629–645. <https://psicologicajournal.com/an-experimental-approach-to-the-joint-effects-of-relations-with-partner-friends-and-parents-on-happiness/>
- Viegas, R. G., & Oliveira, A. M. (2016). Comparing adults and adolescents regarding the scope insensitivity of value curves: A functional measurement approach. *Universitas Psychologica*, 15(3), 1-14. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-3.caar>
- Wegener, B. (1992). Concepts and measurement of prestige. *Annual Review of Sociology*, 18(1), 253-280. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.18.080192.001345>
- Wegener, B., & Kirschner, H. -P. (1981). A note on estimating interscale relations in 'direct' psychophysical scaling. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 34(2), 194-204. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8317.1981.tb00628.x>

(Received: February 21, 2025; Accepted: July 02, 2025)