

# Las reacciones de terceras partes ante la injusticia organizacional

Gabriela Topa Cantisano\*, Juan A. Moriano León y J. Francisco Morales Domínguez

*Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, España*

## ABSTRACT

*Third-party reactions to organizational unfairness.* To date, theory and research on organizational justice has focused on the victim's perspective, and the third party's perspective has received little systematic attention. In this study a model proposed by Skarlicki and Kulik (2005) on third-party reactions to employee mistreatment has been applied. Data were obtained from a sample (N= 586) of officers into the Spanish Army via a mailed survey regarding their perceptions of organizational unfulfilment of promises made during the professional soldiers' recruitment campaign. Structural equation modelling was used and results showed that organizational unfulfilment of promises, employee performance and employee organizational commitment explained internal attributions blaming the organization. Moreover, collaborative organizational culture and internal attributions accounted a great percentage of variance in supervisors' perceptions regarding organizational unfairness.

*Key words:* organizational justice, causal attributions, structural equation modelling.

## RESUMEN

Hasta el presente, la teoría y la investigación sobre la justicia organizacional se ha centrado en la perspectiva de la víctima y la visión de la tercera parte ha recibido poca atención sistemática. En este estudio ha sido aplicado un modelo propuesto por Skarlicki y Kulik (2005) sobre las reacciones de la tercera parte ante el maltrato a los empleados. Los datos fueron obtenidos de una muestra de oficiales del Ejército español (N= 586), a través de una encuesta por correo relativa a sus percepciones del incumplimiento organizacional de las promesas hechas durante la campaña de reclutamiento a los soldados profesionales. Se usó un modelo de ecuaciones estructurales y los resultados mostraron que el incumplimiento organizacional de las promesas, el rendimiento del empleado y el compromiso organizacional explicaban las atribuciones internas culpando a la organización. Además la cultura de colaboración y las atribuciones internas daban cuenta de un importante porcentaje de la varianza en las percepciones de los supervisores sobre la injusticia organizacional.

*Palabras clave:* justicia organizacional, atribuciones causales, modelos ecuaciones estructurales.

---

La correspondencia sobre este artículo puede ser dirigida al primer autor: Facultad de Psicología, UNED, Juan del Rosal 10. Despacho 153, 28040 Madrid, España. Email: gtopa@psi.uned.es

La justicia organizacional ha sido estudiada con diversos enfoques teóricos y a través de múltiples trabajos empíricos (Bies, 1987; Bies y Moag, 1986; Deutsch, 1975; Greenberg, 1987; Donovan, Drasgow y Munson, 1998; Moorman, 1991; Tyler y Smith, 1998; Tyler y Blader, 2000). No obstante, la mayoría se ha centrado en la perspectiva de la víctima, mientras que la percepción de las terceras partes ha recibido muy poca atención sistemática.

*Terceras partes* son aquellas personas que se forman una impresión de la injusticia organizacional, a partir de su experiencia directa o vicaria de un evento. Son conscientes del maltrato que padece el empleado y se disparan en ellas reacciones cognitivas y emocionales. Skarlicki y Kulik (2005) propusieron un modelo global sobre las percepciones de las terceras partes acerca del maltrato al empleado por parte de la organización. Este estudio busca aportar datos empíricos preliminares a tal modelo.

En la última década, el Ministerio de Defensa español inició el proceso de profesionalización de las Fuerzas Armadas. En la relación diádica entre el Ministerio de Defensa -empleador- y el soldado profesional -empleado- está presente una tercera parte: los mandos directos de la tropa militar. Tenientes, sargentos y cabos tienen la oportunidad de contemplar desde fuera de esa díada el cumplimiento, adecuado o no, de las promesas, y son *terceras partes* porque tienen información de primera mano sobre el trato que reciben los soldados por parte de la organización y ésta les permite construir su sentido de la justicia o injusticia organizacional.

La justicia, o su ausencia, son importantes para las organizaciones porque determina ciertas actitudes y conductas de las personas como la satisfacción laboral y el compromiso organizacional o las conductas de ciudadanía organizacional y las antisociales -sabotaje o robo- (Moorman, 1991; Giacalone y Greenberg, 1997; Colquitt, Conlon, Wesson, Porter y Ng, 2001). La investigación empírica muestra relaciones entre la percepción de maltrato organizacional y la decisión no seguir comprando los productos de la empresa, de no participar en procesos selectivos y, en general, con la simpatía y el apoyo que pierde la organización (Brockner, Wiesenfeld, Stephan y Hurley, 1997; Leung, Chiu y Au, 1993; Skarlicki, Ellard y Kelln, 1998).

Según el modelo propuesto (Skarlicki y Kulik, 2005), al evaluar un hecho como justo o injusto lo comparamos con otras alternativas posibles, imaginando *cómo debería haber sido la situación*. Buscamos respondernos estas preguntas: primero, ¿cómo me habría sentido si el hecho hubiera sido diferente? (*impacto negativo de la injusticia*), en segundo lugar, ¿podría la organización haber actuado de otra manera? (Si podría, habrá *atribución de responsabilidad interna*. Si factores ajenos a su control se lo impidieron, habrá *atribución de responsabilidad externa*). Por último, ¿debería haber actuado de otra manera? (Si hay creencias acerca de que la acción correcta era distinta, hay *percepción de injusticia organizacional*).

En general, las personas percibirán mayor injusticia cuando crean que las situaciones alternativas les habrían hecho sentirse mejor. Cuando se es testigo de un maltrato grave es más fácil imaginar una alternativa mejor y, por lo tanto, se percibe mayor injusticia. Los mandos intermedios pueden haber llegado a desarrollar una percepción sobre la discrepancia entre aquello que la campaña de reclutamiento prometió y aquello que realmente se dio a los soldados profesionales. Pronosticamos que los mandos di-

rectos de la tropa percibirán el incumplimiento de las promesas a los soldados como maltrato organizacional (hipótesis 1).

Si se concluye que la víctima sufrió un impacto negativo, se desea determinar si la organización es culpable y se valora si podría haber hecho las cosas de otra manera, resultando o bien una atribución de responsabilidad externa a la organización o bien una atribución de responsabilidad interna. Las características de la víctima y de la tercera parte afectan a esa decisión. Así, es menos probable que se responsabilice a la organización si la tercera parte piensa que la víctima se merecía, en alguna medida, el trato de que fue objeto - por infringir normas, escaso compromiso o bajo rendimiento, falta de respeto a la autoridad-, y es más probable que sea vista como responsable de provocar el comportamiento que acaba perjudicándola. Pronosticamos que a mayor rendimiento laboral y compromiso organizacional de los soldados, mayor probabilidad de que sus superiores culpen a la organización -atribución de responsabilidad interna- y menos de atribución externa (hipótesis 2).

En cuanto a las características de la tercera parte es clave su relación con la víctima ya que a mayor similitud percibida con la víctima, más probable será que la tercera parte culpe a la organización (Brockner *et al.*, 1997). Pronosticamos que a mayor antigüedad de los supervisores en el mando de la Unidad operativa será más probable que atribuyan la responsabilidad a la organización y menos que la descarguen de esta culpa (hipótesis 3).

Si las terceras partes dan una respuesta afirmativa a las dos primeras preguntas es probable que concluyan que la víctima experimentó un maltrato organizacional. Pronosticamos que las atribuciones de responsabilidad interna a la organización influirán positivamente y las atribuciones de responsabilidad externa negativamente en la percepción de injusticia organizacional (hipótesis 4).

Todavía es necesario considerar si la organización *debería haber actuado* de otra manera para decidir que hubo injusticia organizacional. Aquí hay un conjunto de factores que podrían afectar la decisión, así es lógico esperar que la tercera parte tenga en cuenta la cultura y los procedimientos organizacionales ante las denuncia de injusticia (Miceli y Near, 1992). En líneas generales se puede esperar que si hay una cultura de colaboración y de consideración es más probable que las terceras partes concluyan que las acciones han sido injustas. Pronosticamos que si los mandos directos perciben que sus unidades operativas se caracterizan por una cultura de colaboración, es más probable que evalúen el incumplimiento de promesas como injusticia organizacional (hipótesis 5).

## MÉTODO

### *Muestra y procedimiento*

Los participantes, cabos, sargentos y tenientes del Ejército de Tierra (N= 586), respondieron una encuesta anónima a través del correo. El porcentaje de respuesta fue del 25%. El 54,2% tiene más de 36 años, el 30,6% tiene menos de cuatro años de

antigüedad en el mando, y el 69,9% lleva más de dos años al mando de la misma unidad operativa. Los participantes se mostraron muy sensibles al anonimato de las respuestas, por lo que no se pidieron datos sociodemográficos como sexo, nivel de estudios o rango dentro del Ejército.

### *Instrumentos*

Para medir el incumplimiento organizacional de promesas a los empleados se empleó un cuestionario elaborado *ex profeso* con 6 ítems que recogían las promesas expresadas por el Ejército en los folletos de información, referidas a la formación profesional militar, el salario, el alojamiento, estabilidad laboral, la promoción y el ascenso y la igualdad de oportunidades entre los sexos ( $\alpha = .83$ ). Para valorar el incumplimiento de las promesas se invirtió la puntuación global.

La antigüedad de la relación superior-subalterno se midió con un ítem indicando el tiempo de antigüedad en la Unidad de destino como mando directo; el rendimiento laboral de los soldados se midió con un ítem en el que se pedía a los participantes que evaluaran el rendimiento de los soldados profesionales; y el compromiso organizacional de los soldados se midió mediante seis ítems de compromiso afectivo de la escala de Meyer y Allen (1997) ( $\alpha = .73$ ).

Atribuciones causales ante el incumplimiento: tres preguntas con atribuciones causales, malentendido entre el empleado y la organización, poca disposición de la organización a cumplir sus promesas e imposibilidad de cumplirlas, por causas externas a ella. La atribución a la responsabilidad externa se obtuvo de sumar las atribuciones a malentendidos y a imposibilidad de cumplir las promesas.

Para medir la Cultura organizacional se emplearon dos subescalas (colaboración y consideración) del CNO-2 (Sánchez García y Alonso Amo, 2004). La dimensión colaboración/apoyo se refiere a un acuerdo entre las personas para realizar acciones que llevan a alcanzar objetivos y fines que son de mutuo interés o que posibilitan el logro de los objetivos y fines personales de los miembros. La dimensión de consideración de las personas se define como el reconocimiento de que éstas son objeto, el respeto por lo que son, hacen y piensan, la estimación de ellas por sí mismas.

Por último, la Justicia organizacional se midió a través de la escala de trato interpersonal justo (Donovan *et al.*, 1998), con diez ítems ( $\alpha = .89$ ). Ejemplos de ellos son: “Los soldados son tratados con justicia por el Ejército”, “Se trata a todos como iguales”, “Se atienden las quejas de los soldados con efectividad”, o “Los soldados son engañados”. La medida global fue invertida para valorar la injusticia organizacional percibida.

## **RESULTADOS**

Los estadísticos descriptivos y la matriz de correlaciones de las variables del estudio se muestran en tabla 1. Su examen permite encontrar apoyo provisional a las hipótesis, ya que se aprecian relaciones estadísticamente significativas en la dirección

Tabla 1. Estadísticos descriptivos y matriz de correlaciones de las variables del estudio (N= 586).

Variables	M	DT	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Cultura organizacional	2.25	0.78	-	.39**	.14**	-.01	-.26**	-.36**	.004	.81**
2. Compromiso organizacional del empleado	2.40	0.68		-	.30**	-.01	.15**	.29**	.06	.32**
3. Rendimiento del empleado	1.72	0.64			-	.14**	-.02	.02	.05	-.07
4. Antigüedad relación mando-subalterno (años)	4	0.60				-	.03	.24**	-.04	.26**
5. Incumplimiento organizacional de promesas	1.47	1.3					-	-.45**	-.11*	-.40**
6. Atribución de responsabilidad interna	2.11	1.19						-	.10*	.39**
7. Atribución de responsabilidad externa	2.03	0.91							-	.04
8. Injusticia percibida total	1.34	0.62								-

\*\* $p < .001$ ; \* $p < .05$

propuesta. El compromiso organizacional de los soldados se relaciona con la atribución de responsabilidad interna y con la percepción de injusticia, mientras que el rendimiento percibido se relaciona con la antigüedad de la relación con el mando.

Para poner a prueba las hipótesis del estudio se efectúa un análisis de ecuaciones estructurales empleando el procedimiento de máxima verosimilitud con la matriz de datos originales como entrada.

El modelo consta de cinco variables latentes exógenas y tres variables latentes endógenas. Cada una disponía de su indicador observable constituido por la media de la correspondiente escala. Para probar el ajuste del modelo se sugieren diversos índices, tales como el estadístico  $\chi^2$  y su nivel de probabilidad asociado, si bien, a causa de la sensibilidad del estadístico  $\chi^2$  al tamaño de la muestra y a las desviaciones de la normalidad en los datos, se proponen también otros índices de ajuste comparativos como CFI (*Comparative Fit Index*), GFI (*Goodness of Fit Index*), el AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*) o el RMSEA (*Root Mean Square Error of Aproximation*). Los indicadores de ajuste del modelo original son inadecuados [ $\chi^2(\text{gl})= 171,69$  (14),  $p= .00$ , CMIN/DF= 12,3, GFI= ,94, AGFI= ,83, CFI= ,83, RMSEA= ,14], por lo cual se procede a la re-especificación del modelo. Se eliminaron las relaciones que no resultaban estadísticamente significativas sobre la base de sus CR (*critical ratios*) obteniendo un modelo de mejor ajuste. Considerando los MI (*modification indices*) del modelo, se aplicaron covarianzas entre la cultura y otros predictores y una relación directa entre la cultura colaborativa y la percepción de injusticia organizacional, que permitían mejorar el ajuste del modelo a los datos [ $\chi^2(\text{gl})= 8,75$  (10),  $p= .56$ , CMIN/DF= ,87, GFI= ,99,

AGFI= ,99, CFI= ,99, RMSEA= ,00]. También se ha permitido una correlación entre los errores de regresión de las atribuciones de responsabilidad. Las relaciones entre el incumplimiento de promesas y la atribución externa y entre ésta y la injusticia organizacional no resultan estadísticamente significativas, lo cual apoya las predicciones del modelo, pero se han conservado debido a que son relevantes desde el punto de vista teórico. Las estimaciones estandarizadas del modelo final se muestran en la figura 1, brindando de este modo apoyo a las hipótesis del estudio. La varianza total explicada de la injusticia percibida es alta, aunque el modelo explica mejor la existencia de las atribuciones internas que la de las atribuciones externas.

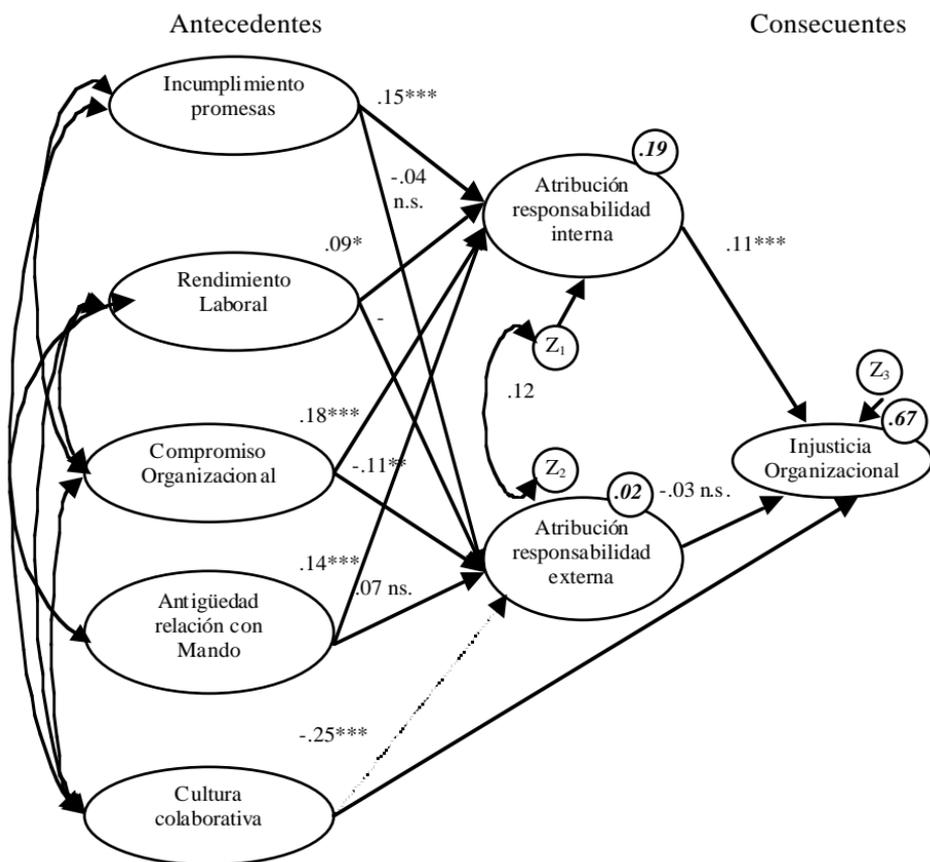


Figura 1. Estimaciones estandarizadas para el modelo re-especificado.

## DISCUSIÓN

El principal objetivo de este trabajo era aplicar un modelo acerca de las percepciones y reacciones de las terceras partes ante la injusticia organizacional (Skarlick y Kulik, 2005). Para ello se ha recurrido a las valoraciones de los mandos directos ante el incumplimiento de las promesas efectuadas en el reclutamiento por parte del Ministerio de Defensa a la tropa profesional. En resumen se puede afirmar que se ha encontrado apoyo empírico para las hipótesis propuestas aportando evidencia a favor del referido modelo. En primer término, el incumplimiento organizacional de las promesas a los soldados influye en forma directa sobre la atribución de responsabilidad a la organización, mientras lo hace de manera negativa y no estadísticamente significativa sobre la atribución externa. En este sentido se apoya empíricamente que las percepciones de que un empleado ha recibido un resultado negativo disparan un proceso de construcción de sentido en el cual las terceras partes hacen atribuciones acerca de si el resultado era, en cierto modo, justificado. La activación de este proceso ubica la atribución como un mediador en la relación entre los desencadenantes de la evaluación y la percepción de injusticia. La ausencia de significación estadística en los *path* que vinculan incumplimiento con atribución externa y atribución externa con injusticia percibida refuerza la afirmación de que a mayor responsabilidad percibida de la organización, mayor percepción de injusticia para con el empleado.

En segundo lugar, el rendimiento percibido y el compromiso organizacional del empleado, favorecen la atribución interna de responsabilidad organizacional, mientras que el compromiso hace menos probable que la responsabilidad se atribuya externamente. En este sentido se verifican los hallazgos de estudios precedentes relativos a la influencia que el bajo rendimiento tiene en las atribuciones causales de los supervisores ante los fallos de sus subordinados (Smith y Peterson, 1988). Por otra parte, la antigüedad de la relación entre mando y subalterno favorece las atribuciones culpabilizadoras de la organización, tal como se había pronosticado. En esta dirección ya se había reunido abundante evidencia empírica que relaciona la duración de las relaciones interpersonales como un factor que incrementa la identificación entre las personas, la cual a su vez incrementa la probabilidad de culpar a la organización de los resultados desfavorables. Cuanto mayor sea el tiempo que se ha pasado juntos, cuanto más frecuentes sean los contactos dentro de un grupo y las actividades compartidas, mayor es la probabilidad de que las personas se identifiquen con una categoría social compartida debido a que perciben que comparten un destino común y que les afectan o les amenazan las mismas cosas (van Knippenberg y van Schie, 2000; Gonsalkorale, Carlisle, von Hippel, 2007).

Por último, la cultura organizacional de colaboración y consideración influye de modo directo y negativo sobre las percepciones de injusticia organizacional y lo hace también de modo indirecto a través de la atribución de responsabilidad interna a la organización. Esta afirmación está en coherencia con una larga tradición que muestra a la cultura organizacional como un poderoso determinante de las actitudes y comportamientos de las personas en las organizaciones. Relevantes para la percepción de injusticia organizacional son los hallazgos precedentes respecto a la influencia que la

cultura organizacional tiene en las reacciones de las víctimas y los observadores frente al acoso laboral y sexual de los empleados (Topa, Depolo y Morales, 2007). En este sentido, la cultura organizacional operaría como un filtro a través del cual las conductas de las personas son evaluadas, influyendo desde el inicio del proceso al determinar cuáles son consideradas acoso o no. En aquellos ambientes laborales donde predominan valores de competitividad, eficacia y rendimiento, el acoso será más frecuente y tolerado. En definitiva, si en una organización, se persigue la eficacia a cualquier precio, incluso a costa del bienestar físico y psicológico de sus miembros, es menos probable que el maltrato a los empleados sea visto como injusticia organizacional (Otero *et al.*, 2008; Minton y O'Moore, 2008).

No obstante las aportaciones hasta aquí señaladas, este estudio adolece de muchas limitaciones. Como parte de las investigaciones sobre la perspectiva de las terceras partes acerca de la injusticia, este trabajo supone una opción de tipo metodológico en la evaluación de las percepciones de los observadores. Tal como Skarlicki y Kulik (2005) señalaron, los investigadores deberían especificar a los participantes si desean que “imaginen cómo se siente la otra persona (la víctima)” o si desean que “imaginen cómo se sentirían ellos en su lugar”. Estas sutiles diferencias de perspectiva parecen generar diferentes patrones emocionales y motivacionales. En el presente estudio se ha pedido a los participantes que expresen su propia perspectiva respecto de la situación, nunca se les ha pedido expresamente que se sitúen en el lugar del empleado. Si bien este hecho está fundamentado en el interés de recoger expresamente la perspectiva de una parte observadora, no implicada directamente en el maltrato, es probable que esta especie de toma de distancia psicológica lleve a una minusvaloración del impacto negativo del maltrato inflingido al empleado y, consiguientemente, a restar importancia a la injusticia cometida.

En cuanto al tamaño y representatividad de la muestra las limitaciones de este estudio son manifiestas, ya que la tasa de respuesta ha sido baja y, además, es probable que sólo hayan respondido aquellos sectores de la población más críticos con el comportamiento de la institución para con sus soldados. A esto habría que añadir que todos los datos proceden del autoinforme, lo cual puede incluir una fuente de error no controlada procedente de la varianza común. Por otra parte se han soslayado aspectos que sería deseable recobrar en investigaciones futuras, como por ejemplo la influencia que la propia percepción de incumplimiento de las promesas organizacionales de los superiores pueda tener en sus respuestas. Pese a la gran dificultad que entraña el acceder a este tipo de muestras el estudio puede aportar informaciones relevantes de cara a la gestión de los recursos humanos en la organización.

## REFERENCES

- Bies R (1987). The predicament of injustice: The management of moral outrage. En LL Cummings y B Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 9, pp. 289- 319). Greenwich: JAI Press.
- Bies RJ y Moag JF (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. En R Lewicki, B Shepard y M Bazerman (Eds.), *Research on negotiations in organizations* (Vol. 1, pp. 43- 55). Greenwich: JAI Press.
- Brockner J, Wiesenfeld B, Stephan J, Hurley R, et al. (1997). The effects on layoff survivors of their fellow survivors' reactions. *Journal of Applied Social Psychology*, 27, 835-863.
- Colquitt J, Conlon D, Wesson M, Porter C y Ng K (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445.
- Deutsch M (1975). Equity, equality and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice? *Journal of Social Issues*, 31, 137-149.
- Donovan MA, Drasgow F y Munson LJ (1998). The perceptions of fair interpersonal treatment scale: Development and validation of a measure of interpersonal treatment in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, 83, 683-692.
- Farrell D (1983). Exit, voice, loyalty and neglect as responses to job dissatisfaction: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 26, 596-607.
- Folger R y Skarlicki D (1997). Retaliation in the Workplace: the roles of Distributive, Procedural and Interactional Justice. *Journal of Applied Psychology*, 82, 434-443.
- Giacalone R y Greenberg J (1997). *Antisocial Behavior in Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gonsalkorale K, Carlisle K y von Hippel W (2007). Intergroup threat increases implicit stereotyping. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 7, 189-200.
- Greenberg J (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12, 9-22.
- Leung A, Chiu W y Au Y (1993). Sympathy and support for industrial actions: A justice analysis. *Journal of Applied Psychology*, 78, 781-787.
- Miceli M y Near J (1992). *Blowing the whistle*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Minton S y O'Moore, A. (2008). The effectiveness of a Nationwide Intervention Programme to prevent and counter School Bullying in Ireland. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 8, 1-12.
- Moorman R (1991). Relationship between organizational justice and OCB: do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- Otero J, Santiago M, Godás A, Castro C, Villardefrancos E y Ponte D (2008). An integrative approach to burnout in Secondary School Teachers: examining the role of student disruptive behavior and disciplinary issues. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 8, 259-270.
- Ruf B, Muralidhar K, Brown R, Janney J y Paul K (2001). An empirical investigation of the relationship between change in corporate social performance and financial performance: A stakeholder perspective. *Journal of Business Ethics*, 32, 143-156.
- Sánchez García JC y Alonso Amo E (2004). Acuerdo intragrupal: una aplicación a la evaluación de la cultura de los equipos de trabajo. *Psicothema*, 16, 88-93.
- Skarlicki D, Ellard J y Kelln B (1998). Third-party perceptions of a layoff: Procedural derogation, and

retributive aspects of justice. *Journal of Applied Psychology*, 82, 434-443.

- Skarlicki DP y Kulik CT (2005). Third-party reactions to employee (mis)treatment: a justice perspective. En B Staw y R Kramer (Eds.), *Research in Organizational Behavior: an annual series of analytical essays and critical reviews* (Vol. 26, pp. 183-229). Amsterdam: Jai Press.
- Smith, PB y Peterson MF (1988). *Leadership, organizations and culture: An event management model*. London: Sage.
- Topa, G, Depolo M y Morales JF (2007). Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. *Psicothema*, 19, 88-94.
- Tyler TR y Blader SL (2000). *Cooperation in Groups*. Philadelphia: Psychology Press.
- Tyler TR y Smith HJ (1998). Social justice and social movements. In D Gilbert, ST Fiske y G Lindzey (Eds.), *Handbook of social psychology* (4ª ed., pp. 595-629). New York: Mc Graw Hill.
- van Knippenberg D y van Schie EC (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 137-147.

*Recibido, 17 julio, 2007*  
*Aceptado, 19 Junio, 2008*