



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

Justicia organizacional y compromiso organizacional de los colaboradores de
un Establecimiento de Salud Trujillo, 2018

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

Lynch Caballero, Yajayra Paola

ASESORA

Dra. Flor Alicia Calvanapón Alva

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

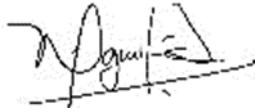
TRUJILLO – PERÚ

2018

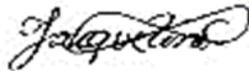
Página del Jurado



Dra. Flor Alicia, Calvanapon Alva
Presidente



Dra. Nancy Deifilia, Aguilar Aragon
Secretario



Mg. Karina Jaqueline Cárdenas Rodríguez

Vocal

Dedicatoria

A mis Padres

Dedico esta tesis primero a Dios por haber guiado mi camino en cada paso que doy, dándome fortaleza, y haber permitido llegar a lograr mis objetivos.

A mi Padre -Madre Elio y María, seres que me otorgaron la vida, su apoyo incondicional sus enseñanzas, valores, motivaciones constantes, que me permitieron seguir adelante en los momentos difíciles, y su inmenso amor.

Agradecimiento

En primer lugar agradezco a Dios por guiarme en todo momento y haberme permitido avanzar en este proceso de formación.

A mi familia por todo su constante, apoyo a mis padres especialmente por su amor, comprensión que me han y estuvieron incondicionalmente en todo momento de mi carrera profesional, para lograr mis metas.

A la Universidad Cesar Vallejo y docentes por sus enseñanzas, aportando a mi formación durante mi carrera profesional.

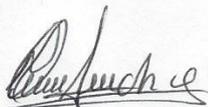
Declaración de Autenticidad

Yo, Yajayra Paola Lynch Caballero con DNI N° 18222737, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presenta tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo – Trujillo – La Libertad.

Trujillo, diciembre 2018



Yajayra Paola Lynch Caballero

18222737

Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: Justicia Organizacional y compromiso Organizacional de los colaboradores de un establecimiento de salud, Trujillo 2018, con la finalidad de Analizar la relación que existe entre la Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional, en cumplimiento con lo dispuesto por el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Esperando cumplir con los requerimientos de aprobación.

La autora.

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
<i>Abstract</i>	x
I.-Introducción	2
1.1 Realidad problemática	2
1.2 Trabajos Previos	3
3.3.2. Compromiso Organizacional	6
1.4 Formulación del problema	10
1.5 Justificación del Estudio.....	10
1.6 Objetivos	11
1.6.1 Objetivo General	11
1.6.2 Objetivos Específicos	11
II.- Método	13
2.1 Diseño de Investigación.....	13
2.2 Variables, Operacionalización.....	13
2.3 Población, Muestra y Unidad de Análisis	15
2.4 Técnicas e Instrumentos	16
2.5 Método de análisis de datos.....	17
III. Resultados	21

3.1. Nivel de justicia organizacional en los colaboradores de un establecimiento de salud, Trujillo 2018.....	21
3.2. Nivel de justicia organizacional por dimensiones de un establecimiento de salud Trujillo, 2018.....	21
3.3. Nivel de compromiso organizacional en los colaboradores de un establecimiento de salud, Trujillo 2018.....	22
3.4. Nivel de compromiso organizacional por dimensiones de un establecimiento de salud Trujillo, 2018.....	22
3.5. Determinar la relación entre la justicia organizacional en sus dimensiones y el compromiso organizacional de los colaboradores de un establecimiento de salud, Trujillo 2018”	23
3.6. Relación entre justicia distributiva y compromiso organizacional de los colaboradores de un establecimiento de salud, Trujillo 2018.....	24
Tabla 3.7.....	24
“Correlación entre justicia distributiva y el compromiso organizacional”.....	24
3.7. Relación entre justicia procedimental y compromiso organizacional de los colaboradores de un establecimiento de salud Trujillo, 2018	25
3.8. “Relación entre justicia interpersonal y compromiso organizacional de los colaboradores de un establecimiento de salud, Trujillo 2018.”.....	26
3.9. “Relación entre justicia informativa y compromiso organizacional de los colaboradores de un establecimiento de salud, Trujillo 2018.”.....	27
3.10. Relación entre justicia organizacional y compromiso organizacional de los colaboradores de un establecimiento de salud, Trujillo 2018	28
3.11. Contrastación de hipótesis	29
IV.- Discusión	31
V.- Conclusiones.....	35
VI.- Recomendaciones	38
VII Propuesta	40
VIII.- Referencias bibliográficas	45

Resumen

La presente investigación tiene como fin, determinar la relación que existe entre la justicia organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de un establecimiento de salud, Trujillo 2018. Investigación de alcance correlacional, de diseño no experimental y de acuerdo a la temporalidad de corte transversal, la técnica utilizada fue la encuesta como instrumento un cuestionario. La población está conformada por los colaboradores del establecimiento de salud, haciendo un total de 737, y la muestra está representada por un total de 253 colaboradores, entre los resultados más relevantes se establece que el porcentaje mayoritario de los colaboradores investigados manifiesta un nivel medio de justicia organizacional (76.7%), así también en cuanto a la variable compromiso organizacional un nivel medio (72.7%) Finalmente se concluyó que: La relación entre las variables justicia organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores del establecimiento de salud, Trujillo 2018 es positiva considerable, con un nivel de correlación de Rho Spearman 0.535 y un nivel de significancia de $p < 0.01$.

Palabras clave: Justicia organizacional, Compromiso organizacional, establecimiento de salud.

Abstract

The purpose of this research is to determine the relationship between organizational justice and the organizational commitment of the collaborators of a health facility, Trujillo 2018. Research of correlational scope, non-experimental design and according to the transverse cut temporality , the technique used was the survey as a questionnaire instrument. The population is made up of the collaborators of the health establishment, making a total of 737, and the sample is represented by a total of 253 collaborators, among the most relevant results it is established that the majority percentage of the collaborators investigated shows an average level of organizational justice (76.7%), as well as the variable organizational commitment a medium level (72.7%) Finally it was concluded that: The relationship between the organizational justice variables and the organizational commitment of the employees of the health establishment, Trujillo 2018 is considerable positive, with a level of Rho Spearman correlation 0.535 and a level of significance of $p < 0.01$

Keywords: Organizational justice, Organizational commitment, health establishment.

INTRODUCCIÓN

I.-Introducción

1.1 Realidad problemática

Diferentes estudios realizados sobre justicia organizacional a nivel internacional demuestran que los trabajadores empiezan a laborar en las organizaciones con expectativas de ser tratados con respecto, esto determina su conducta y su compromiso en el desempeño de sus funciones; esperando un trato justo de los jefes y compañeros de trabajo, es así que una relación laboral justa influye en la motivación, desempeño y compromiso de los colaboradores hacia la organización con actitudes positivas percibiendo un trato justo que le otorga igualdad de oportunidades laborales especialmente las vinculadas con compromiso laboral hacia la organización.

Actualmente, en el Perú se observa que los colaboradores de las organizaciones realizan sus funciones por necesidad de recibir un sueldo, haciéndose evidente un empobrecimiento del compromiso organizacional en la empresa que laboran, esto se debe a que los colaboradores perciben que se les está brindando un trato injusto, que se ve reflejado en la distribución de funciones las cuales no son equitativas, así mismo se observa el favoritismo que tienen los jefes por algunos colaboradores.

Pensar en justicia organizacional es identificar que tiene estrecha relación con la igualdad de beneficios a los trabajadores y del trato que este recibe por parte de sus superiores, creando un impacto directo en el desempeño del colaborador. Tal como lo menciona Assmar, Ferreira y Souto (2005) que “La justicia organizacional es un estudio muy amplio, que se centra en las percepciones de los empleados de lo que parece ser justo o injusto.” (p.294).

Esta realidad no escapa a lo que viene sucediendo en el día a día en el establecimiento de salud de Trujillo, en el cual se viene presenciando actos de injusticia en el entorno laboral, como llamadas de atención injustas por medio de memorándums, los trabajadores notan las preferencias por parte los jefes hacia algunos compañeros, esto genera que disminuya el compromiso organizacional, de igual forma la falta de criterio de los jefes crea en los colaboradores una percepción de injusticia al designar trabajos fuera de los horarios o en días no laborables y no ser computados para la remuneración generando la falta de compromiso. A partir de esta realidad se observa y surge el interés por conocer como la justicia organizacional se relaciona en el compromiso de los colaboradores

1.2 Trabajos Previos

Hurtado (2014), en su investigación “Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogotá” se utilizó el instrumento que es el cuestionario y la técnica que es la encuesta (p.25). “El diseño de investigación es no experimental – transeccional correlacional la muestra estuvo conformado por 149 trabajadores de las pymes de Chile y Perú” (p. 36), concluyendo que ambas variables se relacionan positiva significativamente (p.45).

García y Forero (2014), con su investigación “Cambio organizacional y percepción de la justicia organizacional en una entidad de la ciudad de Bogotá-Colombia” cuyo objetivo fue determinar las variables estudiadas, de diseño no experimental, de corte transversal correlacional. Su muestra poblacional fue de 80 empleados (p.293). Concluyendo, que existe relación entre las variables.

Hidrovo y Naranjo (2016), en su tesis de maestría “Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la PUCE matriz Quito” investigación de tipo correlacional utilizando como herramienta el cuestionario, la muestra es de 278 docentes, llegando a la conclusión que:

Existe una correlación positiva y significativa a nivel 0,01 entre la percepción de justicia procedimental y el compromiso organizacional en sus tres dimensiones (afectivo, normativo y de continuidad), lo que implica que los docentes perciben que las normas y procedimientos aplicados en la PUCE se fundamentan en valores éticos y morales (p.57).

Baltodano (2016), con su investigación “Justicia organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores del servicio de ayuda al diagnóstico y tratamiento del Hospital Aurelio Díaz Ufano –EsSalud– 2016”, el objetivo fue determinar la relación existente entre ambas variables (p.32), fue una investigación cuantitativa, diseño no experimental, de corte transversal, la muestra poblacional fue de 46 colaboradores, el instrumento aplicando la técnica de la encuesta, concluyendo que “existe una relación

moderada y significativa entre la justicia informativa y el compromiso organizacional” (p.71).

Fierro (2016), en su investigación “Justicia organizacional en una institución privada de educación superior”, el diseño que utilizó tuvo un enfoque mixto con un método de diseño no experimental, y una dimensión temporal transaccional o trasversal, con un estudio descriptivo, utilizando la metodología cuantitativa y cualitativa. (p. 23), de esta investigación realizada se obtuvo la conclusión que “existe la justicia en las organizaciones quien durante su vida laboral no ha sentido en algún momento que se ha cometido una injusticia al asignar una renta, una recompensa una evaluación, diversas situaciones, son valoradas como injustas pero son frecuentes, como repercuten en el funcionamiento y desempeño de las personas en la organización, a través del desarrollo de este trabajo, hemos ido revelando como las situaciones consideradas injustas van impactando en las justas” (p. 60)

Chávarry (2017), en su tesis de maestría en gestión pública “Justicia organizacional y compromiso laboral de los servidores administrativos del servicio nacional de meteorología e hidrología del Perú – SENAMHIL, Lima -2017”, usa una metodología de tipo básico, correlacional, descriptivo y de diseño no experimental de corte trasversal, la población estuvo formada por 49 servidores del SENAMHI, utilizando la encuesta y el instrumento y el cuestionario (p.32), teniendo como conclusión:

Se determinó una relación Rho de Spearman = 0,369 entre las variables justicia organizacional y compromiso laboral enfocados en el problema indicando que existe una relación positiva, con un nivel de correlación bajo, además se produjo un nivel de significancia de $p = 0,009$ indica que es menor a $\alpha = 0,05$; lo cual lleva a señalar que la relación es significativa (p.63).

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Justicia organizacional.

Omar (2006), dice que “la justicia organizacional se refiere a las percepciones que los empleados tienen sobre lo que es justo y lo que es injusto dentro de las organizaciones a las que pertenecen” (p.208).

Assmar, Ferreira y Souto (citado por García & Forero 2014) “La justicia organizacional es un estudio muy amplio, que se centra en las percepciones de los empleados de lo que parece ser justo o injusto.” (p.294).

Folger y Greenberg, (citado por Hurtado, 2014), afirma que “La justicia tiene que ver con la imparcialidad que utiliza un proceso para tomar una decisión, y también se refiere a los procesos en los que los beneficios se asignan al trabajador.” (p.14).

Folger, Rosenfield y Robinson, (citado por Hurtado 2014) Mantener que los procedimientos considerados justos deben ser precisos, consistentes y de significado moral (p.14)

Folger et. al. (1983 citado por Hurtado 2014) estudió la justicia organizacional en dimensiones, como justicia procedimental, y justicia interpersonal propuesta por Bies, Moag (1986), el cual resalta el respeto y trato decoroso entre los empleados y directivo (p.14), Folger y Cropazano (2001citado e Linna et Al. 2011), Se amplía lo que se ha identificado anteriormente con respecto a la calidad del tratamiento entre individuos recibidos por un individuo, tanto antes como después de la decisión del gerente, involucrando dos aspectos: la sensibilidad interpersonal y las explicaciones (p. 14)

Dimensiones de la justicia organizacional

1.3.1.1 Justicia distributiva

Adams (citado por Peña & Durán 2015) indica que: “La mala distribución que no es de manera equitativa hace que los individuos se sientan insatisfechos ya que no hay una verdadera justicia equitativa.”(p. 207).

1.3.1.2 Justicia procedimental.

Forger & Konovsky (citado por Peña & Durán 2015) señalan que: “Son justos los procedimientos en que los individuos tienen voz, ya que cuando no se hace, se toman decisiones que muchas veces afectan al personal” (p.207).

1.3.1.3 Justicia interpersonal

Mladinicy (citado por Peña & Durán) indican: “Cuando los procesos se les apoya, se les trata con cortesía, se les concede permisos, se les estimula y respeta, se entiende que hay calidad de trato impersonal” (p.208).

1.3.1.4 Justicia informacional.

Mladinicy (citado por Peña & Durán 2015) indican: “Es importante que los jefes se comuniquen con su grupo de trabajo, porque ello corresponde a la estrategias de comunicación en la organización” (p.208).

3.3.2. Compromiso Organizacional.

Como el compromiso de la organización ha sido identificado como un elemento importante en las diversas definiciones de la compañía.

Meyer y Allen (1997) “Define el compromiso de una organización como un estado psicológico que describe la relación entre una persona y una organización, influyendo en la decisión de continuar o abandonar la organización.” (p .61).

Lodahl y Kejner (citado por Montoya 2014) define como "el nivel de desempeño laboral de uno afecta su autoestima, considerando la motivación intrínseca como un factor determinante".” (p.10).

Hellriegel (citado por Montoya 2014) describe al compromiso organizacional como:

“El trabajador cuando se siente inmiscuido en el cumplimiento de las metas demuestra siempre disposición con esfuerzo para obtener las metas organizacionales por eso se identifica con ella y con los valores de la organización” (p. 8).

Chiavenato (1992), Define el compromiso de la organización con "el sentimiento y la comprensión del pasado y presente de la organización, así como la comprensión de los objetivos de la organización". Así mismo expreso “que el empleado se siente involucrado en el cumplimiento de la meta, que no le preocupa estar involucrado en ningún proceso presentando su experiencia” (p. 124).

Robbins (2013), Por su parte, sobre el compromiso de la organización, expresó:

Que parece haber una relación significativa entre el compromiso de la organización y la productividad laboral, sin embargo considera que no es tan alta

El autor afirma que su investigación muestra la relación entre compromiso y desempeño en una organización muchas veces los empleados con mayor tiempo en la organización se encuentran debilitados en su compromiso y desempeño, lo que no sucede con los empleados nuevos, quienes tienen una mayor compromiso lo que conlleva a un desempeño creativo (pp. 74-75).

Vazirani (citado por Camino 2012), “El compromiso de la organización es el nivel de participación del trabajador en su organización, un trabajador comprometido conoce el negocio y trabaja para mejorar el rendimiento en la organización para esto una actitud positiva de los empleados a la organización” (p. 30)

Meyer y Allen, (1991) señalan que “El compromiso organizacional se define como un estado psicológico que describe la relación entre una persona y una organización, influye en la decisión de continuar o abandonar la organización.” (p.145)

Del mismo modo, estos autores señalan que “el compromiso de la organización es un concepto multidimensional que abarca tres tipos de compromiso organizacional: emoción, continuidad y normativo” (p. 183).

Este enfoque tridimensional "es el método que ha producido la mayor cantidad de investigación y apoyo durante la última década, la teoría más ampliamente estudiada"

El modelo de Meyer y Allen (1991) por tanto:

Distinguir tres aspectos del compromiso de la organización: compromiso emocional, compromiso continuo y compromiso normativo; por lo tanto, el compromiso de la organización proviene del deseo, la demanda o la obligación de permanecer en la organización; sea claro acerca de la diferencia en ambas causas y consecuencias (p. 91).

Según Montoya (citado por Baltodano, 2016)

El compromiso afectivo es el vínculo emocional que los empleados simulan con su organización, que se caracteriza por su apego emocional, al darse cuenta de que la empresa cumple con sus expectativas y se trata principalmente de las necesidades psicológicas. Está orgulloso de la institución y participa en las metas de la organización, tiene sentimientos

hacia la empresa y desea permanecer en ella. Estos sentimientos hacen que el empleado se sienta conectado y motivado para laborar para la organización. Los empleados que demuestran este tipo de compromiso tienden a laborar por el bien de la institución a la que pertenecen. No necesitan ser motivados externamente para hacerlo; parecen desarrollar su propia motivación porque los trabajadores sienten una sensación de alegría, éxito y fuerte deseo personal de realizar tareas. Su mejor. Este compromiso ha sido bien recibido por los investigadores. (p.25)

Según Montoya (citado por Baltodano, 2016)

El compromiso continuo, que es proporcionado por los trabajadores que consideran que hay pocas posibilidades de encontrar un nuevo trabajo, también cree que dejar el trabajo implicará el costo del trabajo. La situación financiera, psicológica y financiera que no están prontos a pagar, creyendo que invierten tiempo, dinero y esfuerzo para conseguir un trabajo, y renunciar significa perderlo todo. Ver la posibilidad de dejar la empresa reducida y aferrándose a ella como una posibilidad única. (p. 26)

Según Montoya (citado por Baltodano, 2016)

Compromiso normativo (deber), Estos trabajadores desarrollan este tipo de compromiso que alienta sus principios morales para pensar que son responsables ante la organización por el beneficio de ciertos beneficios, es decir, la capacitación, la familia o la beca, en este sentido, crea un sentido de reciprocidad. Es una organización, porque se siente agradecido de que los empleados se desarrollen en la dirección en que opera la empresa y cómo recompensar o permanecer y permanecer allí (p. 26).

1.4 Formulación del problema

¿Qué relación existe entre justicia organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de un establecimiento de salud, Trujillo, 2018?

1.5 Justificación del Estudio

Hernández, Fernández y Baptista (2010), “Indica el porqué de la investigación exponiendo sus razones. Por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante” (pp.40-41).

Conveniencia Fue conveniente realizar esta investigación porque determino el nivel de relación entre las variables estudiadas y como estas repercuten en los colaboradores de un establecimiento de salud al realizar sus funciones.

Relevancia social. Esta investigación beneficiará a los colaboradores y directivos del establecimiento de salud, que es la población estudiada, sobre cómo es que estos pueden afectar de manera positiva o negativa en el involucramiento de los colaboradores en el trabajo que realizan para lograr los objetivos y metas tanto personales como institucionales

Implicaciones Prácticas. Permitió evaluar la existencia de la praxis de justicia y como esta influye en el compromiso laboral de los colaboradores para con la empresa.

Valor teórico. Con la investigación se enriquece el conocimiento de los jefes y colaboradores de la organización, sobre las teorías que estudian la justicia organizacional y el comportamiento organizacional. Este estudio se puede ampliar realizando investigaciones más específicas, detalladas, profundas para desarrollar otra teoría sobre el comportamiento de las personas dentro de la organización laboral.

Unidad metodológica, se logró entender la relación existente entre las variables, lo que permitió conocer la relación significativa

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo General.

Determinar la relación que existe entre justicia organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de un establecimiento de salud, Trujillo 2018.

1.6.2 Objetivos Específicos.

1. Determinar el nivel de justicia organizacional de los colaboradores de un establecimiento de salud, Trujillo 2018.
2. Determinar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de un establecimiento de salud, Trujillo 2018.
3. Determinar la relación entre justicia distributiva y el compromiso organizacional de los colaboradores de un establecimiento de salud, Trujillo 2018.
4. Determinar la relación entre justicia procedimental y el compromiso organizacional de los colaboradores de un establecimiento de salud, Trujillo 2018.
5. Determinar la relación entre justicia interpersonal y el compromiso organizacional de los colaboradores de un establecimiento de salud, Trujillo 2018.
6. Determinar la relación entre justicia informativa y el compromiso organizacional de los colaboradores de un establecimiento de salud, Trujillo 2018.

1.7 Hipótesis

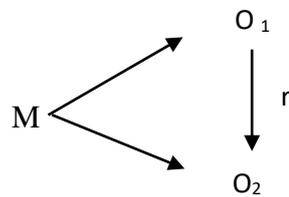
La justicia organizacional tiene relación directa con el compromiso organizacional de los colaboradores de un Establecimiento de Salud Trujillo, 2018.

MÉTODO

II.- Método

2.1 Diseño de Investigación

De acuerdo con el estudio es no experimental y de corte transversal, porque describe las variables tal cual se dan en el contexto y en un determinado periodo de tiempo



M = Muestra

O₁= Observación de la variable justicia organizacional

O₂= Observación de la variable compromiso organizacional

r = Relación

2.2 Variables, Operacionalización

Variable independiente : Justicia organizacional.

Variable dependiente : Compromiso organizacional

Tabla 2.3

Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Justicia Organizacional	Omar (2006), “señala que el concepto de justicia organizacional se refiere a las percepciones que los empleados tienen sobre lo que es justo y lo que es injusto dentro de las organizaciones a las que pertenecen” (p.208).	Se midió mediante la aplicación de un cuestionario adaptado de la "Escala de justicia organizacional" de Colquitt.	Justicia Distributiva	Valor Remuneraciones Equidad remunerativa Recompensas justas	Ordinal
			Justicia Procedimental	Expresión de opiniones Aplicación procedimientos Información objetiva Posibilidad de atención	
			Justicia Interpersonal	Trato educado Trato digno Trato respetuoso Omisión comentarios inapropiados	
			Justicia Informativa	Sinceridad comunicación Explicación detallada Explicación oportuna Necesidades trabajador	
Compromiso Organizacional	Meyer y Allen (1997) “define al compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización” (p .61).	Sanjeev (2014) “Se midió la variable compromiso organizacional aplica un en el cual utiliza la escala de (Meyer et al., 1997), utilizando tres dimensiones, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo” (p. 46).	Compromiso Afectivo	Carrera vitalicia Internalización de Problemas Significado personal Necesidades vital	
			Compromiso de continuidad	Aporte Significativo Escasez de alternativas Sentimiento de Culpa	
			Compromiso normativo	Lealtad Gratitud	

Nota: Fuente Omar (2006), Meyer y Allen (1997)

2.3 Población, Muestra y Unidad de Análisis

2.3.1 Población.

La población de la institución en estudio fue de 737 colaboradores información entregada del área de personal.

2.3.2 Muestra.

$$n = \frac{N * z^2 * P * Q}{E^2(N - 1) + z^2 * P * Q}$$

n= Tamaño muestral = 737

Z= Intervalo de confianza al 95% (1.96).

e= Error muestral (0.05).

P= Proporción de éxito 0.50.

Q= Proporción de fracaso 0.50.

Dónde:

$$n = \frac{737 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{0.05^2(737 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = 253$$

2.3.3. Muestreo.

El muestreo utilizado en la presente investigación fue probabilístico aleatorio simple.

2.3.4 Unidad de análisis.

Un colaborador del Establecimiento de Salud Trujillo 2018.

2.3.5. Criterios de inclusión

Se consideró a todo el personal estable

2.3.6. Criterios de exclusión

No se consideró a las personas que estuvieron por permiso o descanso

2.4 Técnicas e Instrumentos

La técnica empleada para ambas variables fue la encuesta y se utilizó un cuestionario como instrumento, el cual fue validado mediante Juicio de expertos, dando lo siguiente:

2.4.1 Validez

Para determinar la validez del instrumento fue mediante juicio de expertos y se utilizó la V-Aiken siendo para el instrumento de la variable justicia organizacional de 0,965 y para el instrumento de compromiso organizacional de 0,961

Tabla 2.4
V Aiken con intervalos de confianza

Valor promedio de la calificación	V	IC 95% V
3.14	0.713	0.499 – 0.861
3.43	0.810	0.601 – 0.924
3.57	0.857	0.653 – 0.950
3.71	0.903	0.709 – 0.973
3.86	0.953	0.775 – 0.992
4.00	1.000	0.845 – 1.000

2.4.2. Confiabilidad

Para la confiabilidad de los instrumentos que se utilizó una encuesta piloto a 30 colaboradores de la institución y sirvió para aplicar el coeficiente de alfa de Cronbach en el cual dio como resultado para la variable Justicia organizacional 0.742, y para Compromiso organizacional fue de 0.751.

Tabla 2.5

Rango de valor de Alfa de Cronbach

Rangos o valores	Criterio
Coefficiente alfa > .9 es	Excelente
Coefficiente alfa > .8 es	Bueno
Coefficiente alfa > .7 es	Aceptable
Coefficiente alfa > .6 es	Cuestionable
Coefficiente alfa > .5 es	Pobre
Coefficiente alfa < .5 es	Inaceptable

Nota: La fuente se obtuvo, George y Mallery (2003, p.231)

2.5 Método de análisis de datos

Para poder realizar el análisis de datos se hizo uso de la estadística descriptiva, para ello fue necesario en primer lugar determinar los valores de niveles de acuerdo a las variables estudiadas.

Tabla 2.6

Nivel de Justicia Organizacional

Nivel	justicia distributiva	justicia procedimental	justicia interpersonal	justicia informativa
Bajo	3 - 7	4 - 9	4 - 9	4 - 9
Medio	8 - 11	10 - 14	10 - 14	10 - 14
Alto	12 - 15	15 -20	15 - 20	15 - 20

Nota: considerando del total de Ítems por dimensión

Tabla 2.7

Nivel de compromiso organizacional

Nivel	Compromiso afectivo	Compromiso continuidad	Compromiso normativo
Bajo	3 - 7	3 - 7	3 - 7
Medio	8 - 11	8 - 11	8 - 11
Alto	12 - 15	12 - 15	12 - 15

Nota: Considerando del total de ítems por dimensión

También se utilizó el software estadístico SPSS, versión 23. En primer lugar para determinar si los datos eran normales se hizo la Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra determinándose que se debe utilizar el estadístico de Rho Spearman, para las correlaciones de cada una de las dimensiones y variable en general, siendo los rangos los siguientes :

Tabla 2.8

Rango de valor del coeficiente Rho de Spearman

Interpretación	Valores estimados
Correlación muy alta	De -0.91 a -1
Correlación alta	De -0.71 a -0.90
Correlación moderada	De -0.41 a -0.70
Correlación baja	De -0.21 a -0.40
Correlación nula	De 0 a -0.20
Correlación baja	De 0.21 a 0.40
Correlación moderada	De 0.41 a 0.70
Correlación alta	De 0.71 a 0.90
Correlación muy alta	De 0.91 a 1

Nota: Información obtenida de Bisquerra (2009)

2.6 Aspectos éticos

Los datos obtenidos en el estudio solo se pueden utilizar con fines de estudio porque la información obtenida es extremadamente confiable ya que toma en cuenta una entidad pública donde la confiabilidad es una parte integral. Para evitar el fraude y / o el mal uso de la información, la decisión es una parte fundamental de este proyecto.

RESULTADOS

III.Resultados

3.1. Nivel de justicia organizacional en los colaboradores de un establecimiento de salud, Trujillo 2018.

Tabla 3.1

Nivel de justicia organizacional de un establecimiento de salud Trujillo, 2018.

Nivel de Justicia Organizacional	Colaboradores	% Colaboradores
Bajo	35	13.8
Medio	194	76.7
Alto	24	9.5
Total	253	100.0

Nota: En la tabla 3.1 muestra que la mayoría de los colaboradores tienen un nivel medio de justicia organizacional representado por el 76.7 % que equivale a 194 colaboradores del establecimiento de salud, Trujillo 2018 .

3.2. Nivel de justicia organizacional por dimensiones de un establecimiento de salud Trujillo, 2018

Tabla 3.2

Nivel de justicia organizacional por dimensiones de un establecimiento de salud Trujillo, 2018

Dimensiones Justicia Organizacional	Niveles		
	Bajo	Medio	Alto
Justicia Distributiva	48.20%	41.50%	10.30%
Justicia Procedimental	49.00%	49.80%	1.20%
Justicia Interpersonal	3.60%	32.00%	64.40%
Justicia Informacional	14.30%	64.40%	21.30%

Nota: En la presente tabla 3.2 muestra los niveles de la variable justicia organizacional, por dimensiones, donde: En la dimensión justicia distributiva predomina el nivel bajo (48.2%), en la dimensión justicia procedimental el nivel que prevalece es el medio con 49.8%, así también para la dimensión justicia

interpersonal predomina el nivel alto con 64.4%, y por ultimo para la dimensión justicia informacional el nivel que predomina es el medio con 64.4%.

3.3. Nivel de compromiso organizacional en los colaboradores de un establecimiento de salud, Trujillo 2018.

Tabla

Nivel de compromiso organizacional de un establecimiento de salud Trujillo, 2018

Nivel de Compromiso Organizacional	Colaboradores	% Colaboradores
Bajo	44	17.4
Medio	184	72.7
Alto	25	9.9
Total	253	100.0

Nota: En la tabla 3.3 se observa que la mayoría de los colaboradores, tienen el nivel medio de compromiso organizacional representado por el 72.7 % que equivale a 184 colaboradores del establecimiento de salud, Trujillo 2018 .

3.4. Nivel de compromiso organizacional por dimensiones de un establecimiento de salud Trujillo, 2018

Tabla 3.4

Nivel de compromiso organizacional por dimensiones de un establecimiento de salud Trujillo, 2018

Dimensiones Compromiso Organizacional	Niveles		
	Bajo	Medio	Alto
Compromiso Afectivo	17.80%	45.10%	37.10%
Compromiso Continuidad	33.60%	58.10%	8.30%
Compromiso Normativo	23.70%	60.50%	15.80%

Nota: En la presente tabla 3.4 muestra los niveles de la variable compromiso organizacional, por dimensiones y se tiene en la dimensión compromiso afectivo predomina el nivel medio (45.1%), en la dimensión compromiso de continuidad el nivel que prevalece es el medio con 58.1%, así también para la dimensión compromiso normativo predomina el nivel medio con 60.5%.

3.5. Determinar la relación entre la justicia organizacional en sus dimensiones y el compromiso organizacional de los colaboradores de un establecimiento de salud, Trujillo 2018

En primer lugar es necesario aplicar la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar la normalidad de los datos de la muestra.

Tabla 3.5
Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Justicia Distributiva	Justicia Procedimental	Justicia Interpersonal	Justicia Informativa	Justicia Organizacional
N		253	253	253	253	253
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2.58	2.57	3.81	3.20	2.94
	Desv. Desviación	0.962	0.782	0.693	0.742	0.645
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.211	0.255	0.327	0.279	0.298
	Positivo	0.211	0.255	0.266	0.279	0.283
	Negativo	-0.185	-0.221	-0.327	-0.251	-0.298
Estadístico de prueba		0.211	0.255	0.327	0.279	0.298
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Tabla 3.6
Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Compromiso Afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo	Compromiso Organizacional
N		253	253	253	253
Parámetros normales ^{a,b}	Media	3.35	2.73	3.09	3.08
	Desv. Desviación	0.890	0.821	0.826	0.759
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.250	0.292	0.245	0.255
	Positivo	0.170	0.225	0.245	0.255
	Negativo	-0.250	-0.292	-0.221	-0.247

Estadístico de prueba	0.250	0.292	0.245	0.255
Sig. asintótica(bilateral)	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

3.6. Relación entre justicia distributiva y compromiso organizacional de los colaboradores de un establecimiento de salud, Trujillo 2018

Tabla 3.7

Correlación entre justicia distributiva y el compromiso organizacional

			Justicia distributiva	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Justicia Distributiva	Coeficiente de correlación	1,000	,434**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	253	253
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,434**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	253	253

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Nota: La tabla 3.7 muestra que existe relación entre la variable justicia organizacional en su dimensión Justicia distributiva y el compromiso Organizacional, con una significancia de 0.000 (valor _p) menor que el 5%, además el coeficiente de correlación de Spearman (0.434), indica que existe una correlación positiva moderada, en los colaboradores del establecimiento de salud, Trujillo 2018.

3.7.Relación entre justicia procedimental y compromiso organizacional de los colaboradores de un establecimiento de salud Trujillo, 2018

Tabla 3.8

Correlación entre Justicia Procedimental y el Compromiso Organizacional

			Justicia procedimental	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Justicia procedimental	Coefficiente de correlación	1,000	,369**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	253	253
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,369**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	253	253

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Nota: La tabla 3.8 muestra que existe relación entre la variable justicia organizacional en su dimensión Justicia procedimental y el compromiso Organizacional, con una significancia de 0.000 (valor $_p$) menor que el 5%, además el coeficiente de correlación de Spearman (0.369), indica que existe una correlación positiva baja, en los colaboradores del establecimiento de salud, Trujillo 2018.

3.8. Relación entre justicia interpersonal y compromiso organizacional de los colaboradores de un establecimiento de salud, Trujillo 2018.

Tabla 3.9
Correlación entre Justicia Interpersonal y el Compromiso Organizacional

			Justicia interpersonal	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Justicia interpersonal	Coefficiente de correlación	1,000	,446**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	253	253
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,446**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	253	253

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Nota: La tabla 3.9 muestra que existe relación entre la variable justicia organizacional en su dimensión Justicia interpersonal y el compromiso Organizacional, con una significancia de 0.000 (valor p) menor que el 5%, además el coeficiente de correlación de Spearman (0.446), indica que existe una correlación positiva moderada, en los colaboradores del establecimiento de salud, Trujillo 2018.

3.9. Relación entre justicia informativa y compromiso organizacional de los colaboradores de un establecimiento de salud, Trujillo 2018.

Tabla 3.10
Correlación entre Justicia Informativa y el Compromiso Organizacional

			Justicia informativa	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Justicia informativa	Coefficiente de correlación	1,000	,392**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	253	253
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,392**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	253	253

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Nota: La tabla 3.10 muestra que existe relación entre la variable justicia organizacional en su dimensión Justicia Informativa y el compromiso Organizacional, con una significancia de 0.000 (valor _p) menor que el 5%, además el coeficiente de correlación de Spearman (0.392), indica que existe una correlación positiva baja, en los colaboradores del establecimiento de salud, Trujillo 2018.

3.10. Relación entre justicia organizacional y compromiso organizacional de los colaboradores de un establecimiento de salud, Trujillo 2018

Tabla 3.11

Correlación entre Justicia Organizacional y el Compromiso Organizacional

			Justicia organizacional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Justicia organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,535**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	253	253
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,535**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	253	253

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Nota: La tabla 3.11 muestra que existe relación entre la variable justicia organizacional, con una significancia de (0.000) valor p menor que el 5%, además el coeficiente de correlación de Spearman (0.535), indica que existe una correlación positiva moderada, en los colaboradores del establecimiento de salud, Trujillo 2018

3.11. Contrastación de hipótesis

Determinar qué relación existe entre la justicia organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de un establecimiento de salud, Trujillo 2018.

Hipótesis Nula (Ho): La justicia organizacional no se relaciona significativamente con el compromiso Organizacional de los colaboradores del establecimiento de salud, Trujillo 2018.

Hipótesis alterna (Hi): La justicia organizacional se relaciona significativamente con el compromiso Organizacional de los colaboradores del establecimiento de salud, Trujillo 2018.

Tabla 3.12

Contrastación de hipótesis

			Justicia organizacional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Justicia organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,535**
		p-valor	.	,000
		N	253	253
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,535**	1,000
		p-valor	,000	.
		N	253	253

. ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Nota: De acuerdo a los resultados obtenidos de la contratación de hipótesis verificamos la significancia de la prueba de Rho de Spearman, donde podemos apreciar que el p valor (0.000), es menor al nivel de significación ($\alpha=0.05$) de la prueba, por lo que se rechaza la Hipótesis nula. De lo cual podemos concluir que la justicia organizacional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores del establecimiento de salud, Trujillo 2018.

DISCUSSION

IV.- Discusión

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la justicia organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores del establecimiento de salud, Trujillo 2018

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, se determinó que existe relación entre las variables justicia organizacional y compromiso organizacional con una significancia de 0.000 (valor p) menor que el 5% además el coeficiente de correlación de Rho Spearman (0.535), indica que existe una correlación positiva moderada en los colaboradores del establecimiento de salud, Trujillo 2018, estos resultados nos permite indicar que con lo dicho por Chavarry (2017) que existe una relación positiva entre la justicia organizacional y compromiso laboral la misma que podemos contrastarle igualmente con Hurtado (2014) en su investigación se estableció que se relaciona significativamente la justicia organizacional y compromiso organizacional, en el caso de Chavarry es una institución estatal y en el caso de Hurtado una empresa de servicios del sector educación, demostrando que en las investigaciones estudiadas de los investigadores mencionados coinciden incluso al tratar las mismas dimensiones.

Con los resultados obtenidos se determinó el nivel de justicia organizacional de los colaboradores de un establecimiento de salud, Trujillo 2018 estos se encuentra en un nivel medio con una percepción de 76.7% existiendo una diferencia con lo investigado por Baltodano (2016) quien obtuvo un nivel bueno en la variable Justicia organizacional con una percepción por parte de los colaboradores del 41.3%, así mismo Chavarry (2017) determino un nivel medio con 61.22% en la variable justicia organizacional. Es recomendable realizar un estudio más específico para identificar cuáles son las causas que afecta la justicia organizacional, como las posibles soluciones y mejorar el nivel medio encontrado en esta investigación.

En cuanto al nivel de compromiso organizacional de los colaboradores estos se encuentra en un nivel medio con una percepción de 72.7% y se difiere igualmente con la investigación de Baltodano (2016) que obtuvo un nivel bueno de compromiso organizacional con una percepción de 52.2%, igualmente difiere de Chavarry (2017) que obtuvo un nivel alto de la variable compromiso organización con una percepción de 79.6% de los servidores. El establecimiento de

salud, Trujillo 2018, debe implementar canales de comunicación asertiva, entre los jefes y compañeros a fin de fortalecer los lazos laborales y elevar el nivel de compromiso organizacional.

Los resultados encontrados muestra que existe relación entre la variable justicia organizacional en su dimensión justicia distributiva y el compromiso organizacional, con una significancia de 0.000 (valor $_p$) menor que el 5% además el coeficiente de correlación de Rho Spearman (0.434), que indica que existe una correlación positiva moderada, en los colaboradores del establecimiento de salud, Trujillo 2018, este resultado nos permite indicar que la dimensión justicia distributiva se relaciona con el valor remunerativo, la equidad, remuneración, en los resultados de Chavarry (2017) en su investigación no se relaciona directamente y significativa la justicia distributiva y el compromiso laboral, así misma con la teoría Baltodano (2016) en su investigación no existe relación entre la justicia distributiva y el compromiso organizacional.

Respeto a los resultados obtenidos muestra que existe relación entre la variable justicia organizacional en su dimensión justicia procedimental y el compromiso organizacional, con una significancia de 0.000 (valor $_p$) menor que el 5% además el coeficiente de correlación de Rho Spearman (0.369), indica que existe una correlación positiva baja, en los colaboradores del establecimiento de salud, Trujillo 2018, este resultado nos permite indicar que la dimensión justicia procedimental se relaciona tanto en lo referente al trabajo como división de trabajo, en lo relativo a las prestaciones y resultados incremento de sueldos ascenso, misma que podemos contrastarla con la teoría de Chavarry (2017) en su investigación se relaciona directa y significativa con una correlación baja (0,369), la justicia distributiva y el compromiso laboral, así como en la teoría de Hidrovo, Naranjo (2016), en su investigación existe una correlación positiva y significativa entre la percepción de justicia procedimental y el compromiso organizacional.

En relación a los resultados encontrados muestra que existe relación entre la variable justicia organizacional en su dimensión justicia interpersonal y el compromiso organizacional con una significancia de 0.000 (valor $_p$) menor que el 5% además el coeficiente de correlación de Rho Spearman (0.446) indica que existe una correlación positiva moderada, en los colaboradores del establecimiento de salud, Trujillo 2018, este resultado nos permite indicar que la dimensión justicia interpersonal se relaciona con la percepción de la calidad de relación que recibe el

trabajador de los directivos encargados de establecer los procedimientos de distribución, tal como se refiere Baltodano (2016) en su investigación existe una relación significativa, positiva moderada entre la justicia interpersonal y compromiso laboral, misma que podemos contrastarla con Hurtado (2014) en su investigación se relaciona de manera significativa la justicia interpersonal y satisfacción laboral.

En lo que se refiere a los resultados encontrados muestra que existe relación entre la variable justicia organizacional en su dimensión justicia informativa y el compromiso organizacional con una significancia de 0.000(valor $_p$) menor que el 5% además el coeficiente de Rho Spearman (0.392) indica que existe una correlación positiva baja, en los colaboradores del establecimiento de salud, Trujillo 2018, este resultado nos permite indicar que la dimensión justicia informacional se refiere como los directivos explican los procedimientos utilizados y todas aquellas acciones que son necesarias para el trabajador tenga el conocimiento necesario en iguales condiciones de competitividad, misma que podemos contrastarla con Chavarry (2017), en su investigación existe relaciona directa y significativa con una correlación baja (0.364),entre la justicia informativa y el compromiso laboral, este resultado no se relaciona por Baltodano (2016) obteniendo en su investigación que existe una relación modera y significativa entre la justicia informativa y el compromiso organizacional.

CONCLUSIONES

V.- Conclusiones

1. La relación entre la variable justicia organizacional y compromiso organizacional de los colaboradores del establecimiento de salud Trujillo 2018 es altamente significativa $p < 0.01$ y el coeficiente de Rho spearman (0.535) indica que existe correlación positiva moderada, esto quiere decir que mientras el colaborador no perciba un trato justo por parte de la organización no se siente comprometido con la institución, tal como lo menciona Meyer y Allen, (1991) que “El compromiso organizacional se define como un estado psicológico que describe la relación entre una persona y una organización” (p.145).
2. Referente al nivel el nivel de justicia organizacional la muestra indica que la mayoría de los colaboradores presentan un nivel medio representado por el 76.7 % que equivale a 194 colaboradores del establecimiento de salud, Trujillo 2018, estos resultados permiten concluir que el mayor porcentaje de colaboradores perciben que se les brinda un trato justo, sin embargo existe un 13.8% de colaboradores que manifiestan que el trato que percibe es injusto, por lo tanto es necesario que la organización identifique cuál de las dimensiones debe mejorar.
3. En cuanto al nivel de compromiso organizacional se encontró que la mayoría de los colaboradores, presentan un el nivel medio representado por el 72.7 % que equivale a 184 colaboradores del establecimiento de salud, Trujillo 2018, esto significa que un mayor porcentaje de colaboradores se identifican con la institución, sin embargo existe un 17.4% de colaboradores que no se sienten comprometido con la institución, porque ellos perciben que no se le brinda un trato justo.
4. Se determinó que existe relación altamente significativa entre la variable justicia organizacional en su dimensión justicia distributiva y el compromiso organizacional de los colaboradores del establecimiento de salud, Trujillo 2018, con un nivel significativo de $p < 0.01$, y el coeficiente de correlación de Rho Spearman (0.434) indica correlación positiva moderada.

5. Existe relación altamente significativa entre la variable justicia organizacional en su dimensión justicia procedimental y el compromiso organizacional de los colaboradores del establecimiento de salud, Trujillo 2018, con un nivel significativo de $p < 0.01$, y el coeficiente de correlación Rho Spearman (0.369) indica correlación positiva baja.
6. Existe relación altamente significativa entre la variable justicia organizacional en su dimensión justicia interpersonal y el compromiso organizacional de los colaboradores del establecimiento de salud, Trujillo 2018, con un nivel significativo de $p < 0.01$, y el coeficiente de correlación Rho Spearman (0.446) indica correlación positiva moderada.
7. Existe relación altamente significativa entre la variable justicia organizacional en su dimensión justicia informativa y el compromiso organizacional de los colaboradores del establecimiento de salud, Trujillo 2018, con un nivel significativo de $p < 0.01$, y el coeficiente de correlación Rho Spearman (0.392) indica correlación positiva baja.

RECOMENDACIONES

VI.- Recomendaciones

1. Mejorar su compromiso organizacional de los colaboradores bajo métodos que ayuden en el sistema de valores, fortaleciendo la comunicación efectiva en el cumplimiento de los principios organizacionales.
2. Aplicar un programa de incentivos no monetarios a todos los colaboradores que cumplan con las metas propuestas para cada área.
3. Proponer un cronograma de actividades referentes a juego de integración, coordinando campeonatos internos entre áreas y así mejorar la justicia distributiva.
4. Es recomendable que los directivos del establecimiento de salud, Trujillo 2018, mantengan una imparcial aplicación de las normativas institucional con la finalidad que las evaluaciones o tramites hacia los trabajadores sean lo correcto y así mejorar la justicia procedimental.
5. Se recomienda al establecimiento de salud, Trujillo 2018, implementar canales de comunicación asertiva, entre los jefes y compañeros a fin de fortalecer los lazos laborales.
6. Se recomienda a los jefes se comuniquen con sus colaboradores para fortalecer las estrategias de comunicación en la organización.

PROPUESTA

VII Propuesta

Implementación de estrategias para mejorar la justicia organizacional en los colaboradores del establecimiento de salud, Trujillo 2018

1.1. Fundamentación:

El establecimiento de salud es una entidad del estado, donde cada día se encuentra en constantes cambios, por lo tanto juegan un papel importante en los colaboradores para mejorar, la percepción del trato que reciben de lo que es justo o injusto en la organización.

Cabe mencionar que, para que en una organización exista el compromiso de cada uno de los colaboradores con respeto al cumplimiento de sus funciones es importante que, exista una justicia organizacional distributiva, procedimental, interpersonal e informativa y así mismo lograr que los Directivos de las organizaciones identifiquen y mejoren su compromiso organizacional con los colaboradores; Es por ello que, de ahí parte la necesidad de diseñar una propuesta que permita mejorar la justicia organizacional a través de la implementación de diferentes estrategias para sensibilizar a los directivos, mejorando la comunicación asertiva con su colaboradores.

1.2. Objetivo

- Mejorar la justicia organizacional para generar un compromiso en los colaboradores del establecimiento de salud, Trujillo 2018.

1.3. Objetivos Específicos

- Diseñar un plan de capacitación para los directivos del establecimiento de salud, Trujillo 2018.
- Mejorar las relaciones interpersonales entre directivos, colaboradores del establecimiento de salud, Trujillo 2018

1.4. Estrategias

1.4.1 Programa de capacitación para mejorar la justicia organizacional

Esta estrategia tiene por objetivo mejorar la justicia organizacional para general un compromiso en los colaboradores que ponen en práctica los directivos a partir de los resultados que se obtengan diseñar un plan de capacitación donde se socialicen estrategia para mejorar la justicia organizacional.

Análisis “de casos relacionados al compromiso de la justicia organizacional.”

Taller de sensibilización de los jefes

Esa estrategia tiene como objeto, hacer que los directivos reflexionen sobre la importancia de brindar un trato justo a sus colaboradores.

-Taller “de habilidades interpersonales”

-Reuniones de confraternidad de directivos y colaboradores

-Taller “de motivación y dinámicas grupales”

Implementar canales de comunicación asertiva entre directivos y colaboradores

Esta estrategia tiene como finalidad, fortalecer la comunicación entre los directivos y colaboradores para generar buenas relaciones entre ellos y puedan asumir un compromiso en labor a sus funciones.

-Tema “La justicia organizacional y sus beneficios en la organización”

-Taller” Grupal sobre para mejorar el comportamiento organizacional”

- Taller “motivacionales y dinámicas grupales”

.1.5 Financiamiento

Las estrategias que van a ser implementadas en esta propuesta son viables ya que van a permitir mejorar la justicia y el compromiso organizacional de los colaboradores del establecimiento de salud, de igual forma para llevar a cabo esta estrategia, se necesita la voluntad de los directivos como de los colaboradores, ya que se contará con apoyo de profesionales expertos en la temática de la misma institución.

Objetivos específicos	Actividades		2019		
			Ene	Feb	Mar
Diseñar un plan de capacitación para los directivos del establecimiento de salud, Trujillo 2018.	Capacitación	“ Tema La justicia organizacional y sus beneficios en la organización”			
	Taller	Grupal sobre cómo mejorar el compromiso organizacional			
		Análisis de casos relacionados al compromiso de la justicia organizacional.			
Mejorar las relaciones interpersonales entre directivos, colaboradores del establecimiento de salud, Trujillo 2018.	Taller “ de habilidades interpersonales”				
	Reuniones de confraternidad de directivos y colaboradores				
	Taller “ de motivacionales y dinámicas grupales				

Financiamiento

Para llevar a cabo la implementación de la propuesta, algunos recursos económicos serán financiados por el establecimiento de salud, se contara con apoyo de profesionales expertos en la temática de la misma institución.

Actividades	Acciones	Responsable	COSTO	
			Unitario	Total
“Tema La justicia organizacional y sus beneficios en la organización”	Contrato de capacitador	Director del establecimiento de salud	10.00	2530
	folder		0.30	75.90
	Lapicero		0.30	75.90
	Refrigerio		1.00	253.00
Grupal sobre cómo mejorar el compromiso organizacional	Refrigerio	Director del establecimiento de salud	2.53.00	253.00
Análisis de casos relacionados al compromiso de la justicia organizacional	Refrigerio	Director del establecimiento de salud	253.00	253.00
Taller de “habilidades interpersonales”	Contrato de capacitador	Director del establecimiento de salud	0.00	0.00
	Refrigerio		1.00	253.00
Reuniones de confraternidad de directivos y colaboradores	Contrato de capacitador		0.00	0.00
	Refrigerio		1.00	253.00
Taller “motivación y dinámicas grupales	Contrato de capacitador	Director del establecimiento de salud	0.00	0.00
	Refrigerio		1.00	253.00
TOTAL				4199.8

VIII.- Referencias bibliográficas

- Álvarez, G. (2008). Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parciales menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo? Universidad de Vigo, España.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*. N° 200, enero-marzo 2001. P. 8. Recuperado de: http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/30255878/4509-4441-0-PB.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1484836829&Signature=zgmdY8nxXPCjSmjqlhgbLPQC8o4%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DEl_compromiso_personal_hacia_la_organiza.pdf
- Chavarry, Alcides (2017) Justicia organizacional y compromiso laboral de los servidores administrativos del servicio nacional de meteorología e hidrología del Perú- SENAMHI, lima 2017.
- Chiang, M., Nuñez, A., Martín, M., Salazar, M. (2010), “Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad”. Universidad del Bío-Bío, Concepción, Chile. Recuperado el 21/11/16. Recuperado de: <http://panorama.otalca.cl/dentro/2010-jul/articulo7.pdf>.
- Fierro, Laura (2016) Justicia organizacional en una institución privada de educación superior universidad de Chile
- García y Forero, (2014) Cambios organizacionales y percepción de la justicia organizacional. *Revista Divers: perspect. Psicol.* / Vol.10 / N°. 2 /2014/ pp. 293-305
- Hidrogo, Carla y Naranjo (2016) relación entre las percepciones de una justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la Puce Matriz Quito Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

<http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v10n2/v10n2a08.pdf>

Hurtado, Lina (2014) relación entre la persecución y justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogotá.

Omar, A. (2006) Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y Salud*, Vol. 16, Núm. 2: 207-217, julio-diciembre de 2006. Recuperado de: <http://revistas.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/774/1384>

Patlan, J., Martínez, E., Hernández, R. (2012) El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. Volumen(5) , p.15. Recuperado de: <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v5n5-2012/RIAF-V5N5-2012-1.pdf>.

Pedraja, L., Sjöberg, O., Rodríguez, E. y Cuadra, A. (2015), El conflicto y la justicia organizacional como determinantes de los resultados del proceso de toma de decisiones un estudio para la pyme de Chile y Perú. *Revista de ciencia y tecnología de América*. Vol.40, N° 02, págs. 107-113. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5515120>

Peña y Ochoa, (2016) Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista colombiana de Ciencias Sociales*. 7(1), pp. 201-202. Recuperado de: <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-JusticiaOrganizacionalDesempenoLaboralYDiscapacida-5454153.pdf>

ANEXO

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA JUSTICIA ORGANIZACIONAL

PROPÓSITO						
El presente cuestionario busca recoger información que permita medir algunas variables referidas a la justicia organizacional por tratarse de un trabajo de investigación científico, para efectos académicos, se le pide total sinceridad en la respuesta						
INSTRUCCIONES						
Por favor marcar con una (x) el casillero cuya respuesta refleje su percepción acerca del items planteado. La encuesta es anónima no requiere identificar a la persona que llene el cuestionario.						
SECCIÓN I						
Las siguientes preguntas hacen referencia a las compensaciones y recompensas (remuneraciones, aumento de sueldo, ascensos, reconocimientos, etc) que como trabajador has recibido en tu organización. Hasta que punto:						
		EN MINIMA MEDIDA	EN POCA MEDIDA	NI SI/ NI NO	EN BUENA MEDIDA	EN GRAN MEDIDA
1	¿Tus remuneraciones reflejan el valor del trabajo que realizas?					
2	¿Tus remuneraciones son equitativas en comparación que tus compañeros de trabajo que desempeñan similares funciones?					
3	¿Las recompensas que has recibido han sido justas teniendo en cuenta el esfuerzo que has realizado?					
Las siguientes preguntas hacen referencia a los procedimientos o criterios utilizados para determinar tus compensaciones y recompensas (logro de metas, esfuerzo, horas trabajadas, etc). Hasta que punto:						
4	¿Has podido expresar tus puntos de vista y sentimiento ante los procedimientos utilizados para dar recompensas?					
5	¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados equitativamente (de la misma manera para todos)					
6	¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información objetiva y precisa?					
7	¿Has tenido la posibilidad de solicitar las recompensas laborales que mereces según dichos procedimientos?					
Las siguientes preguntas hacen referencia a tu jefe o supervisor (quien establece los procedimientos). Hasta que punto:						
8	¿Te trata de manera educada?					
9	¿Te trata con dignidad?					
10	¿Te trata con respeto?					
11	¿Evita chistes o comentarios inapropiados?					
Las siguientes preguntas hacen referencia a tu jefe o supervisor (quien establece los procedimientos). Hasta que punto:						
12	¿Ha sido sincero en la comunicación contigo?					
13	¿Te ha explicado detalladamente los procedimientos que utilizara para recompensarte con tu trabajo?					
14	¿Te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna?					
15	¿Parece que tiene en cuenta las necesidades específicas de los empleados para comunicarse con ellos?					

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
<i>Baltodano Noriel Luz Alicia</i>	<i>DTC - UCV</i>	Cuestionario para medir Control Interno	Instrumento elaborado por Baltodano (2016)
TÍTULO DEL ESTUDIO: JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD TRUJILLO, 2018			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

	Dim ensio nes	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Justicia organizacional	Justicia Distributiva	Valor remuneraciones	¿Tus remuneraciones reflejan el valor del trabajo que realizas?	En mínima medida En poca medida ni si/ni no En buena medida En gran medida				✓				✓				✓				✓
		Equidad remunerativa	¿Tus remuneraciones son equitativas en comparación con tus compañeros de trabajo que desempeñan similares funciones?					✓				✓				✓				✓
		Recompensas justas	¿Las recompensas que has recibido han sido justas teniendo en cuenta el esfuerzo que has realizado?					✓				✓				✓				✓
	Justicia Procedimental	Expresión de opiniones	¿Has podido expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas?					✓				✓				✓				✓
		Aplicación procedimientos	¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados equitativamente (de la misma manera para todos)?					✓				✓				✓				✓
		Información objetiva	¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información objetiva y precisa?					✓				✓				✓				✓
		Possibilidad de atención	¿Has tenido la posibilidad de solicitar las recompensas laborales que mereces según dichos procedimientos?					✓				✓				✓				✓
	Justicia Interpersonal	Trato educado	¿Te trata de manera educada?					✓				✓				✓				✓
		Trato digno	¿Te trata con dignidad?					✓				✓				✓				✓
		Trato respetuoso	¿Te trata con respeto?					✓				✓				✓				✓
Omisión comentarios inapropiados		¿Evita chistes o comentarios inapropiados?				✓				✓				✓				✓		

Justicia informativa	Sinceridad comunicación	¿Ha sido sincero en la comunicación contigo?					✓					✓					✓					✓
	Explicación detallada	¿Te ha explicado detalladamente los procedimientos que utilizará para recompensarte por tu trabajo?					✓					✓					✓					✓
	Explicación oportuna	¿Te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna?					✓					✓					✓					✓
	Necesidades trabajador	¿Parece que tiene en cuenta las necesidades específicas de los empleados para comunicarse con ellos?					✓					✓					✓					✓

OPINION DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Trujillo 20/09/18	40573161		996364123
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Otiniano Jeón Habel	Profesora Escuela Posgrado	Cuestionario para medir Control Interno	Instrumento elaborado por Baltodano (2016)
TÍTULO DEL ESTUDIO: JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD TRUJILLO, 2018			

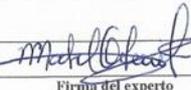
ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

	Dim ensio nes	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Justicia organizacional	Justicia Distributiva	Valor remuneraciones	¿Tus remuneraciones reflejan el valor del trabajo que realizas?				✓				✓				✓				✓	
		Equidad remunerativa	¿Tus remuneraciones son equitativas en comparación con tus compañeros de trabajo que desempeñan similares funciones?				✓				✓				✓				✓	
		Recompensas justas	¿Las recompensas que has recibido han sido justas teniendo en cuenta el esfuerzo que has realizado?				✓				✓				✓				✓	
	Justicia Procedimental	Expresión de opiniones	¿Has podido expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas?				✓				✓				✓				✓	
		Aplicación procedimientos	¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados equitativamente (de la misma manera para todos)?				✓				✓				✓				✓	
		Información objetiva	¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información objetiva y precisa?				✓				✓				✓				✓	
		Posibilidad de atención	¿Has tenido la posibilidad de solicitar las recompensas laborales que mereces según dichos procedimientos?				✓				✓				✓				✓	
	Justicia Interpersonal	Trato educado	¿Te trata de manera educada?				✓				✓				✓				✓	
		Trato digno	¿Te trata con dignidad?				✓				✓				✓				✓	
		Trato respetuoso	¿Te trata con respeto?				✓				✓				✓				✓	
Omisión comentarios inapropiados		¿Evita chistes o comentarios inapropiados?				✓				✓				✓				✓		

Justicia informativa	Sinceridad comunicación	¿Ha sido sincero en la comunicación contigo?				✓			✓			✓			✓
	Explicación detallada	¿Te ha explicado detalladamente los procedimientos que utilizará para recompensarte por tu trabajo?				✓			✓			✓			✓
	Explicación oportuna	¿Te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna?				✓			✓			✓			✓
	Necesidades trabajador	¿Parece que tiene en cuenta las necesidades específicas de los empleados para comunicarse con ellos?				✓			✓			✓			✓

OPINION DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Trujillo 25/09 18	17939218		949642171
Lugar y fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
ALCANTARA HESBOS, ANTONIO EDUARDO	UNIVERSIDAD CESAR VALDIVIA	Cuestionario para medir Control Interno	Instrumento elaborado por Baltodano (2016)

TÍTULO DEL ESTUDIO: JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD TRUJILLO, 2018

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Dim ensio nes	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Justicia organizacional	Justicia Distributiva	Valor remuneraciones	¿Tus remuneraciones reflejan el valor del trabajo que realizas?				✓												✓	
		Equidad remunerativa	¿Tus remuneraciones son equitativas en comparación con tus compañeros de trabajo que desempeñan similares funciones?				✓													✓
		Recompensas justas	¿Las recompensas que has recibido han sido justas teniendo en cuenta el esfuerzo que has realizado?				✓													✓
	Justicia Procedimental	Expresión de opiniones	¿Has podido expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas?	En poca medida				✓												✓
		Aplicación procedimientos	¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados equitativamente (de la misma manera para todos)?	ni si/ni no				✓												✓
		Información objetiva	¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información objetiva y precisa?	En buena medida				✓												✓
		Possibilidad de atención	¿Has tenido la posibilidad de solicitar las recompensas laborales que mereces según dichos procedimientos?	En gran medida				✓												✓
	Justicia Interpersonal	Trato educado	¿Te trata de manera educada?				✓													✓
		Trato digno	¿Te trata con dignidad?				✓													✓
		Trato respetuoso	¿Te trata con respeto?				✓													✓
		Omisión comentarios inapropiados	¿Evita chistes o comentarios inapropiados?				✓													✓

Justicia informativa	Sinceridad comunicación	¿Ha sido sincero en la comunicación contigo?				✓				✓				✓				✓
	Explicación detallada	¿Te ha explicado detalladamente los procedimientos que utilizará para recompensarte por tu trabajo?				✓				✓				✓				✓
	Explicación oportuna	¿Te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna?				✓				✓				✓				✓
	Necesidades trabajador	¿Parece que tiene en cuenta las necesidades específicas de los empleados para comunicarse con ellos?				✓				✓				✓				✓

OPINION DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Trujillo 05/09/18	40567938		989172706
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
<i>Córdova Rodríguez Marina</i>	<i>Docente</i>	Cuestionario para medir Control Interno	Instrumento elaborado por Baltodano (2016)
TÍTULO DEL ESTUDIO: JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUS TRUJILLO, 2018			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Dim ensio nes	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Justicia organizacional	Justicia Distributiva	Valor remuneraciones	¿Tus remuneraciones reflejan el valor del trabajo que realizas?				✓				✓				✓				✓
		Equidad remunerativa	¿Tus remuneraciones son equitativas en comparación con tus compañeros de trabajo que desempeñan similares funciones?			✓				✓				✓				✓	
		Recompensas justas	¿Las recompensas que has recibido han sido justas teniendo en cuenta el esfuerzo que has realizado?			✓				✓				✓				✓	
	Justicia Procedimental	Expresión de opiniones	¿Has podido expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas?			✓				✓				✓				✓	
		Aplicación procedimientos	¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados equitativamente (de la misma manera para todos)?			✓				✓				✓				✓	
		Información objetiva	¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información objetiva y precisa?			✓				✓				✓				✓	
		Posibilidad de atención	¿Has tenido la posibilidad de solicitar las recompensas laborales que mereces según dichos procedimientos?			✓				✓				✓				✓	
	Justicia Interpersonal	Trato educado	¿Te trata de manera educada?			✓				✓				✓				✓	
		Trato digno	¿Te trata con dignidad?			✓				✓				✓				✓	
		Trato respetuoso	¿Te trata con respeto?			✓				✓				✓				✓	
	Omisión comentarios inapropiados	¿Evita chistes o comentarios inapropiados?			✓				✓				✓				✓		

Justicia informativa	Sinceridad comunicación	¿Ha sido sincero en la comunicación contigo?				✓				✓				✓			✓
	Explicación detallada	¿Te ha explicado detalladamente los procedimientos que utilizará para recompensarte por tu trabajo?				✓				✓				✓			✓
	Explicación oportuna	¿Te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna?				✓				✓				✓			✓
	Necesidades trabajador	¿Parece que tiene en cuenta las necesidades específicas de los empleados para comunicarse con ellos?				✓				✓				✓			✓

OPINION DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Trujillo	26/09/2018	18169440		976361478
Lugar y fecha		DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Leon Alcántara Miguel	Docente (UPAO)	Cuestionario para medir Control Interno	Instrumento elaborado por Baltodano (2016)
TÍTULO DEL ESTUDIO: JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD TUJILLO, 2018			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

	Dim ensio nes	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Justicia organizacional	Justicia Distributiva	Valor remuneraciones	¿Tus remuneraciones reflejan el valor del trabajo que realizas?	En mínima medida En poca medida ni si/ni no En buena medida En gran medida				✓				✓				✓				✓	
		Equidad remunerativa	¿Tus remuneraciones son equitativas en comparación con tus compañeros de trabajo que desempeñan similares funciones?					✓				✓				✓				✓	
		Recompensas justas	¿Las recompensas que has recibido han sido justas teniendo en cuenta el esfuerzo que has realizado?					✓				✓				✓				✓	
	Justicia Procedimental	Expresión de opiniones	¿Has podido expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas?		En poca medida				✓				✓				✓				✓
		Aplicación procedimientos	¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados equitativamente (de la misma manera para todos)?		ni si/ni no				✓				✓				✓				✓
		Información objetiva	¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información objetiva y precisa?		En buena medida				✓				✓				✓				✓
		Posibilidad de atención	¿Has tenido la posibilidad de solicitar las recompensas laborales que mereces según dichos procedimientos?		En gran medida				✓				✓				✓				✓
	Justicia Interpersonal	Trato educado	¿Te trata de manera educada?					✓				✓				✓				✓	
		Trato digno	¿Te trata con dignidad?					✓				✓				✓				✓	
		Trato respetuoso	¿Te trata con respeto?					✓				✓				✓				✓	
		Omisión comentarios inapropiados	¿Evita chistes o comentarios inapropiados?					✓				✓				✓				✓	

ENCUESTAD	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15
E1	1	4	1	3	1	4	2	5	5	5	4	4	4	3	4
E2	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3
E3	1	4	4	2	2	2	2	4	4	4	5	4	2	2	2
E4	2	1	2	2	1	2	2	1	4	4	4	4	2	2	2
E5	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3
E6	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	3	1	2	2	4
E7	4	2	1	5	3	2	2	5	5	5	5	3	3	4	4
E8	2	2	1	3	1	1	2	3	3	1	4	1	1	3	4
E9	4	4	1	2	1	1	1	4	4	4	4	2	1	1	1
E10	2	4	2	1	2	1	2	4	4	4	2	2	2	2	2
E11	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4
E12	2	3	2	4	3	3	2	4	4	4	2	4	4	3	3
E13	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3
E14	2	1	1	2	1	2	2	3	3	3	4	2	2	2	3
E15	1	1	1	2	2	2	1	3	3	4	4	3	3	3	3
E16	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	1	1	1
E17	1	1	1	2	2	2	1	4	4	4	3	4	3	3	2
E18	2	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3
E19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
E20	1	3	2	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3
E21	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	2	4	3	3	3
E22	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	3	2
E23	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	3
E24	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	5	5	5	4
E25	1	2	1	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	2	4
E26	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4
E27	4	4	3	4	3	3	2	5	5	5	4	5	3	5	4
E28	2	2	2	2	2	4	1	4	4	4	4	1	3	2	2
E29	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	4	4	2	3	4
E30	2	4	2	4	2	1	2	1	2	1	5	4	2	4	5
E31	2	5	3	3	1	1	3	3	1	1	5	3	3	1	3
E32	1	2	2	2	2	2	4	4	4	5	1	1	3	1	2
E33	1	2	1	4	1	1	1	4	4	4	3	3	4	3	4
E34	3	3	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
E35	4	4	5	4	4	5	2	5	5	5	4	5	5	4	1
E36	2	1	1	2	3	2	2	3	3	4	3	4	2	4	4
E37	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3
E38	1	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E39	4	5	5	1	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4
E40	3	2	1	2	1	1	1	4	4	4	3	2	2	1	2
E41	2	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2
E42	2	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	2
E43	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	5
E44	4	2	2	3	2	3	2	4	4	4	5	3	3	4	3
E45	1	1	2	2	2	2	1	4	4	3	3	4	4	4	4
E46	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	5	5	5	5
E47	4	2	4	4	2	4	2	5	5	5	5	4	4	3	4
E48	3	4	2	2	2	2	1	4	4	5	5	5	2	4	2
E49	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
E50	3	4	1	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
E51	4	5	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
E52	2	2	2	1	2	1	1	4	4	4	2	4	2	2	2
E53	5	2	5	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
E54	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	3	3	3
E55	2	2	1	2	1	1	1	4	4	4	3	2	1	1	1
E56	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	1	1
E57	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4
E58	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4
E59	4	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4
E60	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4
E61	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
E62	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	5	3	3	4	3
E63	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4
E64	4	2	4	2	4	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4
E65	1	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
E66	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	5	1	2	4
E67	2	2	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	2	2	4
E68	1	1	1	2	3	3	3	3	2	3	5	3	4	3	3
E69	3	3	1	1	1	1	3	4	4	4	5	4	4	4	4
E70	2	2	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
E71	2	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	2	2	3
E72	4	3	4	4	3	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4
E73	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	2	3	4
E74	4	3	4	3	3	2	2	4	5	5	5	4	4	4	4
E75	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	2	2
E76	3	3	2	2	3	3	2	5	5	5	4	4	3	3	3
E77	4	4	2	2	3	3	2	4	4	4	4	3	2	2	3
E78	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4
E79	4	3	2	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	2	4
E80	2	2	3	2	2	3	2	4	4	4	4	3	2	2	3
E81	3	2	1	2	2	2	2	4	4	4	3	2	2	1	2
E82	4	5	5	2	3	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4
E83	4	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3
E84	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3
E85	2	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	2	2	4
E86	4	2	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	2	4
E87	3	4	3	2	2	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3
E88	1	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	2	2	3
E89	4	2	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4
E90	4	4	4	4	3	4	2	5	5	5	4	4	2	4	4
E91	4	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4
E92	2	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2
E93	4	2	3	3	2	2	2	4	4	4	3	4	2	2	4
E94	4	2	2	2	3	3	1	4	4	4	4	4	2	2	2
E95	3	2	2	1	2	1	2	4	4	4	3	4	4	4	4
E96	4	2	2	2	3	2	1	4	4	4	4	4	2	1	2
E97	2	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	2	2	2	4
E98	4	4	4	4	2	4	2	5	5	5	4	4	2	2	4
E99	4	3	4	2	3	2	1	4	4	4	4	4	3	2	4
E100	2	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4

E101	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2
E102	3	2	2	1	1	2	1	4	4	4	4	3	3	2	3
E103	2	2	2	2	2	1	1	4	4	4	4	4	2	2	3
E104	4	2	2	4	2	3	2	5	5	5	4	3	2	2	3
E105	2	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	2	3	3	3
E106	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	3	4	3	2	3
E107	2	2	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4
E108	1	3	1	1	1	1	2	4	4	4	4	5	3	4	4
E109	4	3	3	4	2	3	2	5	5	5	4	4	2	2	4
E110	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4
E111	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	3	2	2	3
E112	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
E113	2	3	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3
E114	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4
E115	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
E116	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3
E117	4	2	2	2	2	3	1	4	4	4	4	2	2	2	2
E118	1	2	2	2	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4
E119	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
E120	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4
E121	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3
E122	1	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3
E123	1	2	3	1	3	2	1	4	4	4	3	2	2	2	4
E124	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	4	4	4	3
E125	2	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	2	2	3
E126	1	1	1	2	1	2	1	2	4	3	3	3	4	4	3
E127	4	2	2	1	2	1	2	4	4	4	4	3	2	2	2
E128	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2
E129	1	1	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4
E130	3	3	3	4	3	2	1	4	4	4	4	2	2	3	3
E131	2	2	1	2	3	3	1	4	4	4	3	4	2	2	3
E132	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
E133	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
E134	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3
E135	2	2	1	1	1	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2
E136	2	4	2	1	3	1	1	4	4	4	3	3	2	1	3
E137	4	3	3	1	1	3	1	4	4	4	3	3	2	3	3
E138	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3
E139	2	3	2	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
E140	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
E141	1	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3
E142	2	2	1	1	3	3	2	4	4	4	3	4	2	2	4
E143	4	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3
E144	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	3	3	2	2	2
E145	1	2	1	2	3	2	1	4	4	4	4	4	2	1	3
E146	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	2	4
E147	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4
E148	1	2	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	2
E149	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
E150	4	3	2	1	2	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4
E151	2	2	2	1	3	1	1	4	4	4	3	3	3	2	2
E152	1	1	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3
E153	2	1	1	2	3	3	1	4	4	4	3	3	2	2	3
E154	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	1	3
E155	2	2	1	2	3	3	1	3	3	4	3	4	3	2	4
E156	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
E157	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	2	4
E158	1	2	1	1	1	1	1	4	3	4	3	3	3	2	3
E159	3	3	2	3	3	2	1	3	3	4	3	3	3	1	3
E160	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	2
E161	2	3	1	1	3	3	1	4	4	4	4	2	2	2	3
E162	1	1	2	1	1	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3
E163	4	4	4	4	3	2	1	4	4	4	4	3	3	2	3
E164	3	3	3	1	2	2	1	3	4	4	3	3	2	2	4
E165	3	2	3	3	1	1	2	3	3	3	4	2	1	2	3
E166	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4
E167	1	1	1	3	2	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3
E168	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
E169	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2
E170	4	4	2	2	2	3	1	3	4	4	4	3	2	4	4
E171	1	3	3	3	2	2	1	5	5	5	4	4	3	2	4
E172	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
E173	3	3	2	3	2	3	1	3	3	4	3	3	2	2	4
E174	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	2	3	3
E175	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
E176	1	2	2	3	3	3	1	4	4	4	4	3	1	3	3
E177	3	3	3	1	1	2	1	2	3	3	3	4	2	2	4
E178	2	2	2	1	3	3	1	4	4	4	4	4	3	2	4
E179	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4
E180	3	2	2	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3
E181	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3
E182	1	1	2	3	1	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3
E183	4	2	2	2	2	3	1	4	4	4	4	4	2	2	2
E184	3	3	2	4	3	3	1	4	4	4	4	4	2	4	4
E185	1	1	1	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	2
E186	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	5
E187	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
E188	2	2	3	1	3	3	1	3	4	4	2	2	3	1	3
E189	2	1	2	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3
E190	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
E191	1	2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4
E192	2	2	3	1	3	2	1	4	4	4	3	4	2	2	3
E193	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3
E194	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
E195	2	2	1	3	2	2	2	4	4	4	3	2	1	1	2
E196	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
E197	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4
E198	4	1	2	3	1	1	1	4	4	4	4	2	2	3	3
E199	3	3	1	1	3	4	2	4	4	4	4	3	2	1	1
E200	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3

E201	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3
E202	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	3	2	2	3	2
E203	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3
E204	3	3	1	2	3	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4
E205	3	3	2	2	2	3	2	4	3	4	4	2	2	3	3
E206	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	4	3	2	3
E207	2	2	1	1	3	2	1	4	4	4	4	2	2	2	3
E208	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3
E209	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3
E210	2	3	2	1	1	1	1	4	4	4	4	3	2	2	3
E211	3	3	3	2	2	1	1	3	3	4	3	3	2	2	3
E212	2	2	1	3	3	1	1	4	4	4	4	3	3	3	3
E213	4	3	4	3	4	3	2	5	5	5	3	4	4	3	4
E214	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	4	4	2	2	2
E215	1	1	1	3	3	3	1	4	4	4	4	4	2	2	4
E216	2	2	1	1	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3
E217	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2
E218	3	3	1	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
E219	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2
E220	2	2	2	1	1	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2
E221	1	1	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	3
E222	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4
E223	3	1	1	2	2	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4
E224	2	2	2	3	3	2	2	4	4	4	3	3	2	2	3
E225	3	2	3	3	1	3	1	4	4	4	4	4	3	2	4
E226	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	2	4
E227	2	2	1	1	3	3	1	3	3	4	4	3	3	2	3
E228	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	2
E229	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2
E230	1	2	1	1	1	2	1	3	2	3	3	4	3	3	4
E231	4	4	4	3	3	2	2	5	4	4	5	4	2	2	2
E232	3	2	2	1	1	2	1	4	4	4	3	4	4	2	4
E233	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4
E234	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3
E235	2	2	1	4	3	3	1	2	4	4	3	3	2	2	3
E236	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	4	4
E237	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3
E238	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4
E239	4	4	4	3	4	3	2	4	5	5	4	4	4	4	4
E240	3	4	3	2	2	2	1	4	4	4	4	5	4	4	4
E241	1	1	1	3	3	1	1	3	3	3	4	3	2	2	3
E242	2	2	1	3	3	3	2	2	2	4	3	4	2	2	4
E243	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3
E244	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4
E245	1	1	2	3	2	2	1	3	3	4	3	3	3	2	3
E246	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3
E247	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4
E248	2	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3
E249	3	4	3	3	3	3	2	5	5	4	5	4	4	4	4
E250	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3
E251	1	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3
E252	4	3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4
E253	2	3	1	1	2	2	1	3	3	4	3	4	2	2	3

	JUEZ1			JUEZ2			JUEZ3			JUEZ4			JUEZ5			V-Aiken Suficiencia	V-Aiken Claridad	V-Aiken Coherencia	V-Aiken Relevancia	V-Aiken
	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Suficiencia	Claridad	Coherencia					
Item 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1,00	1,00	1,00	
Item 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1,00	1,00	1,00	
Item 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	0,95	0,95	0,95	
Item 4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,95	0,95	0,95	
Item 5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	0,90	0,90	0,90	
Item 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1,00	1,00	1,00	
Item 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	0,95	0,95	0,95	
Item 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1,00	1,00	1,00	
Item 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	0,95	0,95	0,95	
Item 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,95	0,95	0,95	
Item 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	0,95	0,95	0,95	
Item 12	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1,00	1,00	0,99	
Item 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	0,95	0,95	0,95	
Item 14	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	0,95	0,95	0,94	
Item 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1,00	1,00	1,00	
	Baltodano			Alcantara			Otiniano			Cardenas			Leon						V-Aiken	0,965

Fiabilidad

Escala: JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	30	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,742	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
J1	32,53	22,257	-,107	,760
J2	32,53	20,947	,106	,751
J3	32,57	17,151	,652	,691
J4	32,20	18,993	,440	,719
J5	32,43	20,392	,219	,740
J6	32,60	17,076	,677	,688
J7	32,40	20,248	,280	,735
J8	32,80	17,545	,562	,702
J9	32,67	17,195	,687	,688
J10	32,40	21,352	,063	,752
J11	32,57	19,909	,211	,745
J12	32,37	20,723	,184	,743
J13	32,83	18,626	,375	,726
J14	32,40	19,972	,395	,726
J15	32,37	20,447	,238	,738

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

PROPÓSITO						
El presente cuestionario busca recoger información que permita medir algunas variables referidas al compromiso organizacional por tratarse de un trabajo de investigación científico, para efectos académicos, se le pide total sinceridad en la respuesta						
INSTRUCCIONES						
Por favor marcar con una (x) el casillero cuya respuesta refleje su percepción acerca del items planteado. La encuesta es anónima no requiere identificar a la persona que llene el cuestionario.						
SECCIÓN II						
N°	ITEM	TOTALMEN TE EN DESACUER DO	EN DESACUER DO	NI ACUERDO/ NI DESACUER DO	DE ACUERDO	TOTALMEN TE DE ACUERDO
1	Sería muy feliz de pasar el resto de mi vida laboral en esta organización.					
2	Realmente siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.					
3	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.					
4	Demasiadas cosas de mi vida serían afectadas si decidiera dejar esta organización ahora.					
5	Creo que tengo muy pocas alternativas como para considerar dejar esta organización.					
6	Si no hubiera puesto tanto de mí en esta organización podría considerar trabajar en otra parte.					
7	Me sentiría culpable si dejara esta organización ahora.					
8	Esta organización merece mi lealtad.					
9	No dejaría esta organización ahora mismo porque tengo un sentido de obligación para con su gente.					
SECCIÓN III						
SEXO	CONDICIÓN	NIVEL DE EDUCACIÓN		EDAD		
<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Nombrado	<input type="checkbox"/> Educ. Secundaria	<input type="checkbox"/> Entre 20-30 años de edad			
<input type="checkbox"/> Mujer	<input type="checkbox"/> Contratado	<input type="checkbox"/> Educ. Técnica	<input type="checkbox"/> Entre 31-40 años de edad			
		<input type="checkbox"/> Educ. Universitaria	<input type="checkbox"/> Entre 41-50 años de edad			
			<input type="checkbox"/> Más de 50 años de edad			

Fiabilidad

Escala: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,751	9

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CO1	18,33	12,023	,044	,786
CO2	18,53	12,120	,033	,785
CO3	18,57	8,599	,756	,664
CO4	18,40	10,869	,473	,726
CO5	18,37	11,826	,138	,767
CO6	18,60	8,593	,772	,661
CO7	18,40	11,145	,324	,743
CO8	18,80	9,200	,579	,700
CO9	18,67	8,713	,777	,662

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Baltodano Nantalluy Alcega	DTC - UCV	Cuestionario para medir Control Interno	Instrumento elaborado por Baltodano (2016)
TÍTULO DEL ESTUDIO: JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD TRUJILLO, 2018			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
					Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	Carrera vitalicia	Sería muy feliz de pasar el resto de mi vida laboral en esta organización	Totalmente de Acuerdo (TDA)				✓				✓			
Internalización de Problemas	Realmente siento como si los problemas de esta organización fueran los míos	De acuerdo (DA)						✓				✓				✓				✓
Significado persona	Esta organización tiene un gran significado personal para mí	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NA/ND)						✓				✓				✓				✓
Compromiso de comunidad	Necesidades vital	Demasiadas cosas de mi vida serían afectadas si decidiera dejar esta organización ahora	En desacuerdo (ED)					✓				✓				✓				✓
	Aporte Significativo	Creo que tengo muy pocas alternativas como para considerar dejar esta organización	Totalmente en desacuerdo (ED)					✓				✓				✓				✓
	Escasez de alternativas	Si no hubiera puesto tanto de mí en esta organización, podría considerar trabajar en otra parte	En desacuerdo (ED)					✓				✓				✓				✓
Compromiso normativo	Sentimiento de Culpa	Me sentiría culpable si dejara esta organización ahora.	En desacuerdo (ED)					✓				✓				✓				✓
	Lealtad	Esta organización merece mi lealtad	Totalmente de Acuerdo (TDA)					✓				✓				✓				✓
	Gratitud	No dejaría esta organización ahora mismo porque tengo un sentido de obligación para con su gente	En desacuerdo (ED)					✓				✓				✓				✓
			Totalmente en desacuerdo (ED)					✓				✓				✓				✓

OPINION DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Trujillo 20/07/18	40573161		996364123
Lugar y fecha	DNL N°	Firma del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto <i>Esteban Jesús Mabel</i>	Cargo e institución donde labora <i>Jefatura Escuela Regrada</i>	Nombre del instrumento Cuestionario para medir Control Interno	Autor(a) del instrumento Instrumento elaborado por Baltodano (2016)
TÍTULO DEL ESTUDIO: JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD TRUJILLO, 2018			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

	Dimensio nes	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	Carrera vitalicia	Sería muy feliz de pasar el resto de mi vida laboral en esta organización	Totalmente de Acuerdo (TDA)				✓				✓				✓				✓
		Internalización de Problemas	Realmente siento como si los problemas de esta organización fueran los míos					✓				✓				✓				✓
		Significado persona	Esta organización tiene un gran significado personal para mí					✓				✓				✓				✓
	Compromiso de continuidad	Necesidades vital	Demasiadas cosas de mi vida serían afectadas si decidiera dejar esta organización ahora	De acuerdo (DA)				✓				✓				✓				✓
		Aporte Significativo	Creo que tengo muy pocas alternativas como para considerar dejar esta organización	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NA/ND)				✓				✓				✓				✓
		Escasez de alternativas	Si no hubiera puesto tanto de mí en esta organización, podría considerar trabajar en otra parte					✓				✓				✓				✓
	Compromiso normativo	Sentimiento de Culpa	Me sentiría culpable si dejara esta organización ahora.					✓				✓				✓				✓
		Lealtad	Esta organización merece mi lealtad					✓				✓				✓				✓
		Gratitud	No dejaría esta organización ahora mismo porque tengo un sentido de obligación para con su gente	En desacuerdo (ED)				✓				✓				✓				✓

OPINION DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Trujillo 25/09/18	17939218	<i>Mabel</i>	949642171
Lugar y fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
ALCANTARA MEDIAS, ENRIQUE ERICKSON	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	Cuestionario para medir Control Interno	Instrumento elaborado por Baltodano (2016)
TÍTULO DEL ESTUDIO: JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD TRUJILLO, 2018			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Dimensio nes	Indicadores	Ítems	Opciones de respuest a	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA					
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
				Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	Carrera vitalicia	Sería muy feliz de pasar el resto de mi vida laboral en esta organización	Totalme nte de Acuerdo (TDA)				✓				✓				✓	
Internalización de Problemas	Realmente siento como si los problemas de esta organización fueran los míos							✓				✓				✓				✓	
Significado persona	Esta organización tiene un gran significado personal para mí	De acuerdo (DA)						✓				✓				✓				✓	
Compromiso de continuidad	Necesidades vital	Demasiadas cosas de mi vida serían afectadas si decidiera dejar esta organización ahora						✓				✓				✓				✓	
	Aporte Significativo	Creo que tengo muy pocas alternativas como para considerar dejar esta organización	Ni de acuerdo ni en desacuer do (NA/ND)					✓				✓				✓				✓	
	Escasez de alternativas	Si no hubiera puesto tanto de mí en esta organización, podría considerar trabajar en otra parte						✓				✓				✓				✓	
Compromiso normativo	Sentimiento de Culpa	Me sentiría culpable si dejara esta organización ahora.						✓				✓				✓				✓	
	Lealtad	Esta organización merece mi lealtad						✓				✓				✓				✓	
	Gratitud	No dejaría esta organización ahora mismo porque tengo un sentido de obligación para con su gente	En desacuer do (ED)						✓				✓				✓				✓
			Totalme nte en desacuer do (ED)					✓				✓				✓				✓	

OPINION DE APLICABILIDAD:
 Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Trujillo 25/09/18	40567938		989 172 706
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

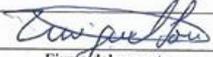
Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
LEON ALCANTARA MIGUEL ORLANDO	DOCENTE (UPAO)	Cuestionario para medir Control Interno	Instrumento elaborado por Baltodano (2016)
TÍTULO DEL ESTUDIO: JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD TRUJILLO, 2018			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Dim ensio nes	Indicadores	Ítems	Opciones de respuest a	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	Carrera vitalicia	Sería muy feliz de pasar el resto de mi vida laboral en esta organización	Totalme nte de Acuerdo (TDA)				✓				✓				✓				✓
		Internalización de Problemas	Realmente siento como si los problemas de esta organización fueran los míos	De acuerdo (DA)				✓				✓				✓				✓
		Significado persona	Esta organización tiene un gran significado personal para mí	Ni de acuerdo ni en desacuer do (NA/ND)				✓				✓				✓				✓
	Compromiso de continuidad	Necesidades vital	Demasiadas cosas de mi vida serían afectadas si decidiera dejar esta organización ahora	En desacuer do (ED)				✓				✓				✓				✓
		Aporte Significativo	Creo que tengo muy pocas alternativas como para considerar dejar esta organización	Totalme nte en desacuer do (ED)				✓				✓				✓				✓
		Escasez de alternativas	Si no hubiera puesto tanto de mí en esta organización, podría considerar trabajar en otra parte	Totalme nte en desacuer do (ED)				✓				✓				✓				✓
	Compromiso normativo	Sentimiento de Culpa	Me sentiría culpable si dejara esta organización ahora.					✓				✓				✓				✓
		Lealtad	Esta organización merece mi lealtad					✓				✓				✓				✓
		Gratitud	No dejaría esta organización ahora mismo porque tengo un sentido de obligación para con su gente					✓				✓				✓				✓
								✓				✓				✓				✓

OPINION DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Trujillo 28/09 2018	18123038		954780469
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
<i>Cardeas Rodríguez Karina</i>	<i>DOCENTE</i>	Cuestionario para medir Control Interno	Instrumento elaborado por Baltedano (2016)
TÍTULO DEL ESTUDIO: JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD TRUJILLO, 2018			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Dim ensio nes	Indicadores	Ítems	Opciones de respuest a	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	Carrera vitalicia	Sería muy feliz de pasar el resto de mi vida laboral en esta organización	Totalme nte de Acuerdo (TDA)				✓				✓				✓				✓
		Internalización de Problemas	Realmente siento como si los problemas de esta organización fueran los míos					✓				✓				✓				✓
		Significado persona	Esta organización tiene un gran significado personal para mí	De acuerdo (DA)				✓				✓				✓				✓
	Compromiso de continuidad	Necesidades vital	Demasiadas cosas de mi vida serían afectadas si decidiera dejar esta organización ahora	De acuerdo (DA)				✓				✓				✓				✓
		Aporte Significativo	Creo que tengo muy pocas alternativas como para considerar dejar esta organización	Ni de acuerdo ni en desacuer do (NA/ND)				✓				✓				✓				✓
		Escasez de alternativas	Si no hubiera puesto tanto de mí en esta organización, podría considerar trabajar en otra parte					✓				✓				✓				✓
	Compromiso normativo	Sentimiento de Culpa	Me sentiría culpable si dejara esta organización ahora.	(NA/ND)				✓				✓				✓				✓
		Lealtad	Esta organización merece mi lealtad					✓				✓				✓				✓
		Gratitud	No dejaría esta organización ahora mismo porque tengo un sentido de obligación para con su gente	En desacuer do (ED)				✓				✓				✓				✓
					Totalme nte en desacuer do (ED)				✓				✓				✓			

OPINION DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Trujillo <i>26/09/2018</i>	<i>18169440</i>	<i>[Firma]</i>	<i>976361478</i>
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

compromiso organizacional

	1°PREGUNTA	2°PREGUNTA	3°PREGUNTA	4°PREGUNTA	5°PREGUNTA	6°PREGUNTA	7°PREGUNTA	8°PREGUNTA	9°PREGUNTA
E1	1	2	1	3	4	4	1	2	3
E2	4	3	2	2	1	2	1	3	3
E3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
E4	3	2	4	4	3	3	2	4	3
E5	3	3	4	4	4	4	3	4	3
E6	4	4	4	4	4	4	2	4	4
E7	2	3	3	4	4	3	1	1	3
E8	4	4	4	4	3	2	4	4	4
E9	5	3	3	4	3	2	3	4	3
E10	2	5	4	4	2	5	4	2	4
E11	4	3	4	4	4	4	4	4	4
E12	2	1	3	1	4	3	2	5	4
E13	3	4	4	3	3	4	3	4	4
E14	3	2	4	4	5	4	3	4	3
E15	3	2	3	2	1	2	3	3	3
E16	3	1	4	3	3	3	3	3	4
E17	4	3	4	4	3	4	4	4	4
E18	3	2	3	3	3	2	2	3	3
E19	4	3	4	4	4	4	4	3	4
E20	2	2	2	2	2	4	3	3	3
E21	3	2	2	2	1	2	1	1	1
E22	2	1	1	3	3	2	3	2	3
E23	4	3	4	4	4	4	3	4	4
E24	4	4	4	3	4	3	3	4	3
E25	3	2	4	4	2	3	3	4	2
E26	4	3	4	4	3	3	3	4	3
E27	4	4	4	3	2	3	1	4	4
E28	2	3	4	2	2	4	2	2	4
E29	4	2	4	3	3	4	3	4	4
E30	4	1	3	1	3	1	3	1	2
E31	1	4	1	1	3	3	1	1	3
E32	2	3	2	3	2	3	1	2	2
E33	4	4	4	4	4	3	4	5	5
E34	5	4	5	3	3	4	5	5	4
E35	3	1	4	5	4	4	4	4	3
E36	3	1	4	4	4	4	2	4	3
E37	3	2	2	4	3	2	1	3	3
E38	2	2	4	4	2	3	4	5	3
E39	4	4	4	4	2	3	2	5	5
E40	3	1	3	3	1	1	1	3	1
E41	4	4	5	3	2	4	2	4	3
E42	4	4	4	4	4	2	3	4	2
E43	5	5	5	3	3	3	2	5	5
E44	2	4	4	2	3	2	2	4	4
E45	4	5	5	5	5	5	5	5	4
E46	2	3	4	4	4	4	4	4	4
E47	4	4	3	4	3	3	2	5	4
E48	5	5	5	5	4	4	4	5	4
E49	5	3	4	5	5	3	4	4	2
E50	4	4	4	4	4	4	5	5	4
E51	5	4	4	4	5	3	4	5	4
E52	2	5	4	4	2	4	4	2	5
E53	5	5	5	5	5	2	5	5	5
E54	2	4	3	3	3	3	4	4	4
E55	2	5	5	5	3	2	4	5	3
E56	4	4	4	4	4	4	2	4	4
E57	2	4	4	4	4	4	2	4	1
E58	4	4	5	4	3	4	3	4	3
E59	3	3	4	4	3	3	4	4	3
E60	3	3	4	4	3	3	4	4	3
E61	4	4	4	4	3	3	4	5	4
E62	3	3	4	4	3	3	4	4	3
E63	4	4	4	3	2	1	4	4	3
E64	4	4	4	4	3	3	4	4	3
E65	5	4	4	4	2	2	4	4	1
E66	5	3	2	2	3	3	4	4	3
E67	4	4	4	5	2	1	5	5	3
E68	1	2	3	1	3	5	1	3	3
E69	4	4	5	4	4	5	5	5	5
E70	2	3	3	4	4	3	2	3	4
E71	3	1	4	2	1	1	1	4	1
E72	5	4	5	5	4	4	5	5	4
E73	5	4	5	5	2	3	5	5	4
E74	4	4	4	4	1	3	4	4	3
E75	3	4	5	4	3	4	3	5	4
E76	3	2	4	4	2	2	3	4	2
E77	4	4	4	4	2	2	3	4	2
E78	5	2	4	4	3	2	4	4	3
E79	4	2	4	4	2	2	4	4	3
E80	3	3	4	1	1	1	1	4	1
E81	3	1	4	3	1	1	1	4	2
E82	4	4	4	4	2	2	3	4	2
E83	4	3	4	4	2	3	2	4	3
E84	3	2	4	4	3	2	1	4	3
E85	4	4	4	4	2	2	3	4	3
E86	4	4	4	4	2	4	2	5	3
E87	3	4	4	3	3	3	4	4	4
E88	4	5	5	5	2	2	5	5	2
E89	4	5	5	4	2	2	2	4	4
E90	5	5	5	5	1	4	4	5	2
E91	4	4	2	4	5	4	4	5	3
E92	3	4	5	4	2	4	4	5	2
E93	4	4	5	5	2	4	5	5	2
E94	4	4	4	4	4	2	4	5	4
E95	3	4	5	4	2	2	4	5	4
E96	4	3	5	4	2	2	4	4	2
E97	4	2	5	5	1	2	5	5	4
E98	5	4	5	4	1	2	4	5	2
E99	5	4	5	4	3	2	5	5	4
E100	5	4	5	5	2	4	4	5	4

E101	4	4	4	4	1	2	4	5	4
E102	4	3	5	4	1	2	4	5	2
E103	5	4	4	4	2	2	4	5	3
E104	4	4	4	4	3	2	4	5	2
E105	2	2	2	3	2	2	1	2	2
E106	2	1	2	2	2	1	1	2	2
E107	4	4	3	4	1	2	2	5	3
E108	1	1	1	2	1	1	2	1	2
E109	4	4	5	2	1	1	2	4	2
E110	2	2	3	3	3	3	2	3	3
E111	4	4	5	4	2	1	2	5	2
E112	4	4	4	3	4	3	3	4	3
E113	2	2	2	2	2	1	2	1	2
E114	5	5	5	4	2	2	2	5	3
E115	4	3	3	3	3	3	3	3	4
E116	3	3	4	4	4	4	3	4	4
E117	4	4	4	4	1	1	1	4	2
E118	2	2	3	3	3	2	3	2	3
E119	4	4	3	3	3	4	2	3	4
E120	4	3	4	3	1	1	1	4	3
E121	2	3	2	2	2	2	1	1	2
E122	2	2	1	1	1	2	2	1	2
E123	4	4	5	4	2	2	1	5	2
E124	2	2	2	1	3	3	2	2	2
E125	4	4	5	4	3	3	4	5	3
E126	2	2	3	3	2	3	3	2	3
E127	4	4	5	4	2	2	2	5	2
E128	3	3	2	3	2	2	3	4	3
E129	3	3	2	2	3	3	3	4	4
E130	3	3	4	4	1	1	2	4	2
E131	3	2	4	4	2	1	2	4	2
E132	3	3	4	3	4	2	3	3	3
E133	2	2	3	3	3	3	3	2	5
E134	2	3	3	3	3	1	3	3	1
E135	2	2	2	2	2	1	1	2	2
E136	2	1	4	2	2	1	3	4	2
E137	3	3	3	2	2	2	3	4	2
E138	4	4	3	4	4	3	4	3	3
E139	2	4	4	3	2	3	2	4	1
E140	4	3	3	4	4	3	4	3	3
E141	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E142	3	3	4	2	1	1	2	4	2
E143	3	3	4	3	3	1	1	4	2
E144	2	3	1	3	1	1	2	3	3
E145	3	2	3	1	3	3	2	3	2
E146	4	4	4	3	3	3	2	4	2
E147	3	2	3	3	1	1	2	4	1
E148	3	4	4	2	2	1	3	4	3
E149	4	4	5	4	3	3	3	5	4
E150	5	4	5	4	3	1	1	4	3
E151	3	3	3	1	1	1	1	3	1
E152	2	2	3	2	3	3	3	2	3
E153	3	3	2	1	1	1	2	3	2
E154	3	2	4	3	1	3	4	4	3
E155	4	3	4	2	2	3	4	4	3
E156	2	2	2	1	2	2	2	2	1
E157	4	4	5	3	3	2	2	5	3
E158	3	3	4	4	2	2	4	3	3
E159	2	3	3	1	3	3	1	3	2
E160	4	4	4	4	1	1	2	3	1
E161	3	1	3	1	1	1	1	3	2
E162	3	3	4	4	2	2	4	4	2
E163	4	4	4	4	1	1	3	3	2
E164	3	2	4	4	1	1	2	3	2
E165	4	1	4	1	1	1	1	4	1
E166	3	3	4	3	3	3	3	4	3
E167	3	3	4	4	1	1	3	3	3
E168	4	4	4	4	3	3	4	4	3
E169	2	1	2	2	1	1	2	2	2
E170	4	4	4	4	3	1	1	3	3
E171	3	2	4	4	1	3	3	3	1
E172	3	4	4	4	4	3	4	4	4
E173	3	3	4	4	3	3	3	3	2
E174	3	2	3	4	1	1	3	4	4
E175	4	4	4	4	4	3	4	3	4
E176	2	3	4	4	1	1	4	3	2
E177	4	4	4	4	1	3	3	4	3
E178	3	2	4	4	3	3	3	4	3
E179	4	4	4	4	1	3	3	3	2
E180	3	3	4	4	1	1	3	4	3
E181	4	4	4	3	3	3	2	1	3
E182	4	2	4	3	3	3	3	4	3
E183	2	3	4	1	1	3	3	4	1
E184	4	4	4	3	3	3	2	4	5
E185	5	4	4	1	1	1	1	4	2
E186	4	4	4	3	3	2	3	4	5
E187	4	4	4	3	3	3	3	5	3
E188	4	2	4	3	3	3	3	4	2
E189	3	4	4	3	3	3	1	4	2
E190	2	2	1	1	2	2	1	2	2
E191	3	2	4	4	1	1	4	4	2
E192	3	3	4	3	3	3	1	4	3
E193	2	2	2	3	3	3	3	2	3
E194	2	2	2	3	3	3	3	2	3
E195	4	4	4	4	2	1	3	4	3
E196	2	2	4	4	2	3	3	4	3
E197	4	4	4	4	2	3	3	3	4
E198	4	4	4	4	1	3	3	4	3
E199	1	3	3	1	1	1	1	4	3
E200	3	3	3	3	2	2	2	3	4

E201	2	1	1	1	2	1	1	1	2
E202	2	2	2	3	3	3	2	2	3
E203	3	3	3	3	3	2	3	2	3
E204	3	3	3	3	3	3	3	4	3
E205	2	2	3	3	3	3	3	4	3
E206	3	3	4	1	1	1	1	3	1
E207	3	2	4	4	3	3	3	4	4
E208	4	4	4	4	4	3	3	4	3
E209	3	4	4	3	1	1	1	3	2
E210	3	4	4	3	3	3	3	4	3
E211	1	1	3	1	1	1	1	3	2
E212	4	3	4	3	3	3	3	4	3
E213	4	4	4	4	1	1	1	4	1
E214	4	4	4	3	3	3	3	4	3
E215	2	2	2	2	2	2	2	4	2
E216	3	3	3	3	3	3	3	3	2
E217	3	3	4	4	2	2	4	4	3
E218	2	2	4	4	1	1	1	3	2
E219	2	2	2	1	2	3	3	2	2
E220	2	2	3	2	2	2	2	3	2
E221	2	2	3	1	1	1	1	3	2
E222	4	4	4	4	1	3	3	4	1
E223	3	3	3	4	3	3	3	4	3
E224	3	3	4	1	1	1	3	4	3
E225	4	4	4	4	3	1	1	3	3
E226	4	4	4	4	3	3	3	4	3
E227	3	3	4	4	1	1	3	4	3
E228	4	4	4	4	3	3	3	4	3
E229	1	1	1	1	1	2	2	2	2
E230	3	1	1	4	1	1	1	3	2
E231	3	4	4	2	2	2	2	3	2
E232	4	4	5	3	1	1	4	4	2
E233	4	4	4	4	3	3	3	4	3
E234	2	2	3	3	2	3	2	3	3
E235	3	4	4	1	1	1	3	4	2
E236	2	2	3	3	2	2	3	3	2
E237	3	3	3	3	3	3	3	4	3
E238	4	4	4	3	3	3	3	4	3
E239	4	4	4	3	3	3	4	4	3
E240	5	5	5	5	3	3	4	4	3
E241	2	2	4	3	3	3	3	4	3
E242	2	2	4	1	1	1	1	4	1
E243	4	4	4	4	1	3	3	4	3
E244	4	4	4	4	3	3	3	5	4
E245	4	4	4	3	3	3	3	4	3
E246	4	4	4	3	3	3	4	4	2
E247	4	4	4	3	3	3	4	4	2
E248	3	3	4	3	3	3	3	3	3
E249	4	4	4	4	3	3	4	5	3
E250	2	4	3	3	3	1	1	3	3
E251	1	1	3	2	2	2	3	3	3
E252	4	4	4	3	3	3	4	5	3
E253	4	3	4	4	1	1	1	4	2

	Juez1			Juez2			Juez3			Juez4			Juez5			V-Alien suficiencia	V-Alien Claridad	V-Alien Coherencia	V-Alien Relevancia	V-Alien
	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Suficiencia	Claridad	Relevancia														
Item1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0,85	0,85	0,85	0,85	
Item2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1,00	1,00	1,00	1,00	
Item3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1,00	1,00	1,00	1,00	
Item4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1,00	1,00	1,00	1,00	
Item5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1,00	1,00	1,00	1,00	
Item6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	0,95	0,95	0,95	0,95	
Item7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	0,95	0,95	0,95	0,95	
Item8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1,00	1,00	1,00	1,00	
Item9	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	0,90	0,90	0,90	0,90	
	Baltodano			Alcantara			Oriniano			Cadenas			Leon							V-Alien 0,96111

Consentimiento informado

Sr. (a) (ta)

.....
Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es....., Alumna de la escuela de..... de la Universidad Cesar Vallejo – Trujillo. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre ----- y para ello quiero contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas para medir: nombre de variables. En caso acepte participar en la investigación, afirmo haber sido informado (a) de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se explicará cada una de ellas. Gracias por su colaboración.

Atte.

ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE.....
UNIVERSIDAD.....

Yo.....

Con número de DNI:acepto participar en la investigación Título del trabajo de investigación. De la joven: Nombre y apellido del o de la investigadora

Día:/...../.....



