



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Justicia y compromiso organizacional en trabajadores de
empresas metalmeccánicas del distrito de Los Olivos-Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTOR:

Encarnacion Rojas, Cristian Omar (orcid.org/0000-0002-5070-0537)

ASESOR:

Mg. Olivas Ugarte, Lincol Orlando (orcid.org/0000-0001-7781-7105)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta investigación es dedicada a mis padres, que gracias con su apoyo emocional y económico he podido llegar a la parte final de mi carrera. También dedica mi investigación a mis hermanos y familiares en general, que siempre estuvieron motivándome.

Agradecimiento

Agradecer a Dios, ante todo, a todas las personas que participaron en esta investigación, a mi asesor por su enseñanza y paciencia. También agradecer a mis compañeros por su enseñanza en momentos difíciles y familia en general.

Índice de Contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCION	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	18
3.6 Métodos de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSION	27
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
Referencias	33
Anexos	43

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Características de la muestra según variables sociodemográficas.....	15
Tabla 2. Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov	21
Tabla 3. Correlación entre Justicia y Compromiso Organizacional.....	22
Tabla 4. Correlación entre Justicia y las dimensiones de Compromiso...	24
Tabla 5. Correlación entre Compromiso y las dimensiones de Justicia...	25
Tabla 6. Evidencias de validez basada en la estructura interna mediante el AFC de la escala Justicia Organizacional (prueba piloto)	56
Tabla 7. Evidencias de validez basada en la estructura interna mediante el AFC de la escala Compromiso Organizacional (prueba Piloto)	57
Tabla 8. Fiabilidad interna a través del coeficiente de alfa de Cronbach y Omega de McDonald (Prueba piloto).....	58
Tabla 9. Medidas de bondad d ajuste del Análisis factorial confirmatorio.....	60
Tabla 10. Medidas de bondad de ajuste del análisis factorial confirmatorio.....	60
Tabla 11. Consistencia interna.....	61

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles de Justicia Organizacional.....	20
Figura 2. Niveles de Compromiso organizacional.....	21
Figura 3. Gráfico de dispersión para Justicia y Compromiso Organizacional.....	22
Figura 4. Gráfico de dispersión para Justicia y las dimensiones Compromiso organizacional.....	23
Figura 5. gráfico de dispersión para Compromiso organizacional y las dimensiones de justicia.....	25
Figura 6. Modelo factorial de la escala de Justicia Organizacional (Piloto).....	59
Figura 7. Modelo factorial de la escala de Compromiso Organizacional (Piloto).....	62

Resumen

Esta investigación busca analizar la relación entre justicia y compromiso organizacional, en trabajadores del sector metalmeccánico. Es un estudio de diseño no experimental, corte transversal, y nivel correlacional. Participando 221 trabajadores, entre encargados y operarios, lo cual participaron 196 hombres y 25 mujeres, entre 18 y 65 años, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los cuestionarios utilizados para la variable compromiso organizacional, fue la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997) adaptado en Perú por Argomedo (2013), y para la variable justicia, se utilizó la escala de justicia organizacional de Colquitt (2001) adaptado en Argentina por Omar et al. (2003). El resultado entre la variable justicia y las dimensiones compromiso normativo y continuidad, existe un valor p menor a .05, indicando la existencia de correlación, a diferencia con la dimensión afectivo arrojando un valor p mayor a .05. Por lo tanto, la variable Justicia y Compromiso organizacional no están correlacionadas, ya que se observa que el valor p es mayor a .05, lo que indica que se rechaza H_0 . Aun así, existe una correlación inversa y un tamaño del efecto pequeño ($p = .128$, $r_s = -.103$, $r_s^2 = .01$).

Palabras clave: justicia organizacional, compromiso organizacional, desarrollo organizacional, estudio correlativo.

Abstract

This research seeks to analyze the relationship between justice and organizational commitment in workers in the metalworking sector. It is a study of non-experimental design, cross-sectional, and correlational level. Participating 221 workers, between managers and operators, which included 196 men and 25 women, between 18 and 65 years old, selected through a non-probabilistic convenience sampling. The questionnaires used for the organizational commitment variable were the organizational commitment scale of Meyer and Allen (1997) adapted in Peru by Argomedo (2013), and for the justice variable, the organizational justice scale of Colquitt (2001) adapted in Argentina by Omar et al. (2003). The result between the justice variable and the normative commitment and continuity dimensions, there is a p value less than .05, indicating the existence of correlation, unlike the affective dimension, showing a p value greater than .05. Therefore, the variable Justice and Organizational Commitment are not correlated, since it is observed that the p value is greater than .05, which indicates that H_0 is rejected. Even so, there is an inverse correlation and a small effect size ($p = .128$, $r_s = -.103$, $r_s^2 = .01$).

Keyword: Organizational justice, organizational commitment, correlative study

I. INTRODUCCIÓN

La justicia organizacional es un término de manera general, que tiene que ver con la equidad de diferentes aspectos en la organización (Gonzales, 2017). El término justicia que tienen los líderes en sus organizaciones tienen mucha importancia, en base a la satisfacción laboral, compromiso organizacional, comportamiento ético, hasta en la salud física y mental (Solano, 2011). Todo lo mencionado refiere a la asignación de diferentes recursos que se les brinden a los trabajadores en su organización (Patlán et al., 2014).

Como mencionan De Bóer et al. (2002) Cuando el trabajador en una empresa es tratado de manera justa y adecuada, hará que tenga un buen desempeño y mejor actitud hacia sus superiores o encargados, de lo contrario si no son tratados de manera justa, esa percepción ocasionará tensiones, insatisfacción y desmotivación, de lo cual terminara afectando su desempeño y comportamiento en la organización.

Todo lo mencionado anteriormente indica que la justicia organizacional expresa el nivel del cual los colaboradores tienen conocimiento sobre los resultados que se le brindan, y el trato en su trabajo, si son justos, equilibrados y están en línea con los principios éticos y morales. (Cropanzano & Ambrose, 2001).

En el ámbito internacional, en su investigación, Lestari (2017) en Indonesia, menciona la importancia de la justicia organizacional, en base al comportamiento y desempeño de empleados en las empresas, ya que afectará la satisfacción y clima laboral. También hace mención del trato justo que debe recibir cada empleado por parte de su empleador, de lo cual impactará las actitudes y comportamiento laboral.

En países como en Colombia, se menciona que la percepción negativa en las organizaciones está ligada con el tipo de comportamiento en el centro de labores, como un adecuado desempeño en las diferentes actividades, afectando el compromiso de los colaboradores, pensamiento de continuidad en su organización, motivación y productividad. También la salud física y psicológica se puede ver perjudicada ante situaciones negativas en las organizaciones (Vásquez, 2020).

Mientras que, en Chile, Reynaldos et al. (2021) mencionan la poca importancia que se da a la justicia organizacional, por las constantes huelgas realizada por trabajadores de distintas organizaciones, este hecho se pudo ver con claridad durante los años 2006-2016, con un aproximado de 464 huelgas. Asimismo, se evidenció una prevalencia del 10% violencia laboral en trabajadores de ambos géneros.

A nivel nacional, estudios llevados a trabajadores, de sectores públicos revelaron que en muchas entidades existe percepción negativa, ya que el esfuerzo realizado en el trabajo no es valorado, en el reclutamiento de personal o atribución a algún cargo. Por lo general se le brindan méritos al personal que tiene algún vínculo con los contratistas (Solano, 2011). Por último, Andrade et al. (2014) mencionan que los colaboradores de las empresas dan importancia a la justicia organizacional por tres razones: porque mediante ello se sienten valorados, les ayuda a tener un desempeño en el cargo que ocupan y por qué la sociedad se guía de la ética y moral que permiten comportarse de una manera adecuada para evitar alguna injusticia.

Con respecto al compromiso organizacional, se entiende como el nivel en que el empleado participa en su centro de labores, teniendo en cuenta sus necesidades, autonomía, etc. (Chiavenato, 2008). Esto haciendo referencia a las preocupaciones que tiene el colaborador con la empresa donde labora y viceversa (Coronado et al., 2020). El compromiso de los colaboradores ocasiona una mayor productividad, y por lo tanto una buena finanza, beneficiosa para los empleados y la empresa donde laboran (Arias et al., 2003).

El nivel de compromiso del colaborador con la organización donde trabaja se ha vuelto en una problemática muy estudiada en los últimos años (Omar & Urtega, 2008). Dessler en el año 1996, menciona que investigadores de la conducta humana buscan alguna estrategia para que las personas se sientan más comprometidos e involucrados a su organización (Loli, 2007). Asimismo, en muchas organizaciones se ve un bajo crecimiento de su producción, ya que se realizan funciones pocas innovadoras, debido a que los trabajadores realizan sus actividades sin ningún cambio y estrategia para mejorar sus actividades, es por ello que los colaboradores en muchas ocasiones tienen un escaso compromiso

con su organización, realizando sus funciones solo por cumplimiento y recibir su pago respectivo. Además no se involucran, en los cambios de decisiones, y estrategias para mejorar su organización (Rios y Loli 2019).

Atencio et al. (2019) mencionan que en Colombia el desarrollo de la mano de obra preparada ha ido creciendo, y por ello la competencia entre colaboradores de las organizaciones por conservar y mantenerse en su trabajo, problema que puede afectar el compromiso organizacional, ya que los colaboradores, se ven presionados a realizar las cosas bien, a cambio de su renovación de contrato o permanencia en su centro de labores, aun cuando el desvincularse de su organización es uno de los riesgos más graves por las que un individuo puede pasar. En el año 2012, estudios de Workforce-Global Study (GWS), afirmaron que un 18% de colaboradores están comprometidos altamente en su trabajo, un 27% apenas y un 55% poco o nada, en una encuesta de 32.000 colaboradores de 21 países (Nuñez, 2015).

En la actualidad, en el Perú, muchos trabajadores realizan sus actividades para cubrir sus necesidades, haciéndose un bajo compromiso en la organización donde laboran, esto debiéndose al trato injusto que las personas reciben en su centro de labores. También existe preferencia de los encargados por alguno de los trabajadores (Lynch, 2018).

Durante la pandemia la estructura organizacional tuvo un cambio con respecto a las actividades que realiza el trabajador, y otras actividades. El compromiso organizacional y motivación, ha tenido una disminución por las que el colaborador no solo tiene que realizar sus actividades en el trabajo, si no, en su hogar (Zapana, 2020).

Por último, entre los objetivos principales de los empresarios, es el crecimiento de su empresa, con un buen desempeño laboral de sus colaboradores. Esto no solo se da basándose en la mano de obra y materiales, si no en los aspectos indirectos a los colaboradores, como un adecuado salario, recompensas, etc. Entre otros aspectos están la cultura, estructura organizacional, clima organizacional, compromiso, etc. Los factores mencionados influyen en una producción de buen o mal beneficio para la organización (Rios & Loli, 2019).

Por lo tanto, se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación existente, entre la justicia y el compromiso organizacional en trabajadores de empresas metalmecánicas del distrito de Los Olivos?

A nivel teórico, esta investigación tiene como objetivo contribuir la relación entre justicia y compromiso organizacional en trabajadores de empresas metalmecánica, lo cual podrá ser utilizada en antecedentes para trabajos a futuro. A nivel metodológico, se realizarán evidencias de la validez y confiabilidad de ambos instrumentos, que podrán ser utilizados en el área organizacional. A nivel práctico, se contribuirá con resultados que describan el comportamiento de las variables en cuestión, y a partir de los hallazgos que se encuentre con el estudio para que sirva de información, pueda mejorar el bienestar de los colaboradores y a la vez fortalecer la relación de ellos con la organización en un marco de apoyo y compromiso. Por último, a nivel social, los resultados de esta investigación pueden servir para que diferentes líderes de empresas tomen en cuenta un adecuado trato y equidad en sus organizaciones, para incrementar el compromiso.

Entonces, se propuso como objetivo general, determinar la relación existente entre la justicia y el compromiso organizacional en trabajadores de empresas metalmecánicas del distrito de Los Olivos. Asimismo, los objetivos específicos son: 1) Describir los niveles de la justicia organizacional. 2) Describir los niveles del compromiso organizacional 3) Establecer la relación entre la justicia organizacional y dimensiones del compromiso organizacional. 4) Establecer la relación entre el compromiso organizacional y dimensiones de la justicia organizacional.

En concordancia, la hipótesis general sostiene que existe relación significativa directa entre justicia y el compromiso organizacional en trabajadores de empresas metalmecánicas del distrito de Los Olivos. Análogamente, las hipótesis específicas son: 1) La justicia organizacional se relaciona directa y significativamente con las dimensiones del compromiso organizacional. 2) El compromiso organizacional se relaciona directa y significativamente con las dimensiones de la justicia organizacional.

II. MARCO TEÓRICO

Sobre la relación entre la Justicia y el Compromiso Organizacional, se han realizado algunos estudios en el contexto internacional, entre los que se destacan:

Tello (2018) en Ambato, Ecuador, en su investigación tuvo como objetivo relacionar las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral en una empresa de calzados, que tuvo la participación de 63 colaboradores, que contó con 49 trabajadores operarios y 14 del personal administrativo. Para la evaluación se utilizaron la escala de Meyer y Allen, para satisfacción se aplicó la escala de Coexphal-Euroempleo. Los resultados obtenidos demostraron que no hubo relación en ambas variables, obteniéndose un 54.57% en Compromiso Organizacional y en satisfacción un 69.04%, mediante el procesamiento realizado por el SPSS.

Asimismo, Gastelu y Arce (2021) en la Paz, Bolivia, realizaron su investigación, para investigar la relación de las variables compromiso organizacional, con el modelo de Meyer y Allen y Contrato psicológico, con el modelo Rousseau (2000), contando con la participación de 122 colaboradores, que laboran en el área de ventas de una empresa de productos de belleza, lo cual conto con la participación de 99 mujeres y 23 hombres, entre las edades de 20 y más de 50 años, siendo una cantidad de 104 colaboradores con el cargo de consultoras y 18 de líderes. Los resultados obtenidos en la variable contrato psicológico, presenta una correlación altamente significativa con las dimensiones de compromiso organizacional, siendo una correlación de .0 dicha correlación es positiva con el compromiso organizacional, siendo un valor de .374 con la dimensión c. afectivo, .375 con respecto al c. de continuación y .421 con el c. normativo.

En Chile, Espinoza y Muñoz (2018), en su investigación en la ciudad de los ángeles, analizaron la relación entre Justicia Organizacional y Satisfacción Laboral, lo cual tuvo a participación de 177 colaboradores de una empresa de funcionarios, siendo una cantidad de 162 varones y 15 mujeres, entre las edades de más de 18 a 65 años. Los instrumentos para la medición fueron, la escala

S20/23, de Meliá y Peiró, (1998), con respecto a la satisfacción laboral y la escala de Justicia Organizacional de J.Colquitt (2001). Los resultados obtenidos demuestran que los tipos de Justicia Organizacional, como procedimental e interpersonal afecta y demuestran correlación positiva con satisfacción laboral. En el Alfa de Cronbach se alcanzó un .93 en la dimensión satisfacción laboral y de igual resultado, de .93 en justicia organizacional.

A nivel nacional, Mayhua y Zarate (2021) en Arequipa, realizaron su investigación con el objetivo de precisar la relación entre las variables justicia y compromiso organizacional, en colaboradores de la municipalidad distrital de Arequipa, con la participación de 98 colaboradores. Mientras tanto los instrumentos para la evaluación fueron la escala de Justicia Organizacional de Colquitt y la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Por lo tanto, un 57.6% de los trabajadores encuestado obtuvieron un alto nivel de percepción de Justicia Organizacional, mientras que un 34.3% nivel medio y 8.1 en bajo nivel, en la que predomina la dimensión justicia interpersonal, mientras que la variable Compromiso Organizacional obtuvo que el 52.2 % de colaboradores poseen nivel medio, 40.4% nivel alto 7.1% nivel bajo, en la que predominó el compromiso afectivo.

Por otro lado, Castillo (2020) en Trujillo, tuvo como objetivo en su investigación, determinar la relación entre justicia y compromiso organizacional de colaboradores de una empresa privada, lo cual contó con la participación de 200 personas ambos sexos. Para la medición se utilizaron la Escala de Justicia Organizacional elaborada por Colquitt en el 2001 y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Betanzos y Paz en el 2007 y adaptada por Canales (2017). Los resultados evidencian una relación directa ($r_s = .76$; IC95%: .68 - .82), con efecto grande ($r > .50$) y estadísticamente significativa ($p < .05$) entre Justicia Organizacional y las dimensiones de Compromiso Organizacional como: componente afectivo ($r_s = .74$; IC95% .66 - .80), Implicación ($r_s = .57$; IC95%: .46-.66) y Continuidad ($r_s = .62$; IC95%: .51-.70).

En otra investigación a nivel nacional Lynch (2018) en Trujillo, buscó determinar la relación de las variables Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional de un establecimiento de salud. Los instrumentos utilizados fueron

la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt y la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, cuya muestra fue un total de 253 trabajadores, cuyos resultados más relevantes manifiestan un nivel medio de justicia organizacional de 76.7%. En cuanto a la variable Compromiso, resalta un nivel medio de 72.7%. Al final se concluyó que la relación entre ambas variables investigadas es positiva considerable, con una correlación de Rho Spearman .535 y una significancia de $p < 0.01$.

Para poder entender el significado de la palabra Justicia Organizacional, es de mucha importancia en primer lugar saber el significado de justicia. Según la Real Academia Española (RAE), el término justicia se refiere al principio moral que hace que todos vivan honestamente, también refiere a la equidad, razón y derecho. Asimismo, el término justicia, según Anders (2001), proviene del latín “iustitia”, ya que antiguamente no existía la palabra jota, y se escribía con “t” en vez de “c”, proviniendo de ius (derecho y justicia).

En cuanto a la definición conceptual de Justicia Organizacional, Omar (2006) define como el conocimiento que tienen los trabajadores sobre lo justo e injusto dentro de sus centros de labores. Asimismo, Ruiz (2017) son las percepciones de diferentes dimensiones, como el salario, procedimientos en el trabajo y trato recibido. Por otro lado, Mladinic e Isla (2002) definieron a la Justicia Organizacional, como la evaluación que tienen los colaboradores a su centro de labores, en cuanto a su desempeño. También Greenberg y Scott (1996) mencionan como el conocimiento de equidad que tienen los colaboradores en su organización, y si se encuentra un adecuado entorno laboral. Por último, Vaamonde (2013) menciona a la justicia organizacional como un fenómeno de varias dimensiones, que define la presencia de los comportamientos en el trabajo a favor de la productividad.

Los primeros estudios realizados sobre la Justicia Organizacional, en la década de los 60, por John Adams en el año 1963, en relación con la equidad de los trabajadores y su organización (Mladinic e Isla, 2002). Para ello planteó la teoría de la equidad, donde propone que los colaboradores deben estar motivados de manera equilibrada en base a su desempeño, de la misma manera sus colegas, para un adecuado desempeño laboral (Adams, 1963). Según

Greenberg, la teoría de Adams fue criticada, ya que fue puesto a prueba en colaboradores donde alguna de las pruebas dio como resultado reacciones de inequidad frente a la retribución monetaria (Greenberg, 1982). Otra teoría sobre los inicios de la Justicia Organizacional es la teoría de Leventhal, en 1976, planteo una investigación más proactiva a diferencia que la teoría de Adams, que menciona que los beneficios otorgados en la organización de manera equitativa e igualitaria ocasiona una adecuada armonía social y tienden a maximizar el desempeño laboral (Mladinic e Isla, 2002). En la actualidad la Justicia Organizacional ha ido evolucionando, siendo Greenberg (2005) que mencionó cuatro dimensiones que tiene la justicia organizacional: justicia procesal, justicia de información, justicia distributiva y justicia interpersonal (Mladinic e Isla, 2002). La justicia distributiva hace referencia a la percepción de equidad que tienen los colaboradores, en cuanto a las retribuciones que les brinda su organización (Ambrose & Copranzano, 2003). Por otro lado, la justicia procesal refiere a los medios, procesos y mecanismos, del cual se distribuye beneficios y recompensas en el trabajo (Omar, 2015). La justicia interpersonal refiere al tipo de trato en la organización. Por último, la justicia informacional, son las explicaciones e informaciones que reciben los colaboradores sobre sus decisiones (Mladinic e Isla, 2002).

Por otro lado, en fundamentos teóricos de la variable Justicia Organizacional, John Adams, con la teoría de la equidad de (1963), propone que en las organizaciones los trabajadores deben estar motivados equilibradamente en cuanto a su desempeño, ya que esa motivación se obtendrá de un trato adecuado, y de manera justa por parte de sus empleadores, de lo contrario sus efectos serán negativos en cuanto a la motivación de los trabajadores (p.67).

Asimismo, Greenberg (1987) en su teoría menciona la Justicia Organizacional, como el conocimiento de los trabajadores, a lo que es justo en sus centros de labores. Es de mucha importancia la justicia, mediante ello habrá un adecuado funcionamiento en las actividades, ya que, si hay injusticia de manera exagerada, impactara de manera negativa como estrés laboral, tensión, ausentismo, pensamiento de renuncia, vulnerabilidad física y psicológica.

El modelo de Niehoff y Moorman (1993) propusieron un modelo basado en tres dimensiones con respecto a JO: distributiva, procedimientos e interaccional. En primer lugar, la justicia distributiva se enfoca en decisiones que se les brinda a los trabajadores, como algún incentivo o castigo. Asimismo, la justicia de procedimientos hace referencia al equilibrio de las políticas y normas de la empresa como, reglamentos para el incremento de sueldo, etc. Por último, la justicia interaccional, que refiere a la percepción honestidad y nivel de compromiso que los colaboradores reciben por parte de sus superiores.

Colquitt (2001) define a la Justicia Organizacional como el equilibrio e igualdad, con respecto al trato en su organización (p.386).

La Escala de Justicia de Colquitt (2001) está compuesta por cuatro dimensiones: procesal, distributiva, interpersonal e informativa (Duque et al., 2018).

Justicia distributiva: hace referencia a la importancia de las recompensas brindadas al trabajador en las organizaciones, y si se da de manera justa. Así mismo la justicia Procedimental: menciona que tan justos son los procesos dirigidos a la distribución de recompensa en el trabajo. Por otro lado, la justicia interpersonal: refiere al respeto y cortesía al personal en las organizaciones. Por último, la justicia informacional: es el proceso de facilitar información a los trabajadores (Colquitt, 2001).

Si los trabajadores no perciben justicia en su centro de labores, el compromiso que se tendrá no será el adecuado, ya que el compromiso organizacional es el deseo de seguir siendo parte de una organización y si los valores son adecuados habrá un buen desempeño laboral (Ríos y Loli, 2019).

Con respecto a la variable Compromiso Organizacional, su precisión terminológica, según la Real Academia de la Lengua Española (RAE) menciona como la obligación contraída y promesa, etc. El termino compromiso proviene del latín Compromissum, siendo el prefijo “con”, entero, junto, etc. y “promissus” significando promesa (Anders, 2001).

Con respecto a la definición conceptual de CO, Robbins y Judge (2009) mencionan como el nivel de identificación que tiene el trabajador con su centro

de labores y ambos tienen el mismo objetivo (pag.20). Así mismo Amorós (2007) menciona al Compromiso Organizacional como el grado de identificación que tiene el empleado con su centro de labores, y su deseo que permanezca en ella. Por último, Mowday et al., en 1998 hace referencia a la fuerza de identificación que tiene la persona con su organización (Ayensa y Gonzales, 2007).

Desde que se inició los estudios sobre el Compromiso Organizacional en los años sesenta, realizado por Becker, hasta la actualidad, ha sido definido por distintos autores, en base a la relación del empleado con su organización (Báez et al., 2019). Howard Becker realizó los primeros estudios sobre el compromiso a partir de 1960, cuyo artículo lo llamó, "Notas sobre el concepto de compromiso" (Notes on the concept of commitment), lo cual afirmaba que el compromiso surge cuando el individuo encuentra algún interés, esto relacionado con alguna actividad que realice (Salazar, 2018).

En la teoría de intercambio social de Becker mencionaba al compromiso como el vínculo que tiene la organización con el trabajador, existiendo un intercambio (Becker, 1960). En los años ochenta sobresalían las investigaciones de Porter, Mowday y Steers, en su libro definían al CO, como la fuerza relativa del trabajador y su organización (Gallardo, 2008). En la actualidad existe demasiada competencia, lo cual cada organización tiene la obligación de brindar un mejor servicio a su clientela (Ulrich, 1997). Para ello se necesitan innovaciones por parte de los empleados, que haya proactividad y compromiso en sus funciones (Peña et al., 2016).

El fundamento teórico en base al Compromiso Organizacional, Pérez López (1996) en su modelo Antropológico, menciona como fuente única de motivación, es originada por motivos externos del trabajador, no propios de él. Como único criterio del cual el colaborador valora su trabajo, es generar algún tipo de incentivo. Concluye que las organizaciones buscan maximizar la diferencia entre motivación en los colaboradores mediante el fondo incentivo y resistencia de los trabajadores para desempeñarse tal como a empresa requiere (García, 2004, p.123).

En los años 2000, resaltan los trabajos de Cohen (2007) con respecto al compromiso del individuo, haciendo referencia antes y después de laborar en

una organización (Nava et al., 2021). Asimismo, Cohen (2007) en su modelo bidimensional, menciona las actitudes que toman los empleados en las organizaciones, siendo un comportamiento de manera temporal, como antes y después de entrar a una organización, lo cual menciona dos factores como, apego instrumental y apego psicológico. En cuanto al apego instrumental el autor refiere a la percepción que tiene la persona en su organización entre su desempeño y recompensas que reciba. El apego psicológico refiere como una obligación moral a su empresa.

Meyer y Allen (1991) mencionan como el compromiso como una de las actividades más estudiadas, y que tanto la organización como el individuo tienen la misma meta a realizar. Entre los principales modelos de Compromiso Organizacional, resalta el de tres componentes de Meyer y Allen (1991) mencionan los siguientes: el componente afectivo, de continuidad y normativo, son el deseo de permanecer en la organización. El compromiso afectivo (deseo): los lazos de valoración entre la organización y trabajador, reconocimiento de la empresa al trabajador y buen desempeño del colaborador (Meyer & Allen, 1991). El compromiso de continuidad:(necesidad) la toma de decisiones del colaborador, si en ocasiones existen disfunciones en la organización la persona tendrá las decisiones de continuar o abandonar el trabajo (Hernández, 2020). El compromiso normativo: (Deber) este compromiso se define como la obligación de seguir en el trabajo, respetando las normas, reglas y políticas de la organización (Betanzos y Paz, 2011).

Asimismo, se han hallado en investigaciones que resaltan la importancia entre el compromiso organizacional (importante para un buen desempeño laboral) y las percepciones de justicia organizacional (Ferreira et al., 2006). Las variables compromiso organizacional y justicia, se encuentran relacionados estrechamente, ya que, habiendo equidad y justicia en las organizaciones, los individuos desarrollarán, en gran parte, un compromiso que se verá reflejado en sus actividades principales (Vázquez et al., 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación:

La investigación es tipo básica, pues su propósito fundamental es brindar conocimiento amplio y completo de las características de la problemática, de hechos observables y la relación entre ambas variables (CONCYTEC, 2019).

En cuanto al diseño, es no experimental, ya que no se manipulan las variables (Hernández, et al., 2014, p. 152). La investigación es de corte transversal, ya que se recolectan los datos en un tiempo único y describir la relación de las variables (Hernández, 2003, p. 270). En cuanto al nivel es descriptivo-correlacional, ya que cuantifican la relación entre las variables (Hernández, et al., 2014, p. 89).

3.2 Variables y Operacionalización

Justicia organizacional

Definición conceptual: Jason Colquitt (2001) autor de la escala de Justicia Organizacional, la define como la equidad que sienten los trabajadores dentro de la organización en la que laboran. Mientras que, para Alicia Omar (2006), en la adaptación Argentina, la define como el conocimiento que tienen los trabajadores sobre lo justo e injusto dentro de sus centros de labores.

Definición operacional: se utilizó la escala de Justicia Organizacional de Colquitt (2001) adaptado en Argentina por Omar et al. (2003), lo cual cuenta con cuatro dimensiones y 20 ítems, que tiene alternativas que van desde nunca = 1, a siempre = 5, de escala Ordinal. Esta versión en español, en la primera dimensión, Justicia procedimental cuenta con 7 ítems(1,2,3,4,5,6,7), lo cual sus indicadores son: consistencia, imparcialidad precisión, representación de todos los interesados y corrección ética. Por consiguiente, está la distributiva, compuesta por (8,9,10,11) que son, igualdad, equidad y necesidad. Como penúltima dimensión se encuentra la interpersonal, con cuatro ítems (12,13,14,15) que componen los indicadores dignidad cortesía y respeto. Como último, el factor informativa, que cuenta con cinco ítems (16,17,18,19,20) que solo la integra el indicador comunicación (Otayza,2021,p.57).

Compromiso organizacional

Definición conceptual: en la variable dos, Meyer y Allen (1993) autores de la escala de Compromiso Organizacional, lo definen como el estado psicológico que refiere a la identificación y relación que tiene el empleado con su organización, mediante ello el empleado tomará la decisión de continuar en su organización.

En definición operacional: la estructura de la escala de Meyer y Allen está compuesta por 18 ítems en idioma inglés, pero por permiso de los autores fueron traducidos al español por Arcienaga y Gonzales en el año 2006 (Neyra & Aliaga, 2020, p.2). La Escala fue adaptado en Perú, por Juana Argomedo(2013) lo cual contiene alternativas desde totalmente en desacuerdo, hasta totalmente de acuerdo , de escala Ordinal, cuyos ítems están distribuidos en tres dimensiones: Afectivo (6,9,12,14,15,18), lo cual sus indicadores son: identificación e involucramiento con la organización. Por consiguiente, está el factor Continuidad (1,3,4,5,16,17) que lo compone el indicador percepción de alternativas. Por el último está el Normativo (2,7,8,10,11,13) que se divide en inversión en la organización, lealtad y sentido de obligación. Por lo tanto los niveles de resultados son: bajos, promedio y alto, teniendo un peso de 33.3% por cada dimensión (Lévano, 2018, p.53). Los puntajes de esta adaptación van desde 126 a más = alto, 19 a 125= promedio y puntaje menos de 18= bajo (Muñante,2017).

3.3 Población, muestra y muestreo

La población se obtuvo mediante un listado de distintas empresas metalmeccanica, lo cual se recogió 520 colaboradores . Para autores como Hernandez, la definen como el conjunto de personas, de diferentes casos a investigar (Hernández, et al., 2014, p. 174).

Muestra

La muestra es el subconjunto de una población, donde se recolectará información que tiene que tener precisión, ya que respresenta a la población (Hernández, et al., 2014, p. 173). Para la obtención de la muestra se utilizó la fórmula de poblaciones finitas, lo cual refiere a la cantidad con menos de

100.000 individuos en una población (López-roldan y Fachelli, 2015). A continuación se plantea la siguiente fórmula:

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

n= Tamaño muestral = 520

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.

$$n = \frac{520 \cdot 1.96^2 \cdot 0.50 \cdot 0.50}{0.05^2(520-1) + 1.96^2 \cdot 0.50 \cdot 0.50}$$

$$n=221$$

En esta investigación, la muestra fue obtenida mediante la fórmula de poblaciones finitas, de 221 trabajadores de empresas metalmeccánica del distrito de los Olivos.

Muestreo

Para esta investigación se utilizará, el no probabilístico por conveniencia, ya que se contará con la participación de personas de forma voluntaria, y accesibilidad del investigador (Otzen & Manterola, 2017, p. 230). Para ello tienen los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

En los criterios de inclusión para esta investigación, obligatoriamente los participantes tienen que tener la mayoría de edad (18 años), personas que laboren en el rubro de la metalmeccánica, que sean trabajadores principalmente del distrito de Los Olivos. Por otro lado en los criterios de exclusión, no participarán personas que laboren en otros distritos que no sea Los Olivos, personas menores de edad, personas sin empleo o que nunca hayan laborado y personas que no laboren en el rubro de la metalmeccánica.

Tabla 1*Características de la muestra según variables sociodemográficas*

Población	Muestra	Sexo	Edad	Cargo en la empresa	Estado civil
520	221	Hombre Mujer	18 - 65	Encargado de área Encargado de planta Operario	Soltero Casado/conviviente Divorciado Viudo(a)

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se utilizó la técnica de la encuesta, mediante un cuestionario virtual (Palella y Martins (2012) definen la encuesta como el proceso de recolección de datos de una población, mediante un listado de preguntas, cuya opinión será valiosa para la investigación. Con respecto al tipo de encuesta, se utilizó la descriptiva, mediante el formulario Google, para la medición de las variables justicia y compromiso organizacional. Briones (1996) menciona que el objetivo principal de la encuesta descriptiva es distribuir las variables en una muestra de estudio y medir el problema principal y dispersión de las variables en la cantidad de muestra utilizada.

Instrumentos

Ficha técnica de la variable Compromiso Organizacional

Nombre: Escala de Compromiso en la Organizacional (ECO)

Autor: Meyer y Allen

Procedencia: Estados Unidos

Adaptación al español: Gonzales y Arcienaga, en México (2006)

Adaptación en Perú: Juana Argomedo (2013)

Forma de aplicación: de manera individual o colectiva

Tiempo de aplicación: 15 min

Rango de edad de aplicación: a partir de 18 años

Cantidad de ítems: 18 ítems

Adaptación del instrumento

Argomedo (2013) realizó su estudio piloto de la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, a 131 empleados de una institución militar de Lima, lo cual estuvo calificado por jueces expertos para su calificación, dando un resultado positivo y logrando comprobar la validez del cuestionario ($p < .05$).

La confiabilidad obtuvo un resultado de .82 (nivel alto) en CI, por el Alfa de Cronbach.

Propiedades psicométricas del instrumento

Jiménez (2018) realizó su estudio instrumental, cuyo objetivo establecer las propiedades psicométricas de la escala de CO, de John Meyer y Natalie Allen, cuya muestra fue de 350 empleados de la municipalidad de Trujillo.

En Los resultados del AFC se obtuvo cargas factoriales que están entre los .37 y .56, dando en las preguntas trece y quince resultados a menos de .40, en cuanto a los IB de ajuste absoluto: Chi cuadrado/ grados de libertad, = 3.38 registra un valor < 4 , dando como índice de un adecuado. El error cuadrático medio = .118, superior a .08, pero el IB de ajuste GFI = a .945, e IB de ajuste AGFI = a .930, ambos siendo mayor a .90; índice de ajuste parsimonioso sin ajustar de .882, y el ajustado de .771. Con respecto a la confiabilidad se hizo con la confiabilidad de Omega dando resultados un intervalo de 95% de confianza, con el coeficiente omega de .82, del cual da confiabilidad a la escala de Compromiso Organizacional.

Prueba piloto

La investigación que tuvo como objetivo analizar la relación de la variable Justicia y Compromiso Organizacional, en empresas metalmecánica del distrito de Los Olivos, que tuvo la participación de 53 empleados, entre hombres y mujeres, con los puestos de, encargados de planta, encargados de área y operarios. En los resultados en el AFC de Compromiso organizacional, arrojó Chi-Cuadrado entre grados de libertad = .2.58, RMSEA = .174, en SRMR = .152, en CFI = .443 y TLI = .338. Con respecto a la validez se obtuvo resultados del Alfa

de Cronbach .697 y Omega .727, obteniendo un adecuado nivel de consistencia interna.

Ficha técnica de la variable Justicia organizacional

Nombre: Escala de justicia organizacional (EJOC)

Autor: Jason Colquitt

Procedencia: Estados Unidos

Adaptación: en versión español, fue adaptada en argentina por Omar, et al., (2003)

Forma de aplicación: de manera individual o colectiva

Tiempo de aplicación: 20 a 30 minutos

Rango de edad de aplicación: a partir de 21 a 50 años

Cantidad de ítems: 20 ítems

Propiedades psicométricas

Flores (2020) en Perú, en su investigación determinó la validez, confiabilidad y propiedades psicométricas de la escala de JO, de Colquitt, que tuvo la participación de 316 trabajadores de instituciones educativas de Chimbote. El análisis de PNFI= 74, de TLI= .90 y en RMSEA=.087.

Propiedades psicométricas del instrumento original

El objetivo de investigación realizado por Omar et al. (2018) fue evidenciar las propiedades psicométricas y validez factorial de la EJOC, lo cual se realizó una investigación cuantitativa, empírica, de corte transversal e instrumental, lo cual tuvo la participación 406 trabajadores, entre hombres y mujeres de distintas organizaciones argentinas.

En el análisis factorial confirmatorio, se analizó la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach (alfa ordinal y confiabilidad superior a .80). Con respecto a la discriminante y convergente, los resultados de su varianza fueron mayores a .60. En cuanto valores de confiabilidad por cada dimensión; en informativa, (.88),

distributiva (.84), procedimental (.83) e interpersonal (.83). Lo cual estos datos confirman un buen resultado de ajuste ($S-B\chi^2 / df = 2.36$; PGFI = .61; CFI = .94; TLI = .91; RMSEA = .03; IC 90% [.02; .04]; AIC = 401.64. Por último, se evidenció resultado en las cargas factoriales de ($p < .001$), en la dimensión distributiva de .77 a .85, interpersonal de .55 a .92, procedimental de .57 a .90 e informativa de .69 a .84, siendo válida para la medición de la justicia organizacional.

Prueba piloto

Cuyo objetivo principal fue analizar la relación de la variable Justicia y Compromiso Organizacional, en empresas metalmecánica del distrito de Los Olivos, que tuvo la participación de 53 empleados, entre hombres y mujeres, con los puestos de encargados de planta, encargados de área y operarios. En los resultados de evidencias de validez basada en la estructura interna mediante el AFC de la escala Justicia Organizacional arrojó Chi-Cuadrado entre grados de libertad= 2.37, RMSEA= .163, en SRMR = .706, en CFI= .796 y TLI= .764. Con respecto a la validez se obtuvo resultados del Alfa de Cronbach .964 y Omega .965. Obteniendo un adecuado nivel de consistencia interna.

3.5. Procedimientos

Para la realización de recolección de datos, se elabora un formulario, en este caso el Google Forms, donde se colocarán ambos instrumentos de cada variable. También se le adecuará un consentimiento informado, para la participación de los encuestados. También permitirán a los participantes de la investigación introducir sus datos y marcar las alternativas de las preguntas, según su criterio, para luego ir a un procesamiento y análisis respectivo en el programa Jamovi, JAPS y Excel, para verificar las propiedades psicométricas de ambos instrumentos, se realizará la muestra de 221 sujetos.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de datos se realizará a través del programa estadístico JAMOVI y JAPS. Para empezar, se utilizará el programa Microsoft Excel, para colocar los resultados de los participantes. Por consiguiente, se analizó las

variables de investigación, utilizando la estadística descriptiva con medidas como: mediana y moda, media, coeficiente de variación desviación típica, en puntajes altos y bajos, con sus respectivos gráficos (Chiner, 2011). Asimismo, se plantean dos tipos de hipótesis, la nula y la alterna, lo cual están en contraposición una de la otra (Supo, 2014). También se utilizó coeficiente correlacional de Spearman, ya que se tiene el objetivo de la investigación y relación de las variables (Martínez et al., 2009). Para la prueba de normalidad, se usó el K-S, lo cual verificó si los datos de la muestra proceden con normalidad en la investigación, con un número de participantes mayor a .50 (Romero, 2016). Para la prueba del nivel de significancia de la hipótesis nula (.05), si el valor de p es menor, rechaza la hipótesis nula (Ventura-León, 2017).

3.7. Aspectos éticos

En los aspectos éticos de esta investigación coincidimos con los artículos del colegio de psicólogos de Perú, Como: ningún resultado o información brindada en este trabajo de investigación es falsa o adulterada. En esta investigación se contara con el consentimiento de los participantes, Art. 24. A sí mismo el Art.35. Se está obligado a utilizar los instrumentos conforme los manuales, teniendo rigor con la metodología, Art 46. También se tiene la obligación de explicar el objetivo y propósito de la participación, en un lenguaje de cual los participantes tengan un entendimiento claro, Art. 49. Por consiguiente, se tiene la obligación de proteger la información brindada, ya sea por un individuo o grupo, en sus prácticas, enseñanzas o investigaciones, Art.57 (colegio de psicólogos de Perú, 2017). La Declaración de Helsinki, Durante la investigación se tiene la necesidad de prestar atención si el proyecto puede perjudicar los centros donde se realizará el recojo de datos (Manzini, 2000). El informe Belmont nos menciona que se verificará si los participantes han tenido un adecuado entendimiento para su desempeño en esta investigación, también al informarse sobre su participación, el sujeto es libre de escoger si tiene las capacidades para su participación (Ochoa, et al., 2018).

IV. RESULTADOS

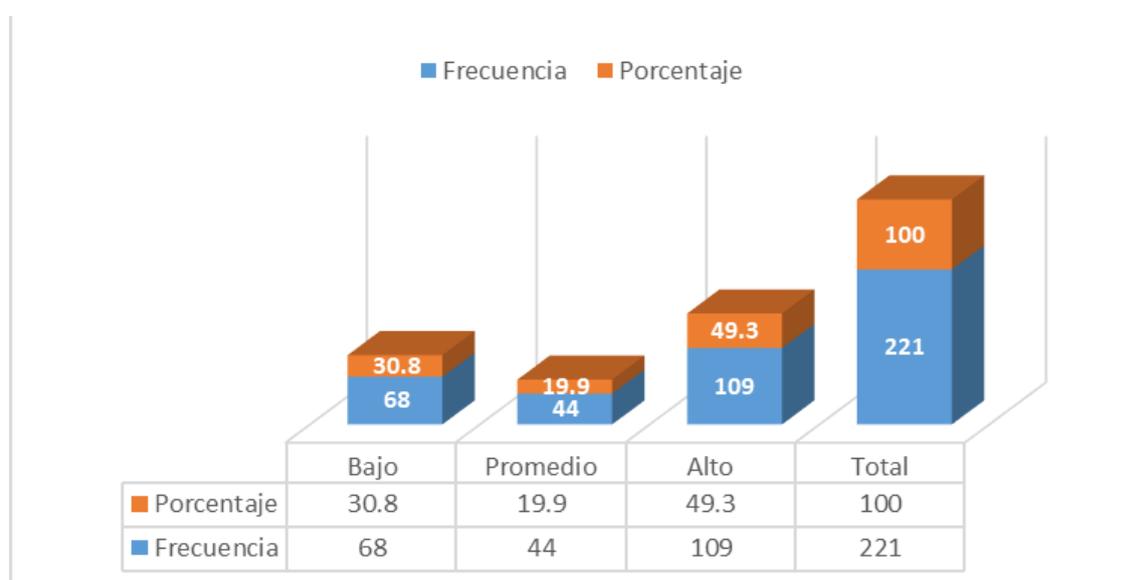
Análisis descriptivo

Variable 1: Justicia organizacional

En la figura 1 se puede observar que el 30.8% de los participantes presenta un nivel bajo, el 19.9 %, promedio y el 49.3%, alto. De tal manera los datos dan como evidencia, que un porcentaje mayor de los encuestados tiende a ubicarse entre los niveles bajo y alto. Predominando el nivel alto de Justicia Organizacional.

Figura 1.

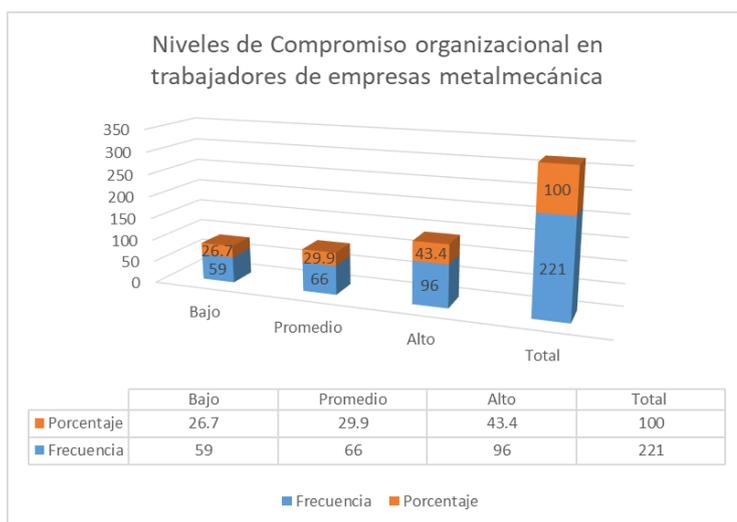
Niveles de justicia organizacional



Variable 2: compromiso organizacional

En figura 2, el 26.7% de los participantes presenta un nivel bajo, el 29.9% promedio y el 43.4% alto. Estos resultados dan como evidencia, que un porcentaje mayor de los encuestados tiende a ubicarse entre los niveles promedio y alto. Predominando el nivel alto de Compromiso Organizacional.

Figura 2



Análisis inferencial

Pruebas de normalidad

En la tabla 2, el valor p es menor a .05; que quiere decir que no hay ajuste a la distribución normal. Por lo tanto, para la contratación de las hipótesis, se decidió utilizar el coeficiente de correlación no paramétrico Rho de Spearman.

Tabla 2

Pruebas de normalidad para las variables de estudio y sus dimensiones

Kolmogorov- Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Justicia organizacional	0.260	221	< .001
Distributiva	0.225	221	< .001
Procedimental	0.321	221	< .001
Interpersonal	0.223	221	< .001
Informacional	0.359	221	< .001
Compromiso organizacional	0.359	221	< .001
Afectivo	0.411	221	< .001
Continuidad	0.298	221	< .001
Normativo	0.347	221	< .001

Nota: Prueba K-S con la corrección de significación de Lilliefors

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H_i: Existe relación significativa directa entre justicia y el compromiso organizacional en trabajadores de empresas metalmeccánicas del distrito de Los Olivos.

H₀: No existe relación significativa directa entre justicia y el compromiso organizacional en trabajadores de empresas metalmeccánicas del distrito de Los Olivos.

Figura 3

Gráfico de dispersión para Justicia y compromiso organizacional

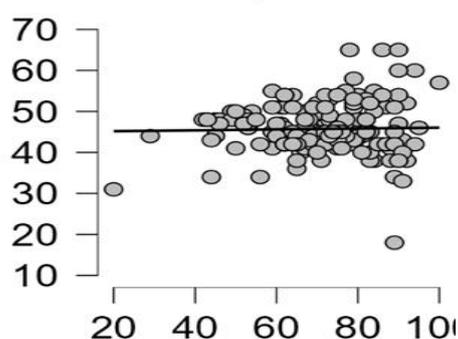


Tabla 3

Correlación entre Justicia y Compromiso Organizacional

		Compromiso	
Rho de Spearman	Justicia	Coefficiente de correlación	-0.103
	Organizacional	Sig. (bilateral)	0.128
		N	221

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

En la figura 3, hay una tendencia lineal negativa, lo que indica que, a mayor nivel de Justicia, menor será el nivel de Compromiso Organizacional en los trabajadores. Asimismo, en la tabla 3 se observa que el valor p es mayor a .05, lo que señala que se rechaza H_i . Por lo tanto, se concluye que las variables Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional no están correlacionadas. Aun así, existe una correlación inversa y un tamaño del efecto pequeño ($p = .128$, $r_s = -.103$, $r_s^2 = .01$).

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 01

H_i : Existe relación directa y significativa entre la justicia organizacional y dimensiones del compromiso organizacional.

H_0 : No existe relación directa y significativa entre la justicia organizacional y dimensiones del compromiso organizacional.

Figura 4

Gráfico de dispersión de Justicia y las dimensiones de compromiso organizacional

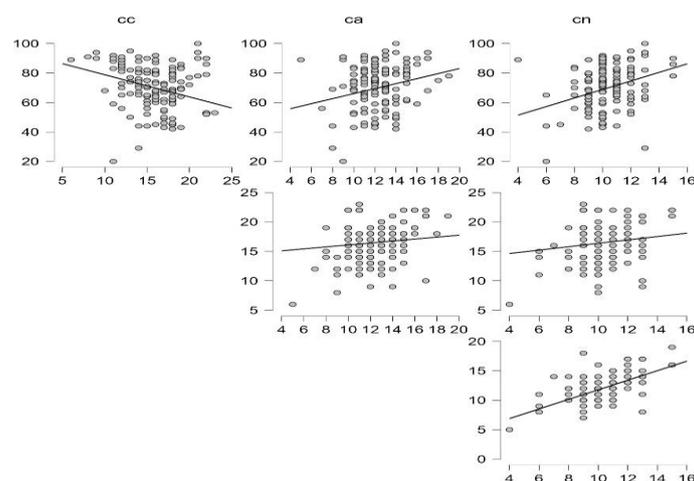


Tabla 4*Correlación entre la variable Justicia y las dimensiones de CO*

		Compromiso afectivo	Compromiso Continuidad	Compromiso Normativo
Rho de Spearman Justicia	Coeficiente de correlación	0.053	-0.359	0.424
	Sig. (bilateral)	0.433	< .001	< .001
	N	221	221	221

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

En la tabla 4 se observa una tendencia lineal positiva y negativa, lo cual indica que cuanto mayor es el nivel de Justicia, mayor es el nivel de Compromiso continuidad y Compromiso Normativo; y ser menor el nivel de Compromiso afectivo, se visualiza que el valor p es menor a .05 en las dimensiones Compromiso Continuidad y Normativo, lo que indica que se rechaza H_0 , solo la dimensión Compromiso afectivo, se observa que el valor p es mayor a .05, lo que indica que se rechaza H_1 . Por lo tanto, se concluye que las variables Justicia y las dimensiones de Compromiso continuidad y Compromiso Normativo están correlacionadas, en cuanto a la dimensión Compromiso afectivo no está correlacionada con justicia. Esta relación es estadísticamente significativa, directa y con un tamaño del efecto mediano Compromiso Normativo ($p < .001$, $r_s = .424$, $r_s^2 = .17$) y Compromiso de continuidad es estadísticamente significativa, inversa ($p < .001$, $r_s = -.359$, $r_s^2 = .12$) con un tamaño de efecto mediano.

Hipótesis específica 02

H_1 : Existe relación directa y significativa entre compromiso organizacional y las dimensiones de la justicia organizacional.

H₀: No existe relación directa y significativa entre compromiso organizacional y las dimensiones de la justicia organizacional.

Figura 5

Gráfico de dispersión para Compromiso organizacional y las dimensiones de justicia

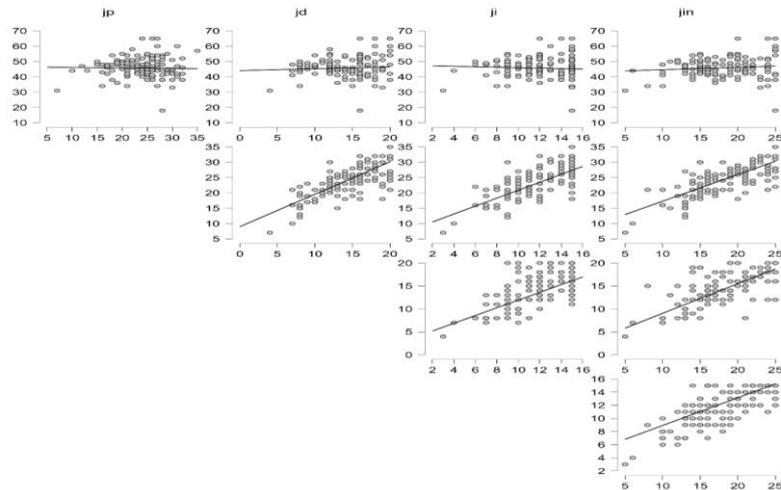


Tabla 5

Correlación entre la variable Compromiso y las dimensiones de Justicia Organizacional

		Justicia Distributiva	Justicia Procedimental	Justicia Interpersonal	Justicia Informacional	
Rho de Spearman	Compromiso	Coefficiente de correlación	0.069	-0.032	-0.062	0.102
		Sig. (bilateral)	0.305	0.636	0.355	0.13
		N	221	221	221	221

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

En la figura 5, existe tendencia lineal positiva y negativa, lo cual indica que, a mayor nivel de Compromiso, mayor es el nivel de Justicia Distributiva y Justicia Informacional; y ser menor el nivel de Justicia Procedimental y Justicia Interpersonal, se observa que el valor p es mayor a .05 en todas las dimensiones, lo que señala que se rechaza H_1 . Por lo tanto, se concluye que las variables Compromiso y las dimensiones de justicia no están correlacionadas. Por lo tanto, esta relación no es estadísticamente significativa.

V. DISCUSIÓN

El estudio de investigación titulado “Justicia y Compromiso Organizacional en trabajadores de empresas metalmeccánica del distrito de Los Olivos-Lima,2022” se basa en el modelo de Jason Colquitt (1991), en sus cuatro dimensiones, como son; Justicia procedimental, Justicia interpersonal, justicia distributiva y justicia informacional. Para la explicación de la variable Compromiso Organizacional se utilizó el modelo teórico de tres dimensiones de John Meyer y Nathalie Allen (1997), con sus factores de compromiso afectivo, normativo y de continuidad. Por ello se buscó hallar la relación en ambas variables.

Con referencia a la hipótesis general, se obtuvo un resultado nulo, ya que dio un resultado de valor p es mayor a .05, lo cual rechaza la H_1 , donde se hacía mención de la existencia de relación significativa en las variables estudiadas. Por lo tanto, se concluyó que las variables Justicia y Compromiso Organizacional no están correlacionadas.

De igual resultado, a nivel internacional, Tello (2018) quien presento en su investigación la variable Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, en trabajadores de una zapatería, lo cual participaron 64 operarios demostraron que no hubo relación en ambas variables, obteniéndose un 54.57% en Compromiso y en satisfacción un 69.04%.

Con respecto a la primera hipótesis se mencionó la existencia de correlación entre la variable Justicia y las dimensiones de Compromiso Organizacional, lo cual se obtuvo un resultado que arroja un valor p mayor a .05, en la dimensiones compromiso de continuidad y normativo, a diferencia de la dimensión compromiso afectivo que da un resultado menor a 0.05, lo cual indica que no hay correlación entre la variable justicia y la dimensión compromiso afectivo. Resultado similar a nivel nacional Mayhua y Zarate (2021) en su investigación con colaboradores un 57.6% de los trabajadores encuestado obtuvieron un nivel alto de percepción de JO, mientras que un 34.3% medio y un 8.1 bajo, en la que predomina la dimensión justicia interpersonal, mientras que la variable compromiso organizacional obtuvo que el 52.2 % de colaboradores poseen nivel medio, 40.4% nivel alto 7.1% nivel bajo, en la que

predomino el compromiso afectivo. Otro resultado similar es el de los autores Espinoza y Muñoz, en el año 2018 en Chile, estudiaron las variables Justicia organizacional y Satisfacción laboral, con una participación de 177 trabajadores, del género masculino y femenino. Los resultados que obtuvieron demuestran que los tipos de Justicia Organizacional, como procedimental e interpersonal afecta y demuestran correlación positiva con satisfacción laboral. En el Alfa de Cronbach se alcanzó un .93 en la dimensión satisfacción laboral y de igual resultado, de .93 en JO.

Como segunda hipótesis directa y significativa, con variable Compromiso Organizacional y las dimensiones de Justicia, castillo (2020) en su investigación con 200 colaboradores de una empresa privada, tuvo como resultados que evidenciaron una relación directa ($r_s=.76$; IC95%: .68 - .82), con efecto grande ($r>.50$) y estadísticamente significativa ($p<.05$) entre justicia organizacional y las dimensiones de compromiso organizacional como: componente afectivo ($r_s=.74$; IC95% .66 - .80), Implicación ($r_s=.57$; IC95%: .46- .66) y Continuidad ($r_s=.62$; IC95%: .51-.70). En investigaciones donde se demuestra que, si hubo relación en ambas variables en la investigación realizada a nivel nacional por Lynch, donde utilizó las escalas de Justicia y Compromiso Organizacional, con una muestra de 253 colaboradores, lo cual pudo obtener resultados más relevantes, manifiestan un nivel medio de Justicia Organizacional de 76.7%. En cuanto a la variable Compromiso Organizacional, resalta un nivel medio de 72.7%. Al final se concluyó que existe una adecuada relación entre ambas variables con un RS. 535 y significancia de $p < 0.01$.

Con respecto a los fundamentos de John Adams, con la teoría de la equidad de (1963) propone que en las organizaciones los trabajadores deben estar motivados equilibradamente en cuanto a su desempeño, ya que esa motivación se obtendrá mediante un trato adecuado, y de manera justa por parte de sus empleadores, de lo contrario sus efectos serán negativos en cuanto a la motivación de los trabajadores. Así mismo, se sabe que existen muchos factores en cuanto a la motivación del trabajador en las organizaciones, como por ejemplo un incentivo financiero por un buen desempeño hará que el trabajador eleve su nivel de compromiso en su trabajo. Por otro lado, la teoría de Greenberg (1987) menciona la Justicia Organizacional, como el conocimiento de los trabajadores,

refiriendo que, si hay una adecuada justicia en la organización, el nivel de productividad y motivación en el trabajo, dando como consecuencia estrés laboral, tensión, ausentismo, pensamiento de renuncia, vulnerabilidad física y psicológica. Cabe mencionar que existe una precisión en cuando a esta teoría, ya que menciona de manera completa las diferentes consecuencias que pueden ocasionar una falta de justicia en el trabajo, tanto físico, como mental. Con respecto a la variable compromiso. En Modelos teóricos, en cuanto a la variable JO, autores como Niehoff y Moorman, del año 1993, lo cual su modelo estaba basado en tres dimensiones, como: interaccional, distributiva y procedimental, cuyas definiciones son similares al modelo teórico de Jason Colquitt, la única diferencia es que Colquitt años más tarde en el 2001, añade el factor interpersonal, para realizar una teoría más completa y mejor explicada. La justicia interpersonal, refiere al trato adecuado que se brinda en las organizaciones, si existe respeto y cortesía personal.

En el modelo antropológico de Juan Antonio Pérez López (1996) menciona que la única fuente de motivación proviene de motivos externos del trabajador, lo cual es valorar su trabajo y generar algún tipo de incentivo. Con respecto a este modelo teórico se menciona que todo trabajador tiene un propósito al ingresar a una organización, su única fuente de motivación es generar dinero, lo cual hará que la persona siga trabajando y se sienta comprometido con su empresa. Si su salario se le brinda con normalidad y no existen atrasos. Un modelo poco conocido para el Compromiso Organizacional es la investigación realizada por Cohen, en el año 2007. A esta teoría Cohen la llamaría bidimensional, que tiene dos factores y menciona la actitud del colaborador en las organizaciones. La primera dimensión es el apego instrumental, que refiere a la percepción que tiene la persona en su organización entre su desempeño y recompensas que reciba. La segunda dimensión es el apego psicológico, que refiere a la obligación moral que tiene el colaborador con su organización. Esta teoría es similar a la teoría de John Meyer y Nathalie Allen, en cuanto al factor apego psicológico se puede traducir como la dimensión normativa y la segunda dimensión, apego instrumental se puede traducir como el factor Afectivo y continuidad. Finalmente, en todas las investigaciones realizadas en esta investigación, se resalta los estudios de Jason Colquitt, en

cuanto a la JO, por su información completa y detallada, tanto en las definiciones, como es su escala, de igual manera en la variable Compromiso Organizacional, realizada por John Meyer y Nathalie Allen, por su acogida en investigaciones nacionales e internaciones, muy recomendada para estudios a futuros, con respecto a ambas variables.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe tendencia lineal positiva y negativa, lo cual indica que, a mayor nivel de Compromiso, mayor es el nivel de Justicia Distributiva y Justicia Informacional; y ser menor el nivel de Justicia Procedimental y Justicia Interpersonal.

SEGUNDA: Las variables Justicia y Compromiso Organizacional, no están correlacionadas. Aun así, existe una correlación inversa y un tamaño del efecto pequeño ($p = .128$, $r_s = -.103$, $r_s^2 = .01$).

TERCERA: La variable Justicia y la dimensión Compromiso afectivo dan un valor de p mayor a $.05$, lo que indica que se rechaza H_i .

CUARTA: Existe una relación estadísticamente significativa, directa y con un tamaño del efecto mediano, entre la variable Justicia y dos de las dimensiones de la variable compromiso organizacional como: Compromiso Normativo ($p < .001$, $r_s = .424$, $r_s^2 = .17$) y Compromiso de continuidad, estadísticamente significativa, inversa ($p < .001$, $r_s = -.359$, $r_s^2 = .12$) con un tamaño de efecto mediano. Este resultado indica que rechaza la H_0 .

QUINTA: En los niveles de JO, el 30.8% de los participantes presenta un nivel bajo, el 19.9%, promedio y el 49.3% alto. En ese sentido, los resultados dan como evidencia que gran parte de los encuestados se ubican entre los niveles bajo y alto. Predominando el nivel alto de Justicia Organizacional.

SEXTA: En los niveles de Compromiso Organizacional, el 26.7% de los participantes presenta un nivel bajo, el 29.9% un nivel promedio y el 43.4% un nivel alto. Los resultados mencionan que la mayoría de los participantes se ubican entre los niveles promedio y alto. Predominando el nivel alto de Compromiso.

VII. RECOMENDACIONES

Luego de realizar las conclusiones, se establecen las siguientes conclusiones:

PRIMERA: A los investigadores a nivel internacional, realizar más investigaciones con respecto a las variables Justicia y Compromiso Organizacional, ya que son muy escasas las investigaciones con las variables Justicia y Compromiso Organizacional

SEGUNDA: En investigaciones con menos de dos años, mencionar e investigar las consecuencias de la pandemia a los colaboradores en su organización, tanto en el ámbito nacional e internacional, ya que se vio afectado el compromiso en las organizaciones.

TERCERA: Realizar estudios más grandes, en cuanto a la muestra para obtener resultados amplios. A si mismo realizar investigaciones y realizar datos con poblaciones similares, para una adecuada discusión.

CUARTA: Implementar estrategias para el aumento de compromiso en las organizaciones.

QUINTA: Mantener y desarrollar la equidad hacia los colaboradores en las organizaciones.

Referencias

- Adams, J. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67.
- Ambrose, M., & Copranzano, R. (2003). A longitudinal analysis of organizational fairness: An examination of reactions to tenure and promotion decisions. *Journal of Applied Psychology*, 266-275.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Lambayeque-Perú: Universidad Católica de Santo Toribio de Mogrovejo.
- Anders, V. (04 de Abril de 2001-2020). *Etimologías de Chile*. Obtenido de <http://etimologias.dechile.net/>
- Andrade, J., Ramirez, E., & Rueda, H. (2019). El alcance de las prácticas de dirección en la vida de los colaboradores: la relación entre la percepción de justicia y el conflicto trabajo-familia en las organizaciones del sur colombiano. *Revista EAN*, 27-41.
- Argomedo, J. (2013). *Satisfacción y compromiso laboral en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad Cesar vallejo.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia : algunos factores para su incremento. *Revista de Contaduría y Administración N° 200*, 5-10.
- Arias, F., & Varela, D. (2003). El Compromiso Organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, 13-25.
- Atencio, E., Otero, O., & Peñata, J. (2019). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. *In Crescendo*, 27-50.
- Ayensa, E., & Gonzales, L. (2007). *Definición, Antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo*. Rioja-España: Universidad de la Rioja.

- Baez, A., Zayas, p., Velázquez, R., & lao, O. (2019). *Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas Cubanas*. Holguin, Cuba: Universidad de Holguín.
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 350-360.
- Betanzos, N., & Paz, R. (5-7 de Octubre de 2011). *El compromiso organizacional (CO) docente en la educación superior*. Obtenido de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvi/docs/4D.pdf>.
- Briones, G. (1996). *Metodología en la investigación cuantitativa en las Ciencias sociales*. Bogota- Colombia: ARFO Editores e Impresores Ltda.
- Castillo, J. (2020). *Justicia organizacional y justicia organizacional en trabajadores de una empresa privada en trujillo*. trujillo-Peru: Universidad privada Antenor Orrego.
- Castro, A. (2017). *Justicia organizacional y engagement en el sector hotelero de Chinchina Caldas*. Colombia: Universidad Católica de Pereira.
- Chiavenato, I. (2008). *Administración de recursos humanos*. México : Editorial Mc Graw Hill. 8° Edición.
- Chiner, E. (2011). *Introducción a la estadística descriptiva: ejercicios*. Alicante-España: Universidad de Alicante. Departamento de Psicología de la Salud.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 336-354.
- Colegio de psicólogos del Perú (2017). En C. d. Perú, *Código y ética deontología*. Lima.
- Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, Vol 86, 386.

- CONCYTEC. (2019). *Consejo nacional de ciencia tecnología e innovación tecnológica*. Obtenido de https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Coronado, G., Valdivia, M., & Aguilera, A. (2020). *Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias*. México: Universidad Tecnológica el Retoño.
- Cropanzano, R., & Ambrose, M. (2001). Procedural and distributive justice are more similar than you think: A monistic perspective and a research agenda. *Advances in Organizational Justice*, 119-151.
- De Boer, E., Bakker, A., Syroit, J., & Schaufeli, W. (2002). Unfairness at work as a predictor of absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 181-197.
- Diaz, L., Barbaranelli, C., & Moreno, B. (2014). Spanish version of Colquitt's Organizational Justice Scale. *Psicothema*, 538-544.
- Duque-Oliva, Ortega, J., & Grueso, M. (2018). Propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional de Colquitt para el contexto latinoamericano. Una aplicación en el Ecuador. *Revista Espacios*, 35.
- Elizabeth, M. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional*. Lima-perú: Universidad Peruana de ciencias aplicadas.
- Espinoza, D., & Muñoz, A. (2018). *Satisfacción Laboral y Justicia Organizacional en una Institución de Funcionarios Públicos de la ciudad de Los Ángeles, Chile*. Los Angeles-Chile: Universidad de Concepcion .
- Ferreira, C., Assmar, E., Uribe, H., Omar, A., & Souto, S. (2006). Individualismo e colectivismo, percepções de justiça e comprometimento em organizações latinoamericanas. *Revista Interamericana de Psicología*, 53-62.
- Flores, I. (2020). *Propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional en colaboradores de instituciones educativas de Chimbote y Nuevo Chimbote*. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo.

- Gallardo, E. (2008). *Evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo. problemáticas y soluciones*. Salamanca-España: Universidad Politecnica de Cataluña.
- Garcia, A. (2004). Una nueva teoria de motivacion: modelo antropológico de Juan Antonio Perez Lopez. *Revista puertorriqueña de psicología*, 123.
- García, R., Gonzales, J., & Jornet, J. (2010). *SPSS: Pruebas no paramétricas*. Valencia- España: Innova Mide.
- Gastelu, N., & Arce, A. (2021). *Compromiso organizacional y contrato psicológico en el personal de ventas de una organización distribuidora de productos de belleza*. la paz: UCB.
- Giachero, S. (2016). *Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay*. Montevideo: Issn.
- Gonzales, M. (2017). *Justicia organizacional, calidad de vida y salud de los trabajadores*. España: Universidad de Huelva.
- Greenberg, J. (1982). *Approaching equity and avoiding inequity in groups and organizations*. New York: Academic Press.
- Greenberg, J. (1987). *A Taxonomy of Organizational Justice Theories*. *Academy of Management Review*, 1987, Vol. 12,.
- Greenberg, J. (2005). *Managing behavior in organizations 4° edition*. New Jersey: Pearson education.
- Greenberg, J., & Scott, K. (1996). Why do workers bite the hands that feed them? Employee theft as a social exchange process. *Research in Organizational Behavior*, 111-156.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación sexta edición. En H. Roberto, *Metodología de la investigación sexta edición* (págs. 152-154). Mexico.
- Hernandez, H. (2020). Values and Organizational Commitment of employed in Durango City. ,13(1). *Revista Trascender, Contabilidad y Gestión*, 1-17.

- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura*. Piura: Facultad de ciencias económicas y empresariales.
- Jimenez, S. V. (2018). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Trujillo*. Trujillo- Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Lestari, G. (2017). Organizational Justice Analysis on Employees Satisfaction and Performance in Faculty of Education Universitas Negeri Surabaya. *Atlantis Press*, 124-127.
- Levano, K. (2018). *Compromiso organizacional en los trabajadores del área de ventas*. Lima-Perú: Universidad Inca Garcilazo de La Vega.
- Loli, A. (2007). Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública. *Industrial Data* , 30-37.
- López-roldan, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* . Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Lynch, Y. (2018). *Justicia organizacional y compromiso organizacional de los colaboradores de un Establecimiento de Salud Trujillo, 2018*. Trujillo-Perú: Universidad cersar Vallejo.
- Manzini, J. (2000). *Declaración de Helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos*. Argentina: Universidad Nacional Mar del Plata.
- Martinez, I. (14 de Noviembre de 2020). *Revista de Comunicacion y Salud*. Obtenido de <https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212>

- Martinez, R., Tuya, L., Perez, A., & Canovas, A. (2009). *El coeficiente de correlacion de los rangos de Spearman*. La Habana- Cuba: Instituto Superior de Ciencias Médicas de La Habana (ISCM-H) .
- Mayhua, T., & Zarate, M. (2021). *Relación entre justicia organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de una municipalidad distrital de la región Arequipa*. Arequipa: Universidad nacional de San Agustín De Arequipa.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011>
Z
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). *Tres componentes, conceptualización del compromiso*. (Human Resource Management Review). Vol.1, n° 1, pp. 61.
- Meyer, J., & Allen, N. (1993). *A three component conceptualization of organizational commitment*. 1, pp 61-98.
- Meyer, J., & Parfyonova. (2010). *Compromiso normativo en el lugar de trabajo: un análisis teórico y la re-conceptualización*. Revista de gestión de recursos humanos. 283-294.
- Mladinic, A., & Isla, P. (25 de Abril de 2002). *Justicia Organizacional: Entendiendo la Equidad en las oorganizaciones*. *Psykhé*, Vol 11 N°2, 171-179. Obtenido de <http://redae.uc.cl/index.php/psykhe/article/view/20143/16655>.
- Muchica, I. (2017). *Factores psicosociales y el nivel de engagement en el personal docente de la institución educativa*. Puno- Perú: Universidad nacional del altipano.
- Muñante, M. (2017). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en efectivos de la unidad especializada de la PNP - Ate, 2017*. Lima-Perú: Universidad Cesar Vallejo.

- Nava, I., Ramos, P., & Garcia, E. (2021). *Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen*. Mexico: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Neyra, M., & Aliaga, B. (2020). *Validación del instrumento compromiso organizacional "CO" en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020*. Lima: Universidad Peruana Unión .
- Niehoff, B., & Moorman, R. (1993). justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Journal* 36(3), 527-556.
- Núñez, G. (05 de agosto de 2015). *Diario la economía*. Obtenido de <https://diariolaeconomia.com/trabajo-y-salud/item/970-en-el-mundo-hay-un-bajo-porcentaje-de-compromiso-laboral.html>
- Ochoa, F. L., Wilson, J., & Taborda, M. (2018). *Ética-Boletín cuatrimestral de Bioética*. Colombia: Universidad CES.
- OIT. (2020). *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados*. Ginebra: consultora internacional en materia de SST.
- Omar, A. (2006). *Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral-Vol.16*. Rosario- Argentina: Universidad Nacional de Rosario.
- operaciona, A. (10 de Noviembre de 2015). *justicia Organizacional*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/283644293_Justicia_organizacional
- Omar, A., & Urtega, A. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e Investigación en Psicología, vol. 13*, 353-372.
- Omar, A., Oggero, H., Maltaneres, V., & Paris, L. (2003). *Análisis de la estructura factorial de una escala para explorar justicia organizacional. Memorias del I Congreso Marplatense de Psicología*. Argentina-Mar de la plata: Anales la Psicología Hoy (CD-Rom).
- Omar, A., Salessi, S., Vaamonde, J., & Urtega, F. (2018). Psychometric properties of Colquitt's Organizational Justice Scale in Argentine workers. *Liberabit*, 61-79.

- Otayza, J. (2021). *Estudio psicométrico del instrumento Escala de Justicia Organizacional de Colquitt en trabajadores millennials de una empresa de Lima metropolitana*. Lima-Perú: Universidad Cayetano Heredia.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 227-232.
- Parella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: Fedupel.
- Patlán, J., Flores, R., & Martinez, E. (2014). *Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Peña, M., Diaz, G., Chavez, A., & Sanchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista internacional Administracion y Finanzas Vol 5 N°5*, 95-105.
- Real Academia Española. (2021). Obtenido de <https://dle.rae.es/justicia>
- Reynados, C., Villaroel, C., Campos, D., & Heynig, E. (2021). *Guía para la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo: justicia organizacional*. Santiago : Instituto de salud publica.
- Rios, J., & Loli, A. (2019). *Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Rios, L., & Carranza, G. (2018). *Determinantes de explicación del constructo justicia organizacional y su impacto con satisfacción y desempeño laborales*. Mexico: Universidad Autonoma de Guadalajara .
- Rios, M., Tellez, M., & Ferrer, J. (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Contaduria y Administracion*, 103-125.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional (traducción al español)*. Mexico: Universidad Nacional Autónoma de México.

- Rodriguez, R., & Martinez, M. (2014). *Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora*. Puerto Rico: universidad carlos albizu.
- Rojas, K. (2018). *Propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional en colaboradores de entidades públicas de la ciudad de Trujillo*. Trujillo-Perú: Universidad Cesar vallejo.
- Romero, M. (2016). Metodología de la investigación-Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista enfermería, trabajo*, 105-114.
- Salazar, M. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Quito-Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Solano, D. (2011). Una revisión del concepto de Justicia Organizacional: Desarrollo teórico e implicancias en la coyuntura política y para el sector público. *Revista de Gestión Pública y Desarrollo*, 14 – 16.
- Supo, J. (2014). *Cómo probar una hipótesis*. Arequipa- Perú: BIOESTADISTICO EIRL.
- Tais, M., & Marisol, Z. (2021). *Relación entre justicia organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de una municipalidad distrital de la región arequipa*. arequipa: universidad nacional de san agustín de Arequipa.
- Tello, L. (2018). *Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*. Ambato-Ecuador: Universidad tecnica de Ambato.
- Ulrich, D. (1997). *Recurso Humano Champion*. Buenos Aires- argentina: Editorial Granica.
- Vaamonde, J. D. (2013). *El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional*. La plata: Universidad Nacional de la plata

- vásquez, E. (2020). *Síndrome de Burnout y Justicia organizacional en profesionales de enfermería de hospitales de tercer nivel en la ciudad de Medellín*. Medellín: Universidad CES, Medellín.
- Vazquez, L., Magaña, D., & Mapén, F. (2018). *Justicia Organizacional y su efecto en el Compromiso Organizacional. El caso de una Institución de Educación Superior*. México: Editorial Hess, S.A. DE C.V.
- Ventura-León, J. L. (2017). *El significado de la significancia estadística: comentarios a Martínez-Ferrer y colaboradores*. Lima, Perú: Universidad Privada del Norte.
- Zapana, A. (2020). *Impacto de la Covid- 19 en el comportamiento organizacional*. Lima-Perú: UNSA.

Anexo

Anexo.1 Matriz de operacionalización de variables

variables	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de medición
Justicia Organizacional	Colquitt (2001) la define como la equidad que sienten los trabajadores dentro de la organización en la que laboran. Mientras que, para Alicia Omar (2006), en la adaptación Argentina, la define como el conocimiento que tienen los trabajadores sobre lo justo e injusto dentro de sus centros de labores	se utilizó la escala de Justicia Organizacional de Colquitt (2001) adaptado en argentina por Omar et al. (2003), lo cual cuenta con cuatro dimensiones y 20 ítems, que tiene alternativas que van desde nunca = 1, a siempre = 5, de escala Ordinal. Esta versión en español, en la primera dimensión, Justicia procedimental cuenta con 7 ítems (1,2,3,4,5,6,7), Distributiva, compuesta por cuatro ítems (8,9,10,11). Por consiguiente, interpersonal, con cuatro ítems (12,13,14,15) y por último el factor informativa, que cuenta con cinco ítems (16,17,18,19,20) (Otayza,2021, p.57).	Justicia distributiva	Equidad Igualdad Necesidad	8,9,10 y 11	Escala ordinal
			Justicia procedimental	Consistencia Imparcialidad Representación de todos los interesados Corrección Ética	1,2,3,4,5, 6 y 7	
			Justicia Interpersonal	Dignidad Cortesía Respeto	12,13,14,15	
			Justicia informacional	Comunicación	16,17,18,19 y 20	
		La estructura de la escala de Meyer y Allen está compuesta por 18 ítems en idioma inglés, pero por permiso de los				

Compromiso Organizacional	Meyer y Allen (1993) lo definen como el estado psicológico que refiere a la identificación y relación que tiene el empleado con su organización, mediante ello el empleado tomará la decisión de continuar en su organización.	autores fueron traducidos al español por Arcienaga y Gonzales en el año 2006 (Neyra & Aliaga, 2020, p.2). La Escala fue adaptado en Perú, por Juana Argomedo(2013) lo cual contiene alternativas desde totalmente en desacuerdo, hasta totalmente de acuerdo , de escala Ordinal, cuyos ítems están distribuidos en tres dimensiones: Afectivo (6,9,12,14,15,18), Continuidad (1,3,4,5,16,17) y Normativo (2,7,8,10,11,13). Cuyos niveles de resultados son: bajos, promedio y alto, teniendo un peso de 33.3% por cada dimensión (Lévano, 2018, p.53). Los puntajes de esta adaptación van desde 126 a más = alto, 19 a 125= promedio y puntaje menos de 18= bajo (Muñante,2017).	Compromiso afectivo	Identificación con la organización	6,12,18
			Compromiso afectivo	Involucramiento con la organización	9,14,15
			Compromiso por continuidad	Percepción de alternativas	4,5,16
			Compromiso normativo	Inversión en la organización	1,3,17
			Compromiso normativo	Lealtad	13,8,2
			Compromiso normativo	Sentido de obligación	7,2,11

Anexo2: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ITEMS		MÉTODO
	General	General	Variable 1: Justicia Organizacional		
	Existe relación significativa directa entre justicia y el compromiso organizacional en trabajadores de empresas metalmeccánicas del distrito de Los Olivos	Determinar la relación existente entre la justicia y el compromiso organizacional en trabajadores de empresas metalmeccánicas del distrito de Los Olivos	Dimensiones	Ítems	Diseño: No experimental y transversal
			Justicia distributiva		
			Justicia procedimental	1 al 20	Nivel: Descriptivo-correlacional.
			Justicia interpersonal		
			Justicia informacional		
	Específicos	Específicos	Variable 2: Compromiso Organizacional		POBLACIÓN-MUESTRA
¿Cuál es la relación existente, entre la justicia y el compromiso organizacional en trabajadores de empresas metalmeccánicas del distrito de Los Olivos?	1) La justicia organizacional se relaciona directa y significativamente con las dimensiones del compromiso organizacional. 2) El compromiso organizacional se relaciona directa y significativamente con las dimensiones de la justicia organizacional.	1) Describir los niveles de la justicia organizacional. 2) Describir los niveles del compromiso organizacional 3) Establecer la relación entre la justicia organizacional y dimensiones del compromiso organizacional. 4) Establecer la relación entre el compromiso organizacional y dimensiones de la justicia organizacional.	Dimensiones	Ítems	N= n=
			Compromiso Afectivo		
			Compromiso por continuidad	1 al 18	Instrumentos
			Compromiso normativo		(EJOC)
					(CCO)

Anexo 2: Instrumentos de aplicación

Escala de justicia organizacional Colquitt(2001) versión Argentina de Alicia Omar et al.,(2003)

Instrucciones

Marque la opción que le parezca correcta, según su percepción, mediante cada ítem. La encuesta es de carácter anónimo, por lo tanto, el participante no pondrá sus nombres y apellidos:

- 1= Nunca
- 2= Casi nunca
- 3= A veces
- 4= Casi siempre
- 5= Siempre

Las siguientes preguntas se refieren a los procedimientos empleados en su trabajo para tomar las decisiones y obtener resultados	
1. ¿Con qué frecuencia usted ha podido expresar sus puntos de vista y sentimientos durante la aplicación de los procedimientos?	12345
2. ¿Con qué frecuencia usted ha tenido influencia sobre los logros obtenidos a partir de la aplicación de los procedimientos?	12345
3. ¿Con qué frecuencia los procedimientos en su organización han sido aplicados de manera coherente?	12345
4. ¿Con qué frecuencia Los procedimientos aplicados en su organización son justos?	12345
5. ¿Con qué frecuencia Los procedimientos aplicados se basan en informaciones correctas?	12345
6. ¿Con qué frecuencia usted ha podido reclamar las recompensas obtenidas a partir de la aplicación de los procedimientos en su organización?	12345
7. ¿Con qué frecuencia los procedimientos que se aplican se fundamentan en valores éticos y morales?	12345
Las siguientes preguntas se refieren a los resultados obtenidos por usted en su trabajo (su salario, ascensos, promociones, premios, etc.).	
8. ¿Con qué frecuencia esos resultados reflejan el esfuerzo que usted pone en su trabajo?	12345
9. ¿Con qué frecuencia esos resultados reflejan la verdadera importancia del trabajo que usted hace?	12345
10. ¿Con que frecuencia esos resultados reflejan la contribución que usted hace a su organización?	12345
11. ¿Con qué frecuencia esos resultados justifican el desempeño que usted pone en su trabajo?	11234

Las siguientes preguntas se refieren a la persona que toma las decisiones en su trabajo (su jefe, supervisor, responsable del sector, etc.).	
12. ¿Con qué frecuencia esa persona lo trata con cortesía?	12345
13. ¿Con qué frecuencia esa persona lo trata con dignidad?	12345
14. ¿Con qué frecuencia esa persona lo trata con respeto?	12345
15. ¿Con qué frecuencia esa persona evita hacer comentarios inapropiados?	12345
Las siguientes preguntas se refieren a la persona que toma las decisiones en su trabajo (su jefe, supervisor, responsable del sector, etc.).	
16. ¿Con qué frecuencia esa persona es sincera cuando se comunica con usted?	12345
17. ¿Con qué frecuencia esa persona le explica en detalle los procedimientos adoptados?	12345
18. ¿Con qué frecuencia Esa persona le ofrece explicaciones razonables sobre los procedimientos adoptados en la organización.?	12345
19. ¿Con qué frecuencia esa persona se comunica con usted en los momentos oportunos?	12345
20. ¿Con qué frecuencia esa persona parece adaptar la comunicación a las necesidades específicas de cada uno?	12345

Anexo 3: Instrumentos de aplicación

Cuestionario de Compromiso Organizacional De Meyer y Allen, Adaptado por Argomedo (2013)

Instrucciones

Marque la opción que le parezca correcta, según su percepción, mediante cada ítem. La encuesta es de carácter anónimo, por lo tanto, el participante no pondrá sus nombres y apellidos:

1 = muy en desacuerdo

2 = en desacuerdo

3 = de acuerdo

4 = muy de acuerdo

1. Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	1234
2. Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora	1234
3. Renunciara mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	1234
4. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	1234
5. Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor	1234
6. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización	1234
7. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento	1234
8. Esta organización merece mi lealtad	1234
9. Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	1234
10. No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	1234
11. No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente	1234
12. Esta organización significa mucho para mí	1234
13. Le debo muchísimo a mi organización	1234
14. No me siento como "parte de la familia" en mi organización	1234
15. No me siento parte de mi organización	1234
16. Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	1234
17. Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	1234

18. No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.

1234

Anexo 4:

Formulario de Justicia y Compromiso organizacional

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScTHWaVWNydSbG3l6ZcrCN6PNnjatyduQBZjUhhFVm3GAqtZg/viewform>

Justicia y Compromiso Organizacional en Trabajadores de empresas metalmecánica

Estimado(a) Colaborador(a) le saluda Cristian Omar Encarnación Rojas, estudiante de la carrera de psicología de la universidad Cesar Vallejo-sede Lima Norte. Nos dirigimos a su persona solicitando su colaboración y participación en este estudio, con el objetivo de obtener el título profesional de licenciatura en psicología.

 **cristianencarnacionrojas@gmail.com** (no compartidos)
[Cambiar de cuenta](#)

 Borrador restaurado

*Obligatorio

Anexo 5: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

.....

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **Cristian Omar Encarnación Rojas**, estudiante del onceavo ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “**Justicia y compromiso organizacional en trabajadores de empresas metalmeccánicas del distrito de Los Olivos. Lima, 2022**” y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **Cuestionario de justicia organizacional de Colquitt y el cuestionario de Compromiso organizacional de Meyer y Allen**. De aceptar participar en la investigación, se informará 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. Cristian Omar Encarnación Rojas
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Anexo 6: Carta de solicitud para la utilización y modificación de las alternativas de cuestionario de compromiso organizacional



"Year of the Strengthening of National Sovereignty".

LETTER 0547- 2022/EP/PSI.UCV LIMA NORTH-LN

Los Olivos, May 24, 2022

Author:

- **John Meyer**

Present.-

Of our consideration:

I am pleased to address you to express my cordial greetings and at the same time introduce Mr. **Encarnación Rojas, Cristian Omar**, with DNI **45492831**, a student in the last year of the School of Psychology of our university; with registration code N ° **6700273905**, who will carry out his research work to opt for the degree of Bachelor of Psychology entitled: **Justice and organizational commitment in workers of metalworking companies in the district of Los Olivos-Lima, 2022**, this research work has academic purposes, not for profit, where an investigation will be carried out with the use of the **Organizational Commitment Questionnaire (CCO)** instrument through validity, reliability, item analysis and tentative scales.

We thank you in advance for providing the facilities of the case by providing a letter of authorization for the use of the instrument in question, for academic purposes only, and thus continue with the development of the research project.

On this occasion, I take the opportunity to renew the sentiments of my special consideration and personal esteem.

Sincerely

A handwritten signature in black ink is written over a white rectangular background. To the right of the signature is a circular official stamp of the Universidad César Vallejo. The stamp contains the text "UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO" around the top edge, "UCV" in the center, and "ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA" and "CAMPUS LIMA NOROCCIDENTAL" around the bottom edge.

Anexo 5. Autorización de la escala de Compromiso Organizacional

This screenshot shows a Gmail inbox on a desktop browser. The search bar contains "in:sent". The left sidebar shows folders: Redactar, Recibidos (8,088), Destacados, Pospuestos, Enviados, Borradores (49), and Más. The main content area displays an email from Cristian Er to John Peter Meyer. The email subject is "Hello (Hola)". The body text reads: "thank you for giving me the consent mr. meyer, but i can modify the 7 alternatives of your scale to 4 alternatives, for my research". The email is dated Saturday, April 2, 2022, at 14:39. The interface includes a Windows taskbar at the bottom with the search bar "Escribe aquí para buscar" and system tray showing 20°C, "Muy nublado", and the date 4/04/2022.

This screenshot shows a Gmail inbox on a desktop browser. The search bar contains "Buscar correo". The left sidebar shows folders: Redactar, Recibidos (8,088), Destacados, Pospuestos, Enviados, Borradores (49), and Más. The main content area displays an email from John Peter Meyer to Cristian Er. The email subject is "Authorization of your scale". The body text reads: "Mr. John Meyer good evening, I am a student from Peru, I am writing to you with the aim of allowing me to use your Organizational Commitment Questionnaire for m". The email is dated Saturday, April 2, 2022, at 0:27. The interface includes a Windows taskbar at the bottom with the search bar "Escribe aquí para buscar" and system tray showing 20°C, "Muy nublado", and the date 4/04/2022.

Anexo 6: Carta de Autorización para a utilización de cuestionario de Justicia organizacional adaptado en Argentina



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

CARTA N°0548- 2022/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 25 de Mayo de 2022

Autor:

- Alicia Omar
(Adaptación)

Presente.-

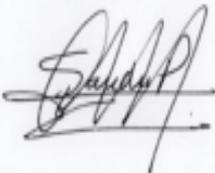
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al Sr. **Encarnación Rojas, Cristian Omar** con DNI 45492831 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700273905, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **Justicia y compromiso organizacional en trabajadores de empresas metalmecánicas del distrito de Los Olivos-Lima, 2022**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Escala de Justicia organizacional de Colquitt (EJO)**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

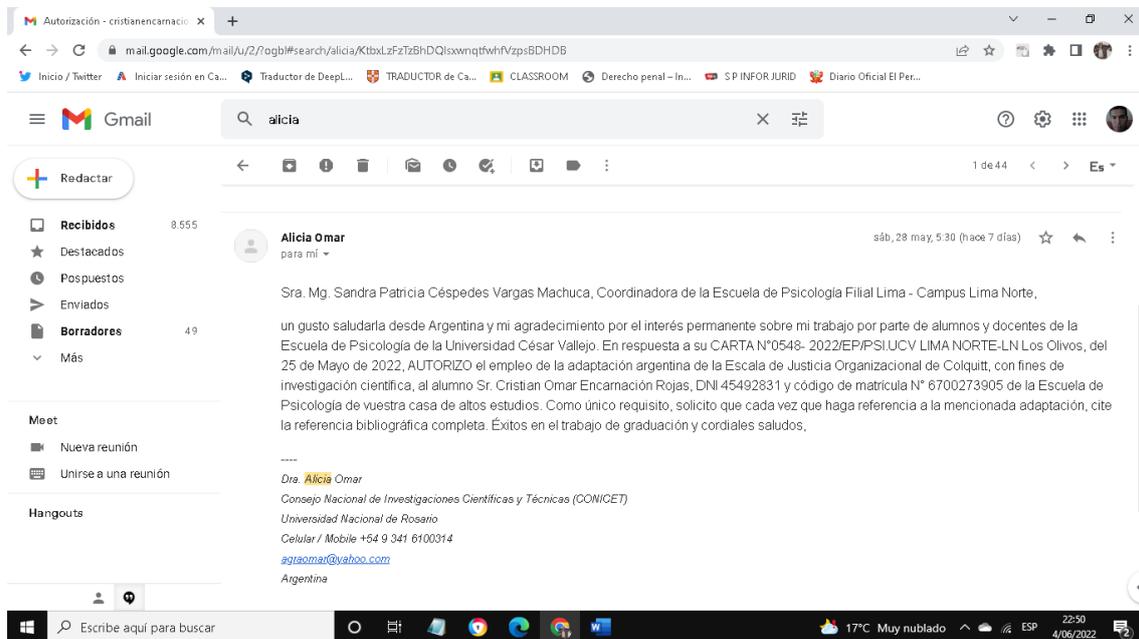
Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Anexo 7: Solicitud para la utilización de cuestionario de Justicia organizacional adaptado en Argentina



Anexo 8:

Resultado de la prueba piloto

Tabla 6

Evidencias de validez basada en la estructura interna mediante el AFC de la escala Justicia Organizacional

Muestra total (n= 53)	Ajuste Absoluto			Ajuste Incremental	
	X ² /gl	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
Justicia Organizacional	2.37	0.163	0.0706	0.796	0.764
<i>Valores aceptables</i> (Escobedo, Hernández y Martínez, 2016)	≤ 3	≤ .05	≤ .05	≥ .90	≥ .90

Nota: X²/gl= Chi-Cuadrado entre grados de libertad; RMSEA= Error de Aproximación cuadrático medio; SRMR= Raíz media estandarizada residual cuadrática; CFI= Índice de bondad de ajuste comparativo; TLI= índice de Tucker-Lewis.

En la tabla 11 se aprecia la distribución de los ítems entre las 4 dimensiones Justicia Distributiva, Justicia Procedimental, Justicia Interpersonal y Justicia Informativa. Asimismo, en la tabla 12 se observa los índices de ajuste no se adecuaron al modelo establecido ya que el TLI y CFI son menores a .90 y el RMSEA y SRMR son menores a .05.

Validez de la Prueba Piloto de Compromiso Organizacional

Evidencias de validez basada en la estructura interna mediante el AFC de la escala Compromiso Organizacional

Tabla 7

Muestra total (n= 53)	Ajuste Absoluto			Ajuste Incremental	
	X ² /gl	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
Compromiso Organizacional	2.58	0.174	0.152	0.443	0.338
<i>Valores aceptables</i> (Escobedo, Hernández y Martínez, 2016)	≤ 3	≤ .05	≤ .05	≥ .90	≥ .90

Nota: X²/gl= Chi-Cuadrado entre grados de libertad; RMSEA= Error de Aproximación cuadrático medio; SRMR= Raíz media estandarizada residual cuadrática; CFI= Índice de bondad de ajuste comparativo; TLI= índice de Tucker-Lewis.

En la tabla 12 se aprecia la distribución de los ítems entre las 3 dimensiones Compromiso afectivo, Compromiso Continuidad y Compromiso Normativo. Asimismo, en la tabla se observa los índices de ajuste no se adecuaron al modelo establecido ya que el TLI y CFI son menores a .90 y el RMSEA y SRMR son menores a .05.

Fiabilidad interna a través del coeficiente de alfa de Cronbach y Omega de McDonald (Prueba piloto)

Tabla 8

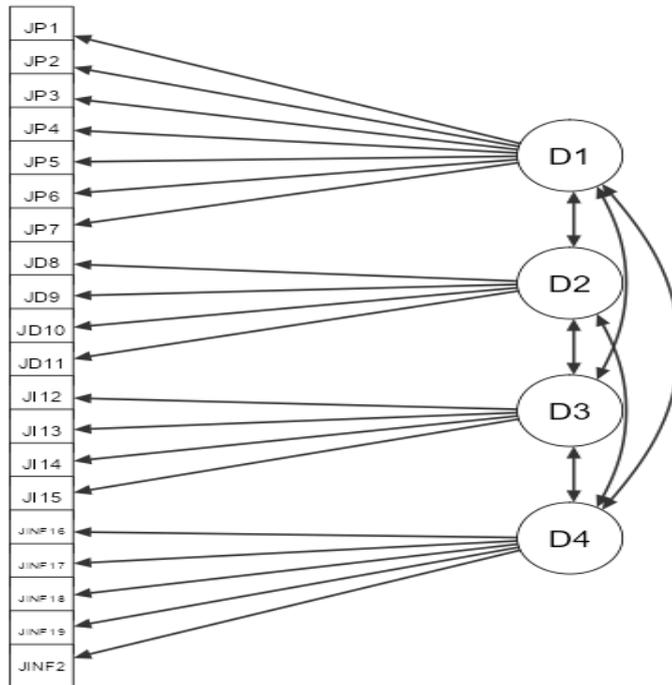
Evidencias de consistencia interna con los coeficientes alfa de Cronbach y omega de McDonald de las variables Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional

	α	ω
Justicia Organizacional	0.964	0.965
Compromiso Organizacional	0.697	0.727

En la presente tabla 10 se muestra para ambas variables, valores aceptables de consistencia interna tanto para el coeficiente alfa como para el coeficiente omega de por ser igual o mayor a .7. Es decir, 2 los instrumentos arrojan un nivel adecuado de consistencia interna.

Figura 6

Modelo factorial (Piloto) del cuestionario de Justicia organizacional



En la figura 6 se aprecia la distribución de los ítems entre las 4 dimensiones Justicia Distributiva, Justicia Procedimental, Justicia Interpersonal y Justicia Informativa. Asimismo, en la tabla 12 se observa los índices de ajuste no se adecuaron al modelo establecido ya que el TLI y CFI son menores a .90 y el RMSEA y SRMR son menores a .05.

Tabla 9.*Medidas de bondad de ajuste del Análisis factorial confirmatorio*

Modelo	GFI	CFI	TLI	NFI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
							Lower	Upper
4 factores eliminación ítems 3,5,17,2,16 y 19	0.84	0.91	0.884	0.885	0.061	0.119	0.105	0.134

Los resultados del Análisis Factorial Confirmatorio se evidencian en la tabla 8. Como se observa, se realizó la propuesta de 1 modelos, un modelo de 4 componente con eliminación de ítems. El primer modelo presenta índices de bondad de ajuste (GFI= 0.84, TLI= 0.884, CFI=0.91, RMSEA=0.119 y SRMR= 0.061); eliminando los ítems 3,5,17,2,16 y 19. Ante lo cual se evidencia que el modelo de 4 componentes con la eliminación de los ítems 3,5,17,2,16 y 19 presenta un mejor modelo de ajuste, alcanzando los índices de ajuste deseados.

Tabla 10.*Medidas de bondad de ajuste del Análisis factorial confirmatorio*

Modelo	GFI	CFI	TLI	NFI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
							Lower	Upper
2 factores	0.809	0.836	0.790	0.809	0.086	0.145	0.128	0.164

Los resultados del Análisis Factorial Confirmatorio se evidencian en la tabla 9. Como se observa, se realizó la propuesta de 1 modelos, un modelo de 3 componente con eliminación de ítems. El primer modelo presenta índices de

bondad de ajuste (GFI= 0.84, TLI= 0.884, CFI=0.91, RMSEA=0.119 y SRMR= 0.061); eliminando los ítems 3,9,4,13,4,9,13 dejan solo 3 factores de 4. Ante lo cual se evidencia que el modelo de 4 componentes con la eliminación de los ítems 3, 5, 17, 2,16 y 19 presenta un mejor modelo de ajuste, alcanzando los índices de ajuste deseados

Tabla 11.

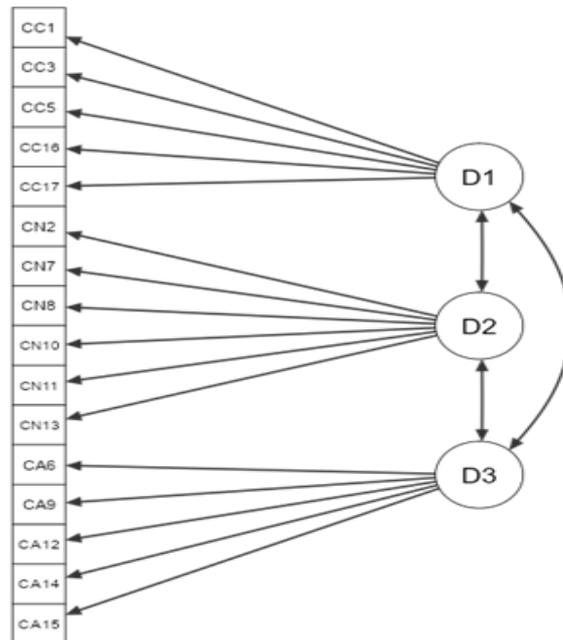
Consistencia interna

	α	ω
Justicia Organizacional	0.956	0.958
Compromiso Organizacional	0.878	0.879

En la tabla 10 se muestra para ambas variables, valores aceptables de consistencia interna tanto para el coeficiente alfa como para el coeficiente omega de por ser igual o mayor a .7. Es decir, 2 los instrumentos arrojan un nivel adecuado de consistencia interna.

Figura 7

Modelo factorial (Piloto) del cuestionario de Compromiso Organizacional



En la figura 7 se aprecia la distribución de los ítems entre las 3 dimensiones Compromiso afectivo, Compromiso Continuidad y Compromiso Normativo. Asimismo, en la tabla 13 se observa los índices de ajuste no se adecuaron al modelo establecido ya que el TLI y CFI son menores a .90 y el RMSEA y SRMR son menores a .05

Anexo: 8 Ficha sociodemográfica

Ficha Sociodemográfica

Sexo

- Hombre
- Mujer

Edad

- 18-25
- 26-32
- 33-40
- 41-48
- 49-55
- 55-65

Estado Civil

- Soltero
- Casado/ conviviente
- Divorciado
- Viudo(a)

Cargo en la empresa

- Operario(a)
- Encargado de Área
- Encargado de planta

Anexo: 9 Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ENCARNACION ROJAS CRISTIAN OMAR estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "JUSTICIA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS METALMECANICA DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS-LIMA,2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
CRISTIAN OMAR ENCARNACION ROJAS DNI: 45492831 ORCID 0000-0002-5070-0537	Firmado digitalmente por: CENCARNACIONR el 12- 07-2022 16:47:12

Código documento Trlce: TRI - 0338784

Anexo: 10 Autorización para la publicación de la tesis en el repositorio institucional UCV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, ENCARNACION ROJAS CRISTIAN OMAR identificado con DNI N° 45492831, (respectivamente) estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD y de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "JUSTICIA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS METALMECANICA DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS-LIMA,2022".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

--

LIMA, 12 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
ENCARNACION ROJAS CRISTIAN OMAR DNI: 45492831 ORCID 0000-0002-5070-0537	Firmado digitalmente por: CENCARNACIONR el 12-07-2022 16:47:28

Código documento Trilce: TRI - 0338787

Anexo: 11 Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, OLIVAS UGARTE LINCOL ORLANDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "JUSTICIA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS METALMECANICA DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS-LIMA,2022", cuyo autor es ENCARNACION ROJAS CRISTIAN OMAR, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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 vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 12 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
OLIVAS UGARTE LINCOL ORLANDO DNI: 43102056 ORCID 0000-0001-7781-7105	Firmado digitalmente por: LOLIVAS el 29-07-2022 20:03:56

Código documento Trílce: TRI - 0338786



Anexo: 12 Dictamen para sustentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Dictamen para Sustentación

LIMA, 12 de Julio del 2022

El jurado encargado de evaluar la Tesis presentado por el autor ENCARNACION ROJAS CRISTIAN OMAR de la escuela profesional de PSICOLOGÍA, cuyo título es "JUSTICIA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS METALMECANICA DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS-LIMA,2022", damos fe de que hemos revisado el documento antes mencionado, luego que el estudiante levantado todas las observaciones realizadas por el jurado, y por lo tanto está APTA para su defensa en la respectiva sustentación.

Firmado digitalmente por: LABARBOZAB el
08 Ago 2022 19:55:02

LUIS ALBERTO BARBOZA ZELADA
PRESIDENTE

Firmado digitalmente por: JCCASTROGA el
08 Ago 2022 19:37:11

JULIO CESAR CASTRO GARCIA
SECRETARIO

Firmado digitalmente por: ERAFAELCR01 el 02 Ago
2022 13:18:06

ELLA RAFAEL CRUZ
VOCAL

Código documento Trilce: TRI - 0338785



Anexo: 13 Acta de sustentación de tesis

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

Siendo las 19:00 horas del 08/08/2022, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Tesis titulada: "JUSTICIA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS METALMECANICA DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS-LIMA,2022", presentado por el autor ENCARNACION ROJAS CRISTIAN OMAR estudiante de la escuela profesional de PSICOLOGÍA.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

Autor	Dictamen
CRISTIAN OMAR ENCARNACION ROJAS	Mayoría

Firmado digitalmente por: LABARBOZAB
el 08 Ago 2022 20:13:06

LUIS ALBERTO BARBOZA ZELADA
PRESIDENTE

Firmado digitalmente por: JCCASTROGA el
08 Ago 2022 20:13:07

JULIO CESAR CASTRO GARCIA
SECRETARIO

Firmado digitalmente por: ERAFAELCR01 el
08 Ago 2022 20:14:36

ELLA RAFAEL CRUZ
VOCAL

Código documento Trilce: TRI - 0338783

Anexo 14: Aprobación del curso de conducta responsable

<https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/Login.do>

The screenshot shows a web browser window with the URL <https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/Login.do>. The page is titled "Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores" and features a user profile for "CRISTIAN OMAR ENCARNACION ROJAS". A green box indicates "Conducta Responsable en Investigación" with a date of "Fecha: 16/05/2022". There is a "Solicitar Incorporación" button and a file upload section with "Agregar foto" and "Eliminar foto" buttons. The browser's taskbar shows the Windows logo, search bar, and system tray with the date 4/06/2022 and time 23:17.

Anexo 15: Porcentaje del turnitin

The screenshot shows a Turnitin report in a Google Chrome browser window. The document is from "UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO" and is titled "Justicia y compromiso organizacional en trabajadores de empresas metalmeccánicas del distrito de Los Olivos-Lima, 2022". The report shows a similarity score of 20%. A sidebar on the right lists the sources of the matches:

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.ucv.edu.pe	7%
2	Entregado a Universida...	3%
3	hdl.handle.net	3%
4	repositorio.upao.edu.pe	2%
5	Repositorio Unsa Edu Pe	1%
6	repositorio.urp.edu.pe	1%

The author is identified as "Encarnación Rojas, Cristian Omar (orcid.org/0000-0002-5070-0537)". The page footer indicates "Página: 1 de 35" and "Número de palabras: 8312".



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, OLIVAS UGARTE LINCOL ORLANDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "JUSTICIA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS METALMECANICA DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS-LIMA,2022", cuyo autor es ENCARNACION ROJAS CRISTIAN OMAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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 vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 12 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
OLIVAS UGARTE LINCOL ORLANDO DNI: 43102056 ORCID: 0000-0001-7781-7105	Firmado electrónicamente por: LOLIVAS el 29-07- 2022 20:03:56

Código documento Trilce: TRI - 0338786