



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Percepción de Justicia organizacional y Compromiso  
organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de  
Justicia de la República, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Psicología**

**AUTORES:**

Bonilla Del Castillo, Jorge Luis (orcid.org/0000-0002-9585-9971)  
Vilcabana Huaman, Emilio (orcid.org/0000-0001-5728-3177)

**ASESOR:**

Mg. Saavedra Torres, Isaac. (orcid.org/0000-0002-6549-1627)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**CHICLAYO – PERÚ**

**2024**

## **Dedicatoria**

Dedico esta investigación a mi familia, por ser mi mayor fuente de apoyo, motivación y amor incondicional en cada etapa de mi vida. Gracias por su constante aliento y confianza en mí, y por estar a mi lado en los momentos más difíciles.

**Bonilla Del Castillo, Jorge Luis**

Emilio: Dedico este trabajo a Dios, por permitirme haber llegado hasta este momento importante de mi formación. A mis padres, por su apoyo y por demostrarme que nada es imposible, que con esfuerzo y dedicación se pueden llegar a grandes cosas.

**Vilcabana Huaman, Emilio**

## **Agradecimiento**

Queremos expresar nuestro profundo agradecimiento al Mg. Isaac Saavedra Torres por su orientación, su paciencia y su compromiso constante durante el desarrollo de la investigativo.

También queremos agradecer a la Universidad César Vallejo por brindarnos la oportunidad de llevar a cabo esta investigación y por proporcionarnos las herramientas y recursos necesarios para lograr nuestras metas.

**Los autores**



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SAAVEDRA TORRES ISAAC, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Percepción de justicia organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023", cuyos autores son VILCABANA HUAMAN EMILIO, BONILLA DEL CASTILLO JORGE LUIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

CHICLAYO, 15 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SAAVEDRA TORRES ISAAC <b>DNI:</b> 72425239 <b>ORCID:</b> 000-0002-6549-1627	Firmado electrónicamente por: ISAAVEDRAT el 15- 01-2024 21:36:53

Código documento Trilce: TRI - 0733163





FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, VILCABANA HUAMAN EMILIO, BONILLA DEL CASTILLO JORGE LUIS estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Percepción de justicia organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
EMILIO VILCABANA HUAMAN <b>DNI:</b> 76728578 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5728-3177	Firmado electrónicamente por: EVILCABANA el 15- 01-2024 20:13:05
JORGE LUIS BONILLA DEL CASTILLO <b>DNI:</b> 74447141 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9585-9971	Firmado electrónicamente por: JBONILLACA94 el 15- 01-2024 20:10:18

Código documento Trilce: TRI - 0733175



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	vi
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTORES .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA .....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.1.1. Tipo de investigación.....	11
3.1.2. Diseño de Investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	13
3.3.1. Población .....	13
3.3.2. Muestra. ....	14
3.3.3. Muestreo .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	14
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS .....	33
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Relación entre percepción de justicia organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023.....	18
<b>Tabla 2.</b> Nivel de percepción de justicia organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023.....	18
<b>Tabla 3.</b> Nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023. ....	20
<b>Tabla 4.</b> Relación de percepción de justicia procedimental y compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023.....	21
<b>Tabla 6.</b> Relación de percepción de justicia interpersonal y compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023.....	22
<b>Tabla 7.</b> Relación de percepción de justicia informacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023.....	22
<b>Tabla 8.</b> Matriz de consistencia.....	1
<b>Tabla 9.</b> Validez de contenido – V Aiken de Percepción de justicia organizacional	3
<b>Tabla 10.</b> Validez de contenido – V Aiken del cuestionario de compromiso organizacional.....	4
<b>Tabla 11.</b> Modificación de los ítems .....	5
<b>Tabla 12.</b> Confiabilidad del cuestionario Percepción de justicia organizacional.....	5
<b>Tabla 13.</b> Confiabilidad del cuestionario Compromiso organizacional .....	6
<b>Tabla 14.</b> Baremos del cuestionario percepción de justicia organizacional .....	6
<b>Tabla 15.</b> Baremos del cuestionario compromiso organizacional .....	8
<b>Tabla 16.</b> Prueba de normalidad .....	9

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la correlación entre la percepción de justicia organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, 2023. La metodología fue cuantitativa, de tipo aplicada, diseño no experimental, de corte transversal, de igual manera, tiene un alcance correlacional, la muestra estuvo constituida por 218 trabajadores judiciales seleccionados por conveniencia para la recolección de datos se utilizaron los instrumentos, el instrumento de cuestionario de Justicia Organizacional del autor Colquit y Moorman y el cuestionario de compromiso organizacional del autor Meyer y Allen. Asimismo, se aprueba la hipótesis del estudio, puesto que, la percepción de justicia organizacional evidencia una correlación estadísticamente significativa, directa y con tamaño del efecto bajo con el compromiso organizacional de los trabajadores Judiciales ( $p < 0.01$ ;  $\rho: .311^{**}$ ). Así mismo se halló correlaciones en sus dimensiones ( $p < 0.05$ ) también se encontró un nivel regular en la percepción de justicia organizacional (43.6%) y un nivel medio en el compromiso organizacional (60.6%). Lo cual significa que, a mayor percepción de justicia organizacional en los trabajadores, mayor será el compromiso organizacional en ellos.

**PALABRAS CLAVE:** Colaboradores, justicia organizacional, compromiso organizacional.



## ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the correlation between the perception of organizational justice and organizational commitment in the workers of the Supreme Court of Justice of the Republic of Peru, 2023. The methodology was quantitative, applied, non-experimental design, cutting Cross-sectional, in the same way, it has a correlational scope, the sample was made up of 218 judicial workers selected for convenience. For data collection, the instruments were used, the Organizational Justice questionnaire instrument by the author Colquit and Moorman and the organizational commitment questionnaire. by author Meyer and Allen. Likewise, the study hypothesis is approved, since the perception of organizational justice shows a statistically significant, direct correlation with a low effect size with the organizational commitment of Judicial workers ( $p < 0.01$ ;  $\rho: .311^{**}$ ). Likewise, correlations were found in their dimensions ( $p < 0.05$ ), a regular level was also found in the perception of organizational justice (43.6%) and a medium level in organizational commitment (60.6%). Which means that the greater the perception of organizational justice among workers, the greater their organizational commitment will be.

Keywords: Collaborators, organizational justice, organizational commitment.

## I. INTRODUCCIÓN

Los trabajadores tienen una apreciación definida de su ambiente laboral. Los juicios de valor que se desprendan a partir de ello, estén catalogados como justos o injustos, influirán de manera positiva o negativa en las organizaciones donde se desenvuelvan; siendo desfavorable si el empleador no cumple con las expectativas que motivaron su vinculación o con los compromisos asumidos durante el desarrollo de la prestación. Esta percepción negativa se acrecentó durante la segunda revolución industrial donde el capitalismo salvaje condujo a una serie de injusticias en el orden económico y social. En ese tiempo las condiciones de trabajo eran precarias, con bajos salarios, largas y agotadoras jornadas, condiciones inapropiadas de seguridad e higiene y altas tasas de mortalidad de los trabajadores, sobre todo de niños y mujeres (Boza, 2011).

Ante esta problemática, los empleados se organizaron e hicieron planteamientos de manera colectiva para obtener mejoras en calidad de vida, además de equilibrar el poder en las relaciones de trabajo (Boza, 2011). Hoy no es extraño que los trabajadores se organicen en sindicatos a fin de exigir la reivindicación de sus derechos y el cese de acciones que ellos perciben como injusto. En ese sentido, el Diario El País (2023) da cuenta de una huelga iniciada por los trabajadores judiciales españoles quienes exigen al Gobierno un aumento de sus remuneraciones. Similar situación se vive en el continente americano, en México, trabajadores judiciales de la capital se movilizaron exigiendo el pago de prestaciones económicas, específicamente, el pago de aguinaldos, salarios de diciembre y vales de antigüedad (SDP Noticias, 2022). Por su parte, el Diario El País (2017) reportó una paralización de trabajadores judiciales en Costa Rica como protesta contra los planes de reformar de su sistema de pensiones.

En el Perú, el diario La República (2022) reportó una paralización acatada por los trabajadores judiciales de la Corte de Arequipa donde exigen el cumplimiento del tercer tramo de la escala remunerativa. Asimismo, el Diario Expreso (2022) informó sobre la paralización de labores en diferentes sedes judiciales de la capital y regiones del país donde se exigió la nivelación de remuneraciones entre trabajadores CAS y los del D.L. 728. Por su parte, en lo que respecta al compromiso organizacional, Romero (2017) sostiene la importante diferencia que hay en esta variable, entre el personal fijo y el personal temporal en la Corte de Lima Norte.

Asimismo, Castillo (2017) mostró que el 47% de trabajadores de la Oficina central de distribución general de la Corte de la Libertad muestra porcentajes ínfimos de compromiso afectivo. Esta situación no es ajena a la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, donde se ha podido observar, entre otras cosas, discriminación salarial, al punto que el Gobierno Central se comprometiera a combatir este tipo de discriminación. (El Peruano, 2022).

Entre las causas que originan el problema, podría destacarse la diversidad de regímenes de contratación que confluyen en la organización, lo que ocasiona que dos trabajadores que ostentan el mismo puesto y que realizan la misma función, perciban sueldos y beneficios diferentes; la situación desfavorable de estos trabajadores en comparación con las remuneraciones y beneficios otorgados en otras entidades del sistema de justicia, por ejemplo, el Ministerio Público, Tribunal Constitucional, etc.; la falta de transparencia en las promociones; y el no reconocimiento de su esfuerzo en la consecución de metas de la institución, entre otras. Si continúa esta situación, las consecuencias que podrían devenir serían, la rotación del personal, la disminución de interés por el trabajo, un inadecuado clima laboral, y lo que es peor, la disminución del compromiso organizacional el cual repercutirá negativamente en las metas de la institución, es decir, en la productividad, en la calidad y cantidad de resoluciones expedidas por los juzgados y salas (casos resueltos).

Por su parte, se considera que mejorando la manera en que se percibe la justicia organizacional, se mejorará el sentido de pertenencia de los colaboradores; siendo así, resulta necesario incidir en el cumplimiento de las expectativas y compromisos asumidos por el empleador, brindando una mejor calidad de vida a los colaboradores, satisfaciendo sus necesidades y brindándole la oportunidad de desarrollo personal y profesional que correspondan, promoviendo un ambiente de trabajo más humano con condiciones laborales ricas en higiene y seguridad, haciéndole participe de tales procesos (Segurado y Agulló, 2002, citado por Donawa, 2018).

De lo expuesto se desprende que, el compromiso en una organización es la voluntad de considerarse parte de ella, interiorizando sus objetivos y valores al punto de estar dispuesto a dar el máximo esfuerzo para su cumplimiento; e incluso, como afirma Dialely (2012) citado por Ríos y Loli (2019), en momentos de

incertidumbre defenderá la honorabilidad de su institución ante a las críticas. Ante esta situación, se formuló siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre percepción de justicia organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, 2023?

Desde una perspectiva teórica, esta investigación se justificó en el hecho de que llenará un vacío de conocimiento pues las variables seleccionadas no han sido estudiadas conjuntamente en la población materia de investigación, pudiendo generalizarse los resultados a principios más amplios y porque sirvió para apoyar las teorías propuestas por Colquitt y de Mayer y Allen. En un ámbito práctico – social, se justificó porque a partir de los resultados obtenidos se tuvo un diagnóstico confiable sobre estas variables en la organización a partir del cual se podrán implementar programas preventivos promocionales que incidan en su mejora Metodológicamente, se confirmaron las propiedades psicométricas de los cuestionarios contando con herramientas de validez y confiabilidad.

De esta manera, se planteó el siguiente objetivo general: determinar la relación entre percepción de justicia organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023; asimismo como objetivos específicos se propuso, identificar el nivel de Justicia organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023; identificar el nivel de Compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023; identificar la relación entre Justicia procedimental y Compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023; identificar la relación entre Justicia distributiva y Compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023; identificar la relación entre Justicia interpersonal y Compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023; finalmente, identificar la relación entre Justicia informacional y Compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023. Hipótesis Existe relación entre percepción de justicia organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023

## II. MARCO TEÓRICO

Con el fin de dar un mayor sustento, se han considerado los antecedentes que a continuación se presentan:

En Colombia, Álvarez y Oliva (2020) en su estudio sobre Justicia Organizacional y su incidencia en el compromiso laboral del Personal de las Instituciones Públicas del Cantón Bolívar se planteó como objetivo determinar el nivel de relación entre las variables. Asimismo, la investigación fue cuantitativa de nivel correlacional. Como instrumentos se usaron el cuestionario de Colquitt para la primera variable y el cuestionario de Mayer para la segunda, los cuales se aplicaron a una muestra de 286 trabajadores, de distintas áreas de una institución pública. Por último, los resultados mostraron que hay relación entre variables con un cociente del 0.66.

En Colombia, Rubio (2018) en su estudio titulado “Justicia Organizacional y compromiso laboral en docentes de una universidad privada de Armenia, Quindío”, tuvo el objetivo de determinar entre las variables. El estudio fue cuantitativo y nivel correlacional y diseño no experimental. Los datos se recolectaron usando el cuestionario de Colquitt al medir la primera variable, mientras que para la segunda se usó el de Meyer y Allen, aplicados a 83 docentes que constituyó la muestra de una universidad particular. Los resultados obtenidos expusieron que hay correlación relativamente baja, la cual posee un coeficiente de correlación de 0.39.

En Ecuador, Naranjo y Hidrovo (2018) en su estudio denominado “Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la PUCE matriz Quito”, su objetivo fue determinar la relación entre ambas variables. La investigación tuvo carácter cuantitativo, nivel correlacional con diseño no experimental. Se usaron el cuestionario de Colquitt y el de Mayer, Allen y Smith que se aplicaron a una muestra de 278 docentes de diferentes facultades. Los resultados evidenciaron que hay correlación positiva entre las dos variables con un coeficiente de correlación de 0.69.

En Trujillo, Castillo (2020) en la investigación llamada “Justicia organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo”, se planteó determinar la relación entre las variables de estudio. El estudio fue cuantitativo y de diseño no experimental y nivel correlacional. Los datos se reunieron utilizando dos cuestionarios, los cuales fueron el de Colquitt y el de Meyer y Allen, aplicados a una muestra de 200 trabajadores de la organización privada.

Los resultados evidenciaron que existe una correlación de 0.76 entre ambas variables, por ende, se puede deducir que hay una correlación importante entre justicia organizacional y el compromiso organizacional.

Alaya y Castillo (2022) titulado “Justicia organizacional y compromiso laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial del distrito de Chao – La Libertad”, Se plantearon el objetivo de determinar el grado de relación entre las variables mencionadas. La investigación fue cuantitativa con nivel correlacional, asimismo, utilizó el cuestionario de Colquitt y el de Meyer para la medición de las variables, los cuales fueron aplicados a una muestra de 429 personas. Como resultado se evidenció que hay una mediana correlación entre las variables debido a que poseen un coeficiente de 0.54.

En Lima, Díaz y Loli (2019) en el estudio denominado “Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú”, se planteó la finalidad de determinar la relación entre las variables estudiadas. Tuvo un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y nivel correlacional. Los instrumentos de recolección de datos fueron el cuestionario de Colquitt y el de Mayer, ambos para medir la primera y segunda variable respectivamente, los cuales fueron aplicados a una muestra de 53 trabajadores mineros. Los resultados mostraron que hay correlación moderada entre las variables donde se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.49; además, el análisis indica que hay relación entre la justicia interpersonal y el compromiso afectivo con un coeficiente de 0.36.

De acuerdo a la variable percepción de justicia organizacional, Erdogan (2018) indica que esta se relaciona con las valoraciones que existen entre los trabajadores ante la distribución, métodos, forma en se les trata y se les mantiene informados en una organización. Los trabajadores hacen, inconscientemente, una comparativa de los esfuerzos que realiza ante los esfuerzos de otros trabajadores, dando como consecuencia un análisis de equidad e inequidad, basados en ello, sus actitudes influirán en la motivación, desempeño, bienestar laboral y productividad. También se le considera como un proceso organizacional que se basa en la consideración, respeto y comunicación entre los empleados y los empleadores, pues, conlleva a la existencia de una mayor capacidad para la distribución de funciones, un adecuado clima laboral.

La justicia organizacional posee tres dimensiones:

La justicia distributiva es aquella que la misma institución otorga partiendo de los datos recogidos, pudiendo ser positivos o negativos, donde se confía que la repartición sea equitativa, justa y de acuerdo al trabajo realizado (Hanisch et al., 2001). Kurian (2018) expone tres componentes que son: la igualdad, que se fundamenta en que los colaboradores disfruten de oportunidades igualitarias; las carencias, las cuales indican que la distribución se planifique en base a las diferentes necesidades de los colaboradores; y la equidad, la cual se genera mediante la comparación del aporte por el trabajo que el colaborador realiza y a la vez obtiene.

La Justicia de procedimientos es aquella que se visualiza mediante la designación de recursos de manera equitativa para un mejor trabajo y la obtención de las metas establecidas. Este tipo de justicia presenta los siguientes componentes: la consistencia, la cual indica que todo procedimiento debe ser consistente y transmitirse de igual manera a los colaboradores; libre de segregación, ya que no debería existir la exclusión o tratamiento preferencial para los colaboradores; precisión, la cual indica que toda decisión debe ser tomada en base datos consistentes y comprobados; representación de todos los interesados, pues todos los colaboradores deben participar en base a sus funciones y cargos; corrección, pues todo procedimiento debe ser supervisado; y ética para la designación de funciones (Mañalich, 2020).

La Justicia interaccional, es aquella que se basa en la consideración, trato y respeto que los colaboradores perciben por parte de los altos cargos de la organización. Este tipo de justicia tiene dos módulos: justicia interpersonal, se fundamenta en trato equitativo de los jefes a los colaboradores; y la justicia informacional, que está basada en compartir información que pueda ser útil en el desempeño de las responsabilidades de los colaboradores (Rubio, 2018).

La justicia organizacional está fundamentalmente basada en la teoría de Adams (1965), por tanto, el rol que ejerce la equidad y el adecuado trato hacia los colaboradores es un factor importante debido a que diversas investigaciones afirman que este tipo de actos generan efectos positivos en el desempeño y relación laboral, no obstante, el incumplimiento de dichos actos puede generar conflictos

internos en la organización. Cabe resaltar que, existen más teorías que abordan la justicia organizacional, de las cuales destacan.

Teoría de intercambio social: Esta teoría se basa en los postulados de Homans (1961), Thibaut y Kelley (1959) y Blau (1964), los cuales sostienen que la conducta de los seres humanos se dirige a conseguir el beneficio mayor, por ende, crean una relación matemática cuyo resultado obtenido es la adición de los incentivos y costos (Stafford & Kuiper, 2021).

Teoría del trato interpersonal: Esta teoría fue propuesta por Bies y Moag en 1986, donde indican que la calidad de trato interpersonal de empleadores a empleados es importante, pues esta debe basarse en el respeto, claridad y veracidad (Novitasari, et al., 2020).

El modelo teórico abordado es el que propone Colquitt, el cual indica que toda actitud del colaborador hacia su centro de labores, tiene su origen en la apreciación positiva o la percepción negativa hacia ella. Respecto a ello, un postulado importante de esta teoría, es la equidad, es decir, retribuir oportuna y justamente en el momento en que el colaborador hace alguna actividad y esto engloba un trato justo, la paga y el reconocimiento, de esa manera se desarrollan actitudes positivas hacia la organización. Asimismo, la justicia se refleja en el tratamiento que hay entre colaboradores, que debe basarse en el respeto a los pensamientos, actos, creencias y sentimientos que los demás tienen, así también la capacidad de los jefes de hacerse entender en su explicación y saber orientar a sus trabajadores en sus respectivas ocupaciones (Colquitt et al. 2001).

Colquitt et al. (2001), indica que la justicia organizacional posee varias dimensiones: Justicia distributiva, está referida al juicio mediante el que se valora si los juicios son correctos y justos, puesto que son los incentivos repartidos entre miembros de la institución.

Justicia procedimental, está referida al nivel de justicia de los procesos que se dirigen a la repartición de los incentivos dentro de la empresa.

Justicia interpersonal, es aquella que se centra en el trato dentro de la organización, es decir, debe darse con respeto, cortesía y basado en la dignidad.

Justicia informacional, está relacionada con los procesos que se involucran en la accesibilidad de información por parte de la empresa hacia sus colaboradores para el adecuado cumplimiento de tareas.



Núñez y Jurado (2020) indican que existen varios estudios que se han centrado en los beneficios de la justicia organizacional y su repercusión en las organizaciones, donde se destaca su repercusión positiva en el capital psicológico, el cual resulta de una combinación de optimismo, resiliencia, autoeficacia y esperanza. Asimismo, Omar et al. (2018), indican que la justicia organizacional es importante porque genera en los colaboradores una mejor percepción de ellos mismos repercutiendo en su seguridad personal y una mejor interrelación con otros colaboradores, por ende, se generan mejores condiciones para las buenas prácticas laborales, las cuales se basan en los valores, respeto y buena conducta.

Respecta a la variable compromiso organizacional, se engloba en distintos aspectos relacionados a la organización, el precio de abandonar la empresa y el sentimiento de pertenencia o traición hacia ella (Labrague et al., 2018). Vila y Faura (2020). Definen como el nivel que el empleado se identifica con la empresa, implica dedicación y lealtad hacia su centro de labores. Asimismo, Porter indica que es un grado de devoción que posee el trabajador con la empresa, el cual está compuesto por la aceptación y creencia de los valores.

Según Meyer y Allen (1997), el compromiso organizacional posee dos características importantes:

Las personas, que son todas las características que se relacionan con los individuos y contribuye a su compromiso tales como: la antigüedad, pues los colaboradores que llevan más tiempo laborando en una empresa llegan a convertirse en los más comprometidos gracias a la confianza que tienen en sus labores cotidianas; la edad, se relaciona con las oportunidades laborales de los colaboradores, pues, cuando un colaborador posee menor edad suele tener mayores oportunidades de trabajo, no obstante, con una edad más avanzada sus oportunidades suelen reducirse lo cual hace que desarrolle un mayor vínculo con la empresa en donde trabajo, y el estado civil, pues las personas que están casadas, suelen desarrollar un mayor grado de compromiso debido a las responsabilidades que conlleva tener un familia.

Las situacionales que se basan en las características de la organización, pues cada empresa posee características que hacen que lleguen a cumplir sus metas establecidas; las experiencias laborales, que se relacionan con la manera en que

se monitorean las actividades de los colaboradores; las recompensas que reciben, esto se relaciona con los incentivos que la empresa otorga a sus colaboradores; y los valores que la empresa promueve para una mejor cultura organizacional.

El compromiso organizacional se puede resumir en el respeto, reconocimiento, solidaridad y una adecuada designación de actividades para un buen desempeño laboral, esto repercute en la motivación y deseo del colaborador por pertenecer a la organización y así contribuir con el cumplimiento de su visión y misión. De igual forma, el compromiso les ayuda a sentirse orgullosos, con pertenencia y reconocimiento, por ello, repercute positivamente en el rendimiento laboral y salud, pues estos aspectos pueden hacer frente a síntomas como estrés o ansiedad (Moreno, 2019).

La teoría de Meyer y Allen (1997), indican que el colaborador tiene un apego a la empresa, este realizará mejor sus labores dentro de ella, por tanto, buscarán permanecer y encontrar estabilidad en la misma. Esto repercute en una actitud positiva en el desarrollo de sus labores y compartir las metas establecidas por la misma. Este compromiso está ligado al liderazgo y desempeño laboral, trayendo como consecuencia un incremento en la satisfacción con miras a siempre mejorar en el futuro (Gregor, 2019).

Asimismo, existe la teoría propuesta por Gibson en 1996, la cual considera que compromiso organizacional es una variable que recibe la influencia de diferentes ítems que motivan al trabajador no solo en su centro de labores sino también en su día a día. En este sentido, Arias en 1980 propuso la teoría de actitudes y expectativas, la cual considera, la motivación viene de parte del colaborador cuando este se siente parte de la organización; todo esto se refleja al momento de realizar sus funciones (Jin et al., 2018).

Según Meyer y Allen (2019) el compromiso organizacional posee las siguientes dimensiones:

El compromiso afectivo está relacionado con los vínculos emocionales que el colaborador tiene con la empresa, dando como resultado un sentimiento de orgullo y pertenencia. Asimismo, tiene mucha correspondencia con la motivación intrínseca, debido a que el empleado cumple con sus tareas experimentado el placer y deseos de cumplimiento de sus tareas, para las que ha sido contratado.

El compromiso de continuidad es el vínculo que tiene el empleado con su empresa por su bienestar económico. Se relaciona con la motivación exterior, donde el colaborador empieza a sentirse motivado a cumplir con sus obligaciones mediante las retribuciones que la empresa otorga y que contribuyen a alcanzar un nivel en su calidad de vida.

El compromiso normativo es la implicación que un ser humano se identifica psicológicamente con su empleo y esto se evidencia en su autoestima. Asimismo, esto se relaciona con el sentido moral y la lealtad que cada persona genera hacia su centro de labores, pues cumplirán con sus actividades no solo porque es un trabajador sino también porque lo considera correcto.

La importancia del compromiso organizacional, radica en el hecho que contribuye a un desempeño laboral óptimo y a la vez, robustece el deseo y motivación del colaborador de seguir formando parte de la empresa y ser parte de su progreso y alcance de metas trazadas (Alcázar, 2020).

Justicia organizacional: Es la apreciación de justicia y equidad que los colaboradores desarrollaron basados en el trato y las actividades dadas (Colquitt et al., 2011).

Compromiso organizacional: Es la voluntad de los trabajadores, presentados en su horario de trabajo para ayudar en el cumplimiento de sus tareas (Alcázar, 2020).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

Este trabajo es de tipo aplicada. Al respecto, Hernández et al. (2018) mencionan que este se enfoca en obtener una nueva información o conocimiento del cual se hará uso para dar soluciones concretas a una problemática en específico. Es así que en esta investigación se generó estándares de aplicación para lograr tener predicciones reales sobre las variables en estudio de la población a estudiar. Así mismo, el estudio fue de enfoque cuantitativo, se fundamenta en el análisis de un fenómeno objetivo, en donde se recolecta la información midiendo sus números y aplicando la estadística para predecir comportamiento o demostrar hipótesis previamente planteadas ante una problemática, teniendo en cuenta ello, en esta investigación se generó datos que permitieron analizar y cuantificar las variables, a través del análisis estadístico.

##### **3.1.2. Diseño de Investigación**

Se empleó un diseño no experimental, ya que no se manipuló los constructos a estudiar. Así mismo, es de corte transversal, en virtud de que se estudió a la variable en espacio y tiempo determinados. De igual manera, tiene un alcance correlacional ya que se utilizó el análisis estadístico para examinar la relación entre dos variables. (Hernández et al., 2018).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Variable 1: Percepción de justicia organizacional**

**Definición conceptual.** Es la medida en la que las personas aprecian los eventos organizacionales como justos (Colquitt 2001).

**Definición operacional.** La variable se midió mediante la escala de Justicia Organizacional de Colquitt, conformada en 21 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones: Justicia Procedimental, Justicia Distributiva, Justicia Interpersonal y Justicia Informativa.

**Indicadores.** La dimensión de justicia procedimental tiene los indicadores de: oportunidad de hablar sobre sus puntos de vista, la

influencia que tienen las recompensas, puesta en práctica consistente de procesos y oportunidad de pedir recompensas. Estos indicadores están conformados con los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.

La dimensión de justicia Distributiva tiene los indicadores de: Recompensas que reflejan los esfuerzos hechos por trabajar, cómo se recompensa adecuadamente por el trabajo, otras recompensas que tienen que ver con la colaboración a la organización y premios por el desenvolvimiento justo. Estos indicadores están conformados con los ítems 8, 9, 10, 11.

La dimensión de justicia Interpersonal tiene los indicadores de: Trato educado, trato digno, trato con respeto y comentarios apropiados. Estos indicadores están conformados con los ítems 12, 13, 14, 15.

La dimensión de la justicia Informativa tiene los indicadores de: Franqueza en la comunicación, explicar detalladamente, ser razonables en la explicación, tener oportunidad para explicar y comunicar fundamentada en necesidades específicas. Estos indicadores están conformados con los ítems 16, 17, 18, 19, 20, 21

**Escala de medición.** Intervalo.

## **Variable 2. Compromiso organizacional**

**Definición conceptual.** Es el estudio psicológico que se caracteriza en la relación existente entre empleado y organización, relación de la cual depende para decidir si continuar o abandonar la empresa. (Meyer y Allen 1991).

**Definición operacional.** La variable se midió usando la escala de compromiso organizacional, de Meyer y Allen (1991), conformada en 18 ítems, distribuidos en tres dimensiones: el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo.

**Indicadores.** La dimensión: compromiso afectivo, posee los indicadores: sentimiento de permanencia gracias a la atmósfera laboral, el vínculo afectivo que tiene con la empresa y la solidaridad mostrada hacia los problemas de la empresa. Estos indicadores están compuestos por los ítems 6, 9, 12, 14, 15, 18.

La dimensión: compromiso de continuidad, tiene indicadores de: Anhelos de permanecer por el tiempo, la energía y el trabajo puesto en la empresa, falta de ofertas de trabajo y urgencia por tener un ingreso fijo. Estos indicadores están compuestos por los ítems 2, 7, 8, 10, 11, 13.

La dimensión de compromiso normativo posee los indicadores de: Sensación de estar obligado a permanecer en el trabajo, Sensación de obligatoriedad de las relaciones humanas y Sentimiento de que se debe retribuir algo a la organización por los beneficios aceptados. Estos indicadores están compuestos por los ítems 1, 3, 4, 5, 16, 17.

**Escala de medición.** Intervalo

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

En la presente investigación la población, estuvo constituida por 500 personas, las cuales constituyen la totalidad de trabajadores bajo el régimen CAS de la Corte Suprema de Justicia de la República (Palacio de Justicia 2023).

#### **Criterios de inclusión:**

- Colaboradores con puestos ordinarios (asistente judicial y secretario de juzgado etc.) y de confianza (secretaria de confianza).
- Colaboradores con contrato vigente.
- Colaboradores de palacio de justicia.

#### **Criterios de exclusión:**

- Colaboradores con contratos de intermediación o tercerización laboral
- Jueces supremos.
- Personal con cargo de directivos.
- Colaboradores que no completaron el cuestionario.
- Colaboradores que marcaron de manera inadecuado los ítems.
- Colaboradores que no desean participar.

### 3.3.2. Muestra.

En la presente investigación la muestra estuvo constituida por 218 trabajadores judiciales de Palacio de Justicia, 2023. El tamaño de muestra fue obtenido con formula de población finita, se relata en la siguiente formula.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Las cuales están representadas por: n (tamaño de muestra), N (población), E (error), Z (grado de confianza), p (proporción de acierto) y q (proporción de errores).

Para realizar el cálculo se utilizaron N=500, Z: 1,96, p=50%, q=50% y E=5%.

Por lo tanto, la muestra seleccionada estuvo conformada por 218 trabajadores judiciales de Palacio de Justicia, 2023.

### 3.3.3. Muestreo

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, en donde se aplicó los cuestionarios a 218 colaboradores seleccionados a criterio de los investigadores.

**Unidad de análisis.** Trabajador jurisdiccional de Palacio de Justicia de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, adscrito de régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS).

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica que se utilizó en esta investigación fue la encuesta, observación y entrevista. En donde es el componente que utiliza el investigador para recoger y reconocer la indagación (Espinoza 2016).

El Instrumento de Cuestionario de Justicia Organizacional es del autor Colquit y Moorman del año 1991, de procedencia Venezuela, está adaptado en Perú por Ausejo Galarreta Fiorella Evelyn en (2017). Su administración es de manera Individual o Colectiva, la duración es 15-20 minutos, su objetivo es identificar la Percepción de la Justicia Organizacional en torno al trato interpersonal del individuo. Está conformado por cuatro dimensiones justicia Procedimental, justicia

Distributiva, justicia Interpersonal, justicia Informativa. Está constituido por 21 ítem que tiene una respuesta alternativa en una escala de Likert, siendo una escala de respuesta ordinal. Nunca, frecuentemente, poco Frecuente, muy frecuente y siempre. Edad de aplicación adultos. Para puntuar, hay que sumar según sus dimensiones y sumar el total final de los ítems relacionados. Presenta la siguiente Validez 0,21 el cual cumple con su propósito, en donde las correlaciones deberán ser iguales o mayores de 1. Así mismo Ausejo (2017), exhibe la confiabilidad de 0.937, en donde se utilizó la fórmula K21 Alfa de Cronbach, mencionando que el cuestionario mide con muy bajo margen de error por lo que los resultados obtenidos son expresiones verdaderas de la muestra examinada.

Cabe señalar que, las propiedades psicométricas del cuestionario se obtuvieron mediante 4 expertos validez y confiabilidad a través de prueba piloto. La validez de V de Aiken en promedio 1.00, alcanzando el puntaje máximo, determinando que existe validez de contenido respecto a su claridad, coherencia y pertinencia de los ítems. Así mismo se obtuvieron la confiabilidad mediante el coeficiente de alfa y omega, alcanzado valores mayores a .922 y .925 respectivamente para la percepción de justicia organizacional, por lo tanto, podemos decir que la prueba presenta confiabilidad aceptable.

El cuestionario de compromiso organizacional es del autor Meyer y Allen del año (1991). De procedencia estados unidos, está adaptado en Perú por Rengifo Chunga Carlos Enrique (2007). Es un instrumento de Información Psicológico, su objetivo es saber el buen compromiso Organizacional, que presentan los individuos con su organización. Cuenta con tres dimensiones, compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Cuenta con 18 ítem que tiene una respuesta alternativa en una escala de Likert. siendo una escala de contestación ordinal. Totalmente en desacuerdo, moderadamente en desacuerdo, Débilmente en desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, Débilmente de acuerdo, moderadamente de acuerdo y totalmente de acuerdo. Administración individual o colectiva, tiempo



(aproximadamente 15 minutos). Edad de aplicación de 17 años en adelante. Así mismo presenta la siguiente validez de 1.00. con una confiabilidad de 0.798.

Cabe señalar que, las propiedades psicométricas del cuestionario se obtuvieron mediante 3 expertos validez y confiabilidad a través de prueba piloto, la validez por la V de Aikem es en promedio 1.00, alcanzando el puntaje máximo, determinando que existe validez de contenido respecto a su claridad, coherencia y pertinencia de los Ítems. Así mismo con confiabilidad 0.817 y 0.829. por lo tanto, podemos decir que la prueba presenta confiabilidad aceptable.

### **3.5. Procedimientos**

En un primer momento se buscó los permisos de los instrumentos que se iban a utilizar, se enviaron correos para posibilitar la autorización de los mismos. La investigación se realizó en una entidad pública de administración de justicia la cual autorizó la aplicación de instrumentos. Se coordinó la hora y fecha para la recolección de datos, en donde se aplicaron los cuestionarios, por otro lado, se formuló una sábana de datos con los mismos. Para recoger la información de la muestra se tomó en cuenta los criterios de inclusión y exclusión citados en el apartado 3.3.1 de la presente investigación.

Previo a la recolección de datos se obtuvo la evidencia de validez. La validez fue trabajada mediante el juicio de expertos para después ser procesada estadísticamente, mientras que la confiabilidad fue obtenida de una prueba piloto.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Primero se buscó reafirmar la validez del cuestionario mediante la técnica de juicio de expertos la cual fue procesada con la fórmula V de Aiken, donde se aceptaron los ítems que tuvieron un puntaje mayor a .80. Algunos fueron modificados en su sintaxis de acuerdo a las sugerencias de los jueces.

La confiabilidad se obtuvo mediante el coeficiente de alfa y omega, alcanzando valores mayores a .922 y .925 respectivamente para la

percepción de justicia organizacional; y valores de 0.817 y 0.829 respectivamente para el compromiso organizacional.

Para los resultados primero se determinó, la distribución de los datos con la prueba estadística de Kosmogórov - Smirnov demostrando que el p valor fue menor a 0.05, optando por desarrollar la correlación de las variables con el coeficiente de correlación de Spearman. Estos análisis de los objetivos correlacionales se realizaron en programa estadístico SPSS Versión 25.

También se reportó los niveles de las variables para ello se categorizó las mismas según el nivel de los instrumentos (malo, regular y bueno / bajo, medio y alto) y se presentaron los resultados por frecuencias y porcentajes.

### **3.7. Aspectos éticos**

Acevedo e Irene (2022) sostiene en dónde el investigador asegura el conocimiento por su propia cuenta, comprendiendo lo que investiga y mejorando con su investigación el conocimiento humano. Además, respetando las fuentes de orígenes de otros autores. Así mismo la ética de psicólogo es guardar toda la información de manera confidencial.

El artículo 10 “De la originalidad de la investigación”, del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (2022) y el Código de Ética de American Psychological Asociación (APA), el principio de integridad, donde refiere que, los psicólogos no inventan datos ni alteran los resultados de la investigación, sino que buscan promover la honestidad y la verdad en los trabajos de investigación. La razón por la cual no se modificó ningún tipo de información en el estudio.

Asimismo, teniendo en cuenta el principio de autonomía, confidencialidad en el artículo 7, según el Capítulo III del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (2022), nos dice que, los investigadores tienen la responsabilidad de solicitar el consentimiento informado, explicando acerca del propósito del estudio, además del poder orientar y aclarar el objetivo y la duración del estudio.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1.**

*Relación entre percepción de justicia organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023.*

	Compromiso organizacional	
	p	rho
Percepción de justicia organizacional	.000	,311**

Nota:  $p < 0.01^*$ ; Rho de Spearman

En la tabla 1, se visualiza que, los factores de percepción de justicia organizacional y el compromiso organizacional evidencian una conexión significativa, positiva y de nivel bajo en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, dado que el valor obtenido del análisis Rho de spearman es ( $p < 0.01$ ; rho: .311\*\*). Estos hallazgos sugieren que cuando los trabajadores tengan una percepción mayor de justicia organizacional de la misma manera aumentará su compromiso con la organización.

**Tabla 2**

*Nivel de percepción de justicia organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023.*

Percepción de justicia organizacional	fi	%
Nivel malo	31	14.2
Nivel regular	95	43.6
Nivel bueno	92	42.2
Justicia Procedimental	fi	%
Nivel malo	73	33.5
Nivel regular	126	57.8

Nivel bueno	19	8.7
<hr/>		
Justicia Distributiva	fi	%
<hr/>		
Nivel malo	21	9.6
Nivel regular	122	56
Nivel bueno	75	34.4
<hr/>		
Justicia Interpersonal	fi	%
<hr/>		
Nivel malo	87	39.9
Nivel regular	85	39.0
Nivel bueno	46	21.1
<hr/>		
Justicia Informacional	fi	%
<hr/>		
Nivel malo	94	43.1
Nivel regular	72	33.0
Nivel bueno	52	23.9

Nota: N: 218 colaboradores de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú.

En la tabla 2 se visualiza que, el rango predominante de percepción de justicia organizacional fue regular (43.6%) esto significa que el conjunto de cogniciones que se producen en los trabajadores materia de estudio tras la valoración de eventos y situaciones que suceden en la organización se encuentra en vías de alcanzar un nivel óptimo. Asimismo, dentro los factores específicos como, percepción de justicia procedimental y distributiva el nivel predominante fue regular con 57.8% y 56% respectivamente. No obstante, se aprecia que, en las dimensiones percepción de justicia interpersonal e informacional el nivel predominante fue malo, con un 39.9% y 43.1% respectivamente.

**Tabla 3**

*Nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023.*

Compromiso organizacional	fi	%
Nivel bajo	60	27.5
Nivel medio	132	60.6
Nivel alto	26	11.9
Compromiso afectivo	fi	%
Nivel bajo	92	42.2
Nivel medio	104	47.7
Nivel alto	22	10.1
Compromiso normativo	fi	%
Nivel bajo	117	53.7
Nivel medio	89	40.8
Nivel alto	12	5.5
Compromiso de continuidad	fi	%
Nivel bajo	74	33.9
Nivel medio	99	45.4
Nivel alto	45	20.6

Nota: N: 218 colaboradores de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú.

En la tabla 3 se muestra que, el rango predominante de compromiso organizacional fue medio (60.6%) evidenciándose que, esta variable en los trabajadores del Poder Judicial Peruano se encuentra en vías de estar en un nivel óptimo, es decir, donde los trabajadores se identifiquen plenamente con la organización donde laboran (Arciniega, 2002). Asimismo, en lo correspondiente al compromiso afectivo y compromiso de continuidad el nivel predominante fue medio con 47.7% y 45.4% respectivamente. No obstante, en cuanto al compromiso normativo el rango predominante fue bajo con 53.7%.

#### **Tabla 4**

*Relación de percepción de justicia procedimental y compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023.*

	Compromiso organizacional	
	p	rho
Justicia Procedimental	.000	.306**

Nota:  $p < 0.01^*$ ; Rho de Spearman

En la tabla 4, se muestra que, los factores justicia procedimental y compromiso organizacional evidencian una conexión significativa, positiva y bajo en los trabajadores judiciales, puesto que el valor conseguido mediante el análisis de Rho de spearman fue ( $p < 0.01$ ; rho: .306\*\*).

#### **Tabla 5**

*Relación de percepción de justicia distributiva y compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023.*

	Compromiso organizacional	
	p	rho
Justicia Distributiva	.028	.149**

Nota:  $p < 0.05^*$ ; Rho de Spearman

En la tabla 5 se visualiza que, la percepción de justicia distributiva y compromiso organizacional tiene una asociación significativa, directa y de rango muy bajo en los colaboradores judiciales, puesto que el valor conseguido mediante el análisis de Rho de spearman fueron ( $p < 0.05$ ; rho: .149\*\*).

### Tabla 6

*Relación de percepción de justicia interpersonal y compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023.*

	Compromiso organizacional	
	p	rho
Justicia Interpersonal	.001	.220**

Nota:  $p < 0.01$ \*; Rho de Spearman

En la tabla 6, se muestra que, la justicia interpersonal y compromiso organizacional demuestran una asociación significativa, positiva y de rango bajo en los colaboradores judiciales, dado que el valor obtenido mediante el análisis de Rho de spearman fueron ( $p < 0.01$ ; rho: .220\*\*).

### Tabla 7

*Relación de percepción de justicia informacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023.*

	Compromiso organizacional	
	p	rho
Justicia Informacional	.000	.283**

Nota:  $p < 0.01$ \*; Rho de Spearman

En la tabla 7, se visualiza que, la justicia informacional y compromiso organizacional confirman una asociación significativa, positiva y de nivel bajo en los colaboradores judiciales, puesto que el valor obtenido mediante el análisis de Rho de spearman fueron ( $p < 0.01$ ; rho: .283\*\*).

## V. DISCUSIÓN

En el presente estudio se buscó determinar la correlación entre la percepción de justicia organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Para el estudio de los casos, se trabajó con una muestra conformada por 218 trabajadores. Para su determinación se ejecutó un muestreo no probabilístico por conveniencia.

En cuanto al objetivo general, se realizó, la aprobación de la premisa de investigación, puesto que se determinó una conexión significativa y positiva, de nivel bajo ( $p < 0.01$ ; rho: .311\*\*), lo cual significa que, mientras la percepción de justicia organizacional del trabajador sea alto mayor será su compromiso con la organización y viceversa. Los resultados obtenidos guardan relación con la indagación efectuada en Ecuador por Naranjo y Hidrovo (2017), quienes determinaron una conexión significativa, directa y con un efecto bajo entre los factores en cuestión en docentes de la Pontificia Universidad Católica de Ecuador ( $p < 0.01$ ; rho: .314\*\*); evidencia que guarda similitud con la muestra del presente estudio en tanto que ambas realizan labores predominantemente intelectuales (ambas muestras tienen la condición empleados y no de obreros).

No obstante, en el estudio de Ríos y Loli (2019), aunque se confirmó una conexión directa de nivel bajo entre los factores indagados en los colaboradores del ámbito minero, esta sería de menor grado ( $p < 0.01$ ; rho: .229\*\*); guardando relación en este extremo con la investigación de Bonilla (2017) quien confirmó una conexión directa y significativa entre los factores que vienen indagando en colaboradores de una organización municipal de Lima Metropolitana, pero dicha conexión es muy baja ( $p < 0.01$ ; rho: .075\*\*). Estos resultados difieren con los conseguidos en la presente indagación posiblemente por las altas expectativas de mejoras remunerativas en los trabajadores judiciales quienes veían con esperanza la materialización de sus exigencias con la aprobación del presupuesto público para el año 2023, el cual se debatía en el Congreso de la República durante las fechas de aplicación de los instrumentos. Exigencias que no fueron atendidas, dado que solo benefició a los trabajadores judiciales 728 con una nueva escala remunerativa que acrecienta aún más la desigualdad entre trabajadores judiciales.



Respecto al primer objetivo específico, referido a identificar el rango de percepción de justicia organizacional en los colaboradores judiciales, se determinó un nivel regular (43.6%).

Asimismo, dentro de las dimensiones, percepción de justicia procedimental y la justicia distributiva el rango predominante fue regular con 57.8% y 56% respectivamente. No obstante, se aprecia que, la percepción de justicia interpersonal y percepción de justicia informacional el nivel predominante fue malo, con un 39.9% y 43.1% respectivamente.

Los resultados descritos guardar sintonía con la investigación de Arias (2017), quien determinó que el rango predominante en el factor general indagado de los colaboradores de Essalud, se sitúa en el nivel regular con 61,7%. Asimismo, guarda relación con la investigación de Mayhua y Zarate (2021), quien determinó que el nivel predominante de la dimensión de percepción de justicia distributiva en una municipalidad distrital de Arequipa fue medio con un 50.5%.

Respecto al nivel regular obtenido, esto significa que el conjunto de cogniciones que se producen en los trabajadores materia de estudio tras la valoración de eventos y situaciones que suceden en la organización se encuentra en vías de alcanzar un nivel óptimo.

En relación a la percepción de justicia procedimental, se refiere a aquellos procedimientos que acarrear a un resultado, los mismos que deben ser claros y justos (Leventhal, 1980), se encuentra en vías de alcanzar un nivel favorable, esto debido, posiblemente, a que aún existen procedimientos que favorecen a unos trabajadores sobre otros, cuando bien es sabido que las actividades deben ser ejecutadas de acuerdo al cargo ocupado, al nivel de responsabilidad y de manera proporcional. Por ejemplo, no se le puede asignar a un transcriptor (auxiliar) que proyecte resoluciones de sentencias, cuando ello corresponde al cargo de secretario de confianza (profesional); y asignarle a este último, la proyección de decretos que son resoluciones de mero trámite que bien podría hacerlo un asistente de relatoría (asistente).

Respecto a la justicia distributiva en los trabajadores judiciales, la cual según Peña y Durán (2016) está relacionada con las compensaciones de carácter económico, ascensos, estímulos, incentivos, subsidios o beneficios de cualquier índole que

ofrece una organización a sus trabajadores, se tiene que, no se encuentra del todo en un nivel positivo y óptimo, lo cual podría deberse a la asimetría existente entre trabajadores CAS y trabajadores 728, específicamente en lo relacionado a sus remuneraciones y beneficios sociales; a la diferencia remunerativa abismal que existe entre trabajadores judiciales y magistrados (jueces); así como la diferencia remunerativa con los trabajadores de otras organizaciones que son las encargadas de la gestión de justicia.

Sobre la justicia interpersonal, la cual - según Peña y Durán (2016) - describe a la percepción que tiene los colaboradores respecto al trato, cortesía, dignidad, reconocimiento y respeto que reciben por parte de sus superiores, se tiene que los trabajadores judiciales se sitúan en un nivel muy por debajo de lo esperado, de lo cual se puede desprender que el trato recibido incide más en la percepción negativa de los trabajadores judiciales que en los incentivos económicos que reciben (justicia distributiva), razón por la cual resulta recomendable que la entidad materia de estudio promueva políticas encaminadas a mejorar dicho aspecto. Ahora, este deficiente nivel de percepción de justicia interpersonal puede deberse a múltiples factores, en especial a la diferenciación entre magistrados y trabajadores judiciales. Así tenemos que, durante el inicio de la pandemia por Covid19, a los primeros se les hacía pruebas moleculares para el descarte del virus, mientras a los segundos se les hacía pruebas rápidas, siendo las primeras pruebas más efectivas para la detección del virus. Así también, tenemos que, hasta la fecha, los servicios higiénicos de este Poder de Estado no solo están divididos por géneros (“damas” y “caballeros”), sino también en categorías (“magistrados” y “trabajadores”).

En lo concerniente a la justicia informacional, Toro et al. (2010, citado en Querevalú, 2019). Refieren que tiene que ver con todas las facilidades que recibe un trabajador respecto la forma en que debe realizar sus actividades diarias, la cual debe ser información precisa, pertinente y suficiente que debe ser proporcionada por su empleador. En el caso de los trabajadores judiciales esta percepción se sitúa en un nivel bajo, lo que significa que hay mucho por hacer para mejorar este aspecto, el cual se ubica en ese percentil debido a la falta de transparencia y/o inexistencia de documentos de gestión que contengan los procedimientos para la ejecución de los labores propias y cotidianas de la administración de justicia, en ese sentido, resulta recomendable, la difusión de los Manuales de procedimientos (MAPRO), la

redacción de aquellos procesos no contenidos en estos manuales y/o la actualización de los existentes, dado que con la virtualidad promovida por el post covid19 ha hecho que varios procesos hayan mutado. De esta manera los trabajadores estarán informados de cómo ejecutar sus actividades, su nivel de responsabilidad y su interacción con otros trabajadores.

Sobre el segundo objetivo específico referido a identificar magnitud de compromiso organizacional en los colaboradores judiciales, se encontró, la aprobación de la hipótesis de investigación, determinándose un nivel medio (60.6%).

Asimismo, en lo correspondiente al compromiso afectivo y de continuidad el nivel predominante fue medio con 47.7% y 45.4% respectivamente. No obstante, se aprecia que, en cuanto al compromiso normativo el rango predominante fue bajo con 53.7%.

Los hallazgos obtenidos coinciden con el estudio de Ríos y Loli (2019), quienes determinaron que el rango predominante sobre el factor antes detallado de los colaboradores del ámbito minero fue medio en sus dimensiones de compromiso afectivo y compromiso de continuidad con un 60.4% respectivamente; situándose el compromiso normativo en un rango bajo con un 41.5%. Esto evidencia similitud en ambos resultados a pesar de la naturaleza de la organización (sector privado – sector público), el rubro o giro del negocio (sector minero – sector administración de justicia), el régimen laboral (régimen minero – régimen CAS) y los labores que realizan (obreros - empleados).

Asimismo, guardan relación con la investigación de Mayhua y Zarate (2021) quien determinó que el nivel predominante del compromiso organizacional en una entidad municipal de Arequipa fue medio con el 52.5%. Situándose en el mismo nivel, los factores específicos asociados al compromiso afectivo y compromiso de continuidad con el 61.6% y 55.6% respectivamente. Mientras que el compromiso normativo se situó en un rango medio con 48.5% seguido del nivel alto con 41.4%, lo cual difiere con los valores obtenidos en la indagación en curso cuyo nivel predominante para esta dimensión fue de bajo con 53.7% seguido del nivel medio con el 40.8%.

Igualmente guarda sintonía con la investigación de Núñez et al. (2017), quienes determinaron que el nivel predominante al segundo factor analizado actualmente

en magísteres de la Universidad Nacional de Piura fue medio en lo correspondiente al compromiso afectivo y compromiso de continuidad con un 72,6% y un 74.4% respectivamente. Mientras que la obligación normativa se situó en un rango alto con 51,8% seguido del nivel medio con 38,7%, lo cual difiere con los hallazgos obtenidos en este estudio cuyo nivel predominante para aquella dimensión fue de bajo con 53.7% seguido del nivel medio con el 40.8%.

En cuanto al nivel medio de la variable estudiada, significa que ese aspecto en el Poder Judicial Peruano se encuentra en vías de estar en un nivel óptimo, es decir, donde los trabajadores se identifiquen plenamente con la organización donde laboran (Arciniega, 2002).

En relación al compromiso afectivo, tal como refiere Johnson y Chang (2006) está referido al lazo emocional que los colaboradores tienen hacia su centro de labores, que se materializa en la identificación con su empresa y su deseo de permanecer en ella (motivación intrínseca). En el caso de los trabajadores judiciales se sitúa en un nivel medio, es decir que todavía es pertinente la realización de sus esfuerzos encaminados al logro de un nivel óptimo, que permita consolidar ese grado de afiliación con la institución.

Respecto compromiso de continuidad, según refiere Arias (2021) es la magnitud de filiación que tiene el colaborador con la entidad que se basa los costos negativos al que incurriría si dejara de trabajar en la entidad, ya sea por las bajas posibilidades de conseguir otro empleo, etc. En ese sentido, lo que seduce al colaborador no es la función que llevaba a cabo en sí, sino lo que percibe por realizar dicha labor (motivación extrínseca). En el caso de los colaboradores judiciales, se tiene que la magnitud de este tipo de obligaciones se ubica en un nivel medio lo que significa que gran parte de los trabajadores se sienten comprometidos a partir de los beneficios económicos e incentivos que perciben, que, aunque no son los mejores en relación a otros trabajadores de la misma entidad que cuenta con distinto régimen laboral, magistrados y trabajadores de otras entidades de la administración de justicia, prefieren continuar prestando sus servicios en la entidad posiblemente por el alto índice de desempleo producto de la inflación que vive el país actualmente lo cual podría hacer complicada la búsqueda de otro empleo con mejores condiciones de trabajo.

En cuanto al compromiso normativo, este refleja una sensación de necesidad por mantenerse en la entidad que se sustenta en una obligación moral, en la idea de lo correcto, la lealtad, la reciprocidad y el deber (Allen y Meyer, 1990). En el caso concreto de los trabajadores judiciales, el nivel de compromiso normativo es bajo, lo que significa que los judiciales carecen en gran medida de un sentimiento de retribución a las oportunidades brindadas por la organización, por lo que, debe de ser baratos los costos para abandonar la organización (continuidad) y de no existir condiciones que promuevan la afiliación temporal con la organización (afectivo), el trabajador abandonará la organización al no identificarse en lo absoluto con ella.

En lo correspondiente tercer objetivo específico, referido a identificar la conexión entre percepción de justicia procedimental y compromiso organizacional, se logró determinar que los factores mencionados tienen una conexión estadísticamente significativa, directa en los trabajadores que participaron en el estudio, siendo dicha asociación baja con ( $p < 0.01$ ;  $\rho: .306^{**}$ ). Esto guarda en parte relación con la investigación de Bonilla (2017) quien confirmó la conexión positiva muy baja entre los factores de indagación referidos anteriormente ( $p < 0.01$ ;  $\rho: .097^{**}$ ). Estos resultados permiten determinar que, en la forma que incrementa la percepción de justicia procedimental de los colaboradores mayor será su filiación con la entidad.

Ahora bien, la justicia procedimental está enfocado en la designación de procesos para la ejecución de labores encomendadas a cada trabajador, los cuales deben ser percibidos como equitativos, por tanto, deben ser coherentes, evitando favoritismos y siguiéndose parámetros éticos, etc. (Leventhal, 1980). Siendo así, y al haberse determinado una relación directa de esta dimensión con la variable compromiso organizacional, se puede concluir que, cuando los procedimientos para la ejecución de tareas ordinarias no favorecen indebidamente a un trabajador sobre otro, sino que se basan en criterios objetivos como, el cargo, nivel remunerativo y el grado de responsabilidad, entonces el compromiso organizacional será mayor, esto sugiere que la condición psicológica de la conexión trabajador judicial-Tribunal Supremo influye favorablemente en la elección de mantenerse en la entidad (Meyer y Allen, 1991).

Respecto del cuarto objetivo específico referido a identificar la conexión en la justicia distributiva y el compromiso organizacional, se confirmó la conexión significativa, directa y de grado muy bajo en los trabajadores judiciales analizados

( $p < 0.05$ ;  $\rho: .149^{**}$ ). Esto guarda en parte relación con la investigación de Bonilla (2017) quien demostró la conexión de grado muy bajo entre los factores de investigación ( $p < 0.01$ ;  $\rho: .058^{**}$ ). Estos resultados permiten determinar que, en la manera que incrementa la percepción de justicia distributiva, de la misma manera aumentará el compromiso organizacional.

Ahora bien, la justicia distributiva tal como se señaló precedentemente, es la valoración de equidad o inequidad que realiza el trabajador sobre las compensaciones económicas, incentivos, estímulos u otros beneficios que ofrece la organización (Peña y Duran, 2016). Siendo así, y al haberse determinado una relación directa de esta dimensión con el factor compromiso organizacional, se puede concluir que, a mayor valoración de equidad sobre las compensaciones e incentivos que ofrece la organización al trabajador, mayor compromiso organizacional existirá entre los trabajadores, así pues, el estado psicológico del trabajador judicial y con el Tribunal Supremo influirá favorablemente en la elección de persistir en la entidad (Meyer y Allen, 1991).

En lo correspondiente al quinto objetivo específico referido a identificar la conexión entre la justicia interpersonal y el compromiso organizacional, se demostró que existe una asociación significativa, positiva y de rango bajo entre los factores antes mencionados aplicado a los colaboradores judiciales analizados ( $p < 0.01$ ;  $\rho: .220^{**}$ ). Este hallazgo concuerda con la indagación de Vallejo (2023) que determinó una conexión significativa, positiva y efecto bajo entre los factores analizados ( $p < 0.002$ ;  $\rho: .334^{**}$ ). Asimismo, en parte guarda relación con la investigación de Bonilla (2017) quien confirmó la conexión directa, significativa y de efecto muy bajo entre los factores que se vienen estudiando ( $p < 0.01$ ;  $\rho: .064^{**}$ ). Estos resultados permiten determinar que, en la forma que se incrementa la percepción de justicia interpersonal de los colaboradores aumentará su filiación con la entidad.

Ahora bien, la justicia interpersonal tal como se señaló precedentemente, está relacionada la magnitud del trato percibido por los colaboradores, es decir, si es con cortesía, dignidad, respeto, etc. (Peña y Duran, 2016). Siendo así, y al haberse determinado una relación directa entre los factores detallados, se puede concluir que, a mayor grado de percepción favorable respecto al trato que recibe el trabajador judicial respecto a la organización judicial, mayor compromiso organizacional existirá entre los trabajadores, esto significa que la relación entre el

trabajador judicial y su institución influirá positivamente en la elección de persistir en la entidad (Meyer y Allen, 1991).

Finalmente, en lo concerniente al sexto objetivo específico referido a identificar la conexión entre la justicia informacional y compromiso organizacional, se confirmó una conexión estadísticamente significativa, positiva y de rango bajo en los trabajadores judiciales analizados ( $p < 0.01$ ;  $\rho: .283^{**}$ ). Esto guarda similitud en parte con la investigación de Bonilla (2017) quien demostró la existencia de conexión directa, significativa y de efecto muy bajo entre los factores de estudio ( $p < 0.01$ ;  $\rho: .007^{**}$ ). Estos resultados permiten determinar que, en la manera que se incremente la percepción de justicia informacional de los colaboradores también se verá incrementado su filiación con la entidad.

Toro et al. (2010, citado en Querevalú, 2019) refieren que la justicia informacional tiene que ver con todas las facilidades que percibe un colaborador sobre la forma en que debe de llevar a cabo sus actividades, la cual debe ser información precisa, pertinente y suficiente que debe ser proporcionada por su empleador. Siendo así, y al haberse determinado una relación directa de esta dimensión con el segundo factor indagado, se puede concluir que, a mayor grado de información que reciba el trabajador por parte de su empleador respecto de cómo ejecutar sus tareas, mayor compromiso organizacional existirá entre los trabajadores, esto significa que la relación entre los judiciales y la entidad donde prestan servicios influirá positivamente en la elección de persistir en la entidad (Meyer y Allen, 1991).

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó una relación significativa y positiva de nivel bajo entre la percepción de justicia organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú ( $p < 0.01$ ; rho: .311\*\*).
2. Un 43.6% de trabajadores judiciales se ubican en el nivel regular de percepción de justicia organizacional, siendo la categoría predominante.
3. Un 60.6% de trabajadores de la Corte Suprema se sitúan en el nivel medio de compromiso organizacional, siendo la categoría predominante.
4. Se identificó una relación significativa y positiva de nivel bajo entre la percepción de justicia procedimental y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú ( $p < 0.01$ ; rho: .306\*\*).
5. Se identificó una relación significativa y positiva de nivel bajo entre la percepción de justicia distributiva y compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú ( $p < 0.05$ ; rho: .149\*\*).
6. Se identificó una relación significativa y positiva de nivel bajo entre la percepción de justicia interpersonal y compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú ( $p < 0.01$ ; rho: .220\*\*).
7. Se identificó una relación significativa y positiva de nivel bajo entre la percepción de justicia informacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú ( $p < 0.01$ ; rho: .283\*\*).



## VII. RECOMENDACIONES

- Promover la participación multidisciplinaria en las decisiones que tome la presidencia del Poder Judicial y el Consejo Ejecutivo de manera que se prevea los efectos de las decisiones en la percepción de justicia y compromiso de los trabajadores.
- A la Subgerencia de capacitaciones y a la Subgerencia de remuneraciones y beneficios, ejecutar programas de incentivos económicos y no económicos a los trabajadores, como becas, pasantías, bonos de productividad, resoluciones de felicitaciones cuyo valor incida en los procesos de ascensos.
- A la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, fomentar la meritocracia y la transparencia como valores fundamentales de la institución, sea en los procesos de reclutamiento y selección, así como en los demás procesos.
- A la Presidencia del Poder Judicial, se recomienda suprimir prácticas que promuevan las distinciones que no se sustenten en causas objetivas entre trabajadores y magistrados, como los servicios higiénicos diferenciados.
- A la Subgerencia de escalafón y registro; y a la Subgerencia de relaciones laborales, se implemente una política de sinceramiento de plazas, es decir, que cada trabajador sea ubicado en el cargo para el cual se le contrató, ejerza sus funciones de acuerdo al MOF y demás documentos de gestión.
- A la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, revisar los perfiles y descriptivos de puesto y plasmar en documentos de gestión los procedimientos operativos, de manera que quede claro las tareas y los procesos que le corresponde a cada puesto.
- A la Presidencia del Poder Judicial, promover ante el Pleno del Congreso de la República, la eliminación progresiva del Régimen CAS (Decreto Legislativo N°1057) en el Poder Judicial.

## REFERENCIAS

- Adams, J y S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). <https://www.scirp.org/%28S%28vtj3fa45qm1ean45vvffcz55%29%29/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1817660>
- Ausejo, F. (2023). *Los valores terminales e instrumentales y la percepción de la justicia organizacional en estudiantes de una maestría de una universidad privada*. [Tesis de maestría, universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional URP. <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/1502/FEAUSEJOG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alaya, P y Castillo, J. (2022). *Justicia organizacional y engagement en trabajadores de una empresa agroindustrial del distrito de Chao-La Libertad*. [Tesis de licenciatura, universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83214>
- Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional. *Impacto del liderazgo transformacional*. (Vol. 5, pp. 89-122). [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S241506222020000400006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S241506222020000400006&script=sci_arttext)
- Álvarez, G. y Oliva, E. (2020). *Justicia Organizacional y su Incidencia en la Satisfacción Laboral del personal de las Instituciones Públicas del Cantón Bolívar*. (Vol. 13, pp. 1-12). <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/IRR/article/view/236>
- Arias, P. (2017). *Justicia organizacional y satisfacción laboral en las Unidades de Prestaciones Económicas de Lima, ESSALUD, 2017*. [Tesis de maestría, universidad cesar vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13480/Arias\\_EPX.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13480/Arias_EPX.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bonilla, G. (2017). *Relación entre justicia y compromiso organizacional en las Municipalidades distritales de la ciudad de Lima, año 2017*. (Vol. 2, pp. 1-15). <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/excathedraennegocios/article/view/1953/1706>

- Boza, G. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.* (Vol. 5, pp. 88- 100). [https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2020/CETribunalConstitucional/files/postulantes/exp055/6.boza \(2011\). lecciones de derecho del trabajo \(fondo editorial pucpcompressed.pdf](https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2020/CETribunalConstitucional/files/postulantes/exp055/6.boza%20(2011).lecciones%20de%20derecho%20del%20trabajo%20(fondo%20editorial%20pucpcompressed.pdf)
- Castillo, J. (2020). *Justicia organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo.* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional UPAO. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/6501>
- Colquitt, J., Lepine, J., Wesson, M., y Gellatly, R. (2011). *Organizational behavior. Improving performance and commitment in the workplace.* (Vol. 10, pp. 122-145). <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/fb14276594b451397d21158cc9fc3f11.pdf>
- Donawa, Z. (2018). *Revista de Ciencias Sociales Ampliadas del Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas de Venezuela. Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados de las organizaciones.* (Vol. 2, pp. 46- 63). <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/>
- El País (2017, 28 de julio). *El Poder Judicial de Costa Rica cumple 10 días atascado en una huelga inédita.* (Vol. 6, pp. 28- 51). [https://elpais.com/internacional/2017/07/29/america/1501296337\\_231654.html](https://elpais.com/internacional/2017/07/29/america/1501296337_231654.html)
- El País (2023, 17 de febrero). *Los letrados judiciales mantienen la huelga al no llegar a un acuerdo con el Gobierno tras 15 horas de negociación.* (Vol. 4, pp. 13- 34). <https://elpais.com/espana/2023-02-17/los-letrados-judiciales-mantienen-la-huelga-al-no-llegar-a-un-acuerdo-con-el-gobierno-tras-16-horas-de-negociacion.html>
- El peruano (2022, 19 de agosto). *Presidente Castillo se reúne con trabajadores estatales y del Poder Judicial.* (Vol. 2, pp. 2- 8). <https://www.elperuano.pe/noticia/184002-presidente-castillo-se-reune-con-trabajadores-estatales-y-del-poder-judicial>

- Erdogdu, M. (2018). *Effect of Organizational Justice Behaviors on Organizational Silence and Cynicism*. (Vol. 6, pp. 733-741). [eric.ed.gov/?id=EJ1175478](http://eric.ed.gov/?id=EJ1175478)
- Expreso (2022, 17 de agosto). *Se cumplió paro de trabajadores Poder Judicial y Ministerio Público*. (Vol. 4, pp. 8-11). <https://www.expreso.com.pe/judicial/se-cumplio-paro-de-trabajadores-poder-judicial-y-ministerio-publico/>
- Gregor, D. (2019). *The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors*. Sustainability. (Vol. 3, pp. 1-16). <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/22/6395>
- Hanisch, K, Hulin, Seitz y T. (2001). *Temporal dynamics and emergent properties of*. New Jersey: Lawrence Erlbaum. (Vol. 2, pp. 98-120). <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/S0186104214712562.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (Vol. 5, pp. 12-43). <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernández, Silvia (2013). Seminario de tesis. Marco metodológico. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Sistema de Universidad Virtual. [Actualizado el 14 de abril de 2013, consultado el 04 de junio de 2023]. [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI\\_Lectura/maestria/documentos/LECT\\_86.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/maestria/documentos/LECT_86.pdf)
- Jin, M., McDonadl, B., Park, J. (2018). Does public service motivation matter in public higher education? *Testing the theories of person–organization fit and organizational commitment through a serial multiple mediation model*. The American Review of Public Administration. (Vol. 7, pp. 82-97). <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0275074016652243>
- Kurian, D. (2018). Organizational Justice: *Why Does It Matter for HRD*. *Journal of Organizational Psychology*. (Vol. 5, pp. 12-12). 11-22. [http://t.www.na-businesspress.com/JOP/JOP18-2/KurianD\\_18\\_2.pdf](http://t.www.na-businesspress.com/JOP/JOP18-2/KurianD_18_2.pdf)

- La República (2022, 23 de agosto). *Arequipa: trabajadores del Poder Judicial paralizarán sus labores este miércoles 24*. (Vol. 1, pp. 12-13). <https://larepublica.pe/sociedad/2022/08/23/arequipa-trabajadores-del-poder-judicial-paralizaran-sus-labores-este-miercoles-24-lrsd>
- Labrague, L., Mc Enroe, D., Tsaras, K., Cruz, J., Colet, P. y Gloe, D. (2018). *Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management*. *International journal of nursing sciences*. (Vol. 6, pp. 403-408). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352013217302892>
- Mañalich, J. (2020). *Justicia, procedimiento y acción de revisión*. El principio de culpabilidad frente a la cosa juzgada. *Ius et Praxis*. (Vol. 1, pp. 28-56). [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071800122020000100028&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071800122020000100028&script=sci_arttext&tlng=en)
- Mayhua, T. y Zarate, M. (2021). *Relación entre justicia organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de una municipalidad distrital de la región Arequipa*. [ Tesis de licenciatura, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional UNSA. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/cca38008-248a-4d1e-a4a8-e51142575edb/content>
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace theory, research, and application*. California: Sage Publications. (Vol. 51, pp. 245-248). <https://www.proquest.com/docview/220135588?sourcetype=Scholarly%20Journals>
- Montoya, S. (2023). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un con center*. [Tesis de licenciatura, Universidad De Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional UPC. [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS%20FINAL%20Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Meyer%20y%20Allen%20\(1991\)%20definen,continuar%20o%20dejar%20la%20organizaci%C3%B3n](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS%20FINAL%20Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Meyer%20y%20Allen%20(1991)%20definen,continuar%20o%20dejar%20la%20organizaci%C3%B3n).

- Moreno, J. (2019). *Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales*. Revista San Gregorio. (Vol. 9, pp. 157-173). [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2528-79072019000200157](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072019000200157)
- Naranjo, K., y Hidrovo, C. (2018). *Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la PUCE Matriz Quito*. (Vol. 51, pp. 125-154). <http://revistapuce.edu.ec/index.php/revpuce/article/view/117>
- Novitasari, D., Asbari, M., Wijaya, M., Yuwono, T. (2020). *Effect of organizational justice on organizational commitment: mediating role of intrinsic and extrinsic satisfaction*. International Journal of Science and Management Studies, 96-112. <https://www.ijmsjournal.org/2020/volume-3%20issue-3/ijms-v3i3p110.pdf>
- Núñez, N. et al. (2020). *La motivación y el compromiso organizacional en los docentes de los programas especiales descentralizados de la Universidad Nacional de Piura, 2017*. (Vol. 3, pp. 3-23). <http://revistapuce.edu.ec/index.php/revpuce/article/view/243/291>
- Núñez, M., y Jurado, D. (2020). *Justicia organizacional y capital psicológico: factores que se relacionan con la satisfacción laboral*. (Vol. 5, pp. 16-29). <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/838>
- Omar, A., Salessi, S., Vaamonde, J., y Urteaga, F. (2018). *Propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt en trabajadores argentinos*. (Vol. 5, pp. 61-79). [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S172948272018000100005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S172948272018000100005&script=sci_arttext)
- Ortiz, N. (2018). *Valores personales y la percepción de la justicia organizacional del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018*. [ Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23160/ORTIZ\\_MN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23160/ORTIZ_MN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Ríos, J y Loli, A. (2019). *Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú*. (Vol. 1, pp. 22-23). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8162697.pdf>.
- Romero, M. (2017). *Compromiso organizacional en el personal nombrado y contratado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14391/Romero\\_FMY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14391/Romero_FMY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rubio, L. (2018). *Justicia organizacional y engagement en docentes de una universidad privada de Armenia, Quindío*. (Vol. 8, pp. 47-56). <http://contexto.ugca.edu.co/index.php/contexto/article/view/884>
- SDP Noticias (2022, 07 de diciembre). *Trabajadores del poder judicial de la CDMX se movilizan por pago de prestaciones económicas*. (Vol. 6, pp. 7-10). <https://www.sdpnoticias.com/opinion/trabajadores-del-poder-judicial-de-la-cdmx-se-movilizan-por-pago-de-prestaciones-economicas/>
- Stafford, L., y Kuiper, K. (2021). Social exchange theories: *Calculating the rewards and costs of personal relationships*. (Vol. 3, pp. 379-390). <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003195511-33/social-exchange-theories-laura-stafford-kimberly-kuiper>
- Vásquez, María (2017). Muestreo no probabilístico, definición y tipos. [Actualizado en 2017, consultado el 04 de junio de 2023]. <https://www.gestiopolis.com/wp-content/uploads/2017/02/muestreo-probabilistico-no-probabilistico-guadalupe.pdf>
- Vallejo, P. (2023). *Justicia organizacional y compromiso organizacional en colaboradores de municipalidades distritales de Trujillo*. [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/34007/Vallejo%20Palma%2C%20Paolo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vila, S., y Faura, M. (2020). *Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio*. (Vol. 3, pp. 201-226). <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/5014>

## ANEXOS

### Anexo 1.

**Tabla 8.** *Matriz de consistencia*

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico	Técnicas e instrumentos
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre percepción de justicia organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, 2023?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación entre percepción de justicia organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe relación entre percepción de justicia organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023.</p>	<p><b>Variable independiente:</b> Percepción de Justicia Organizacional</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Percepción de Justicia procedimental</p> <p>Percepción de Justicia distributiva</p> <p>Percepción de Justicia interpersonal</p>	<p><b>1. Tipo de investigación:</b> Aplicada / Cuantitativa.</p> <p><b>2. Nivel de investigación:</b> Correlacional</p> <p><b>3. Diseño de investigación:</b> No experimental – transversal</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Cuestionario de percepción de justicia organizacional de Colquit (1991) adaptado por Ausejo (2017).</p> <p>Escala de compromiso organizacional de Meyer y Alles (1991) adaptado por Rengifo (2007).</p>



<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de Percepción de Justicia organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel de Compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar el nivel de Percepción de Justicia organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023.</p> <p>Identificar el nivel de Compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023.</p> <p>Identificar la relación entre</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>El nivel promedio de Percepción de Justicia organizacional es predominante en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023.</p> <p>El nivel promedio de Compromiso Organizacional es predominante en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023.</p> <p>Existe relación entre Percepción de Justicia procedimental y Compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023.</p> <p>Existe relación entre Percepción de Justicia distributiva y Compromiso</p>	<p>Percepción de Justicia informacional</p> <p><b>Variable dependiente:</b></p> <p>Compromiso Organizacional</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>Compromiso afectivo</p> <p>Compromiso de continuidad</p> <p>Compromiso normativo</p>	<p><b>4.Población:</b></p> <p>500 trabajadores de la Corte Suprema de Justicia</p> <p><b>5. Muestra:</b></p> <p>218 trabajadores de la Corte Suprema de Justicia</p> <p><b>6. Técnicas de recolección de datos, procedimientos y análisis estadístico</b></p> <p>Cuestionario</p> <p>Solicitudes</p>	
---	--	--	--	--	--

<p>Percepción de Justicia procedimental y Compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023?</p>	<p>Percepción de Justicia procedimental y Compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023.</p>	<p>organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023.</p> <p>Existe relación entre Percepción de Justicia interpersonal y Compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023.</p>		<p>Análisis mediante el coeficiente de correlación de Spearman.</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre Percepción de Justicia distributiva y Compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023?</p>	<p>Identificar la relación entre Percepción de Justicia distributiva y Compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023.</p>	<p>Existe relación entre Percepción de Justicia informativa y Compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023.</p>			
<p>¿Cuál es la relación entre Percepción de</p>	<p>Identificar la relación entre Percepción de</p>				

<p>Justicia interpersonal y Compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre Percepción de Justicia informacional y Compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023?</p>	<p>Justicia interpersonal y Compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023.</p> <p>Identificar la relación entre Percepción de Justicia informacional y Compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023.</p>				
--	---	--	--	--	--

## **Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.**

### **Instrumento 1: Cuestionario de Justicia Organizacional Percibida**

**Nombre original de la prueba:** Cuestionario de Justicia Organizacional

**Autor:** Colquit y Moorman

**Año:** 1991

**Procedencia:** Venezuela

**Adaptado por:** Ausejo Galarreta Fiorella Evelyn (2017)

**Administración:** Individual o Colectiva

**Duración:** 15-20 minutos

**Objetivos:** Percepción de la Justicia Organizacional en torno al trato interpersonal en la persona.

#### **Dimensiones:**

Justicia Procedimental

Justicia Distributiva

Justicia Interpersonal

Justicia Informativa

**Edad de Aplicación:** Adultos

**Validez y Confiabilidad:** Para el presente estudio se revisó la confiabilidad utilizando el método de la consistencia interna con la fórmula K21 Alfa de Cronbach y se encontró que el coeficiente de 0.937 dice que el cuestionario mide con muy bajo margen de error por lo que los resultados obtenidos son expresiones verdaderas de la muestra examinada.

Revisando la validez se aplicó la validez de constructo por el que se postula que el test cumple con su propósito siempre que cada ítem demuestre que es parte del todo, para los cuales las correlaciones deberán ser iguales o mayores de 0,21 pero menores de 1.

### **CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL**

A continuación, se encuentra una serie de preguntas, en relación al entorno de su trabajo actual, en la cual usted va a responder de acuerdo a la percepción que tienes, escribiendo una X dentro del recuadro que mejor describe su respuesta. Cabe indicar que no hay respuesta buena

ni mala, sólo interesa la forma como percibe las relaciones en su entorno laboral.

	<b>Nun ca</b>	<b>Frecuenteme nte</b>	<b>Poco Frecue nte</b>	<b>Muy Frecue nte</b>	<b>Siemp re</b>
<b>1. JUSTICIA PROCEDIMENT AL</b>					
<b>Las siguientes preguntas se refieren a los procedimientos que se siguen en la empresa que laboras para tomar decisiones</b>					
1. ¿Has podido expresar tu punto de vista y tus sentimientos en la toma de decisiones durante estos procedimientos?					
2. ¿Has tenido influencia sobre el resultado al que se llegó mediante estos procedimientos?					
3. ¿Se han creado normas o reglas para que las decisiones en los procedimientos					

se tomen de forma consistente					
4. ¿Los procedimientos están libre de sesgo?					
5. ¿Se ha recabado la información que se considera necesaria para tomar las decisiones?					
6. ¿Has tenido la oportunidad de apelar la decisión derivada mediante estos procedimientos					
7. ¿Se han apegado los procedimientos a normas ético-morales?					
<b>2. JUSTICIA DISTRIBUTIVA</b>					
<b>Los siguientes ítems tienen que ver con las recompensas que recibe por tu trabajo (pagos, bonos, ...)</b>					

1. ¿Las recompensas reflejan el esfuerzo que haces en tu trabajo?					
2. ¿Son tus recompensas laborales apropiadas al trabajo que has realizado?					
3. ¿Las recompensas que recibes reflejan tu contribución a la organización?					
4. ¿Es justa la recompensa que recibes considerando tu desempeño?					
<b>3. JUSTICIA INTERACCIONAL</b>					
Los siguientes ítems tienen que ver con la conducta de tu supervisor inmediato.					
<b>3.1. JUSTICIA INTERPERSONAL</b>					

1. ¿Tu supervisor te trata cortésmente?					
2. ¿Tu supervisor te trata respetuosamente?					
3. ¿Tu supervisor muestra interés por tus derechos como empleado?					
4. ¿Tu supervisor se abstiene de emitir afirmaciones o comentarios inapropiados?					
<b>3.2. JUSTICIA INFORMACIONAL</b>					
1. ¿Tu supervisor es siempre sincero en las 83 cosas que te comunica?					
2. ¿Tu supervisor te explica los procedimientos de manera detallada?					



3. ¿La explicación de tu supervisor en relación con los procedimientos son razonables?					
4. ¿Tu supervisor te comunica información relevante oportunamente?					
5. ¿Tu supervisor parece adaptar lo que comunica a las necesidades individuales específicas de los empleados?					
6. ¿Tu supervisor proporciona retroalimentación oportuna acerca de las decisiones y sus implicaciones?					

**Instrumento 2: Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen**

**Nombre del Test:** Cuestionario de Compromiso Organizacional.

**Nombre / Autores:** Meyer y Allen

**Año:** 1991

**Procedencia:** Estados Unidos

**Adaptado por:** Rengifo Chunga Carlos Enrique (2007)

**Particularidad:** Instrumento de Información Psicológico

**Objetivo:** Conocer el Tipo de compromiso Organizacional que presentan los individuos con su organización.

**Dimensiones:**

compromiso afectivo

compromiso normativo

compromiso de continuidad

**Escala tipo:** Likert

**Administración:** Individual o colectiva

**Tiempo:** Libre terminación (aproximadamente 15 minutos)

**Utilidad:** Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional.

**Edad:** A partir de 17 años.

**Reseña Histórica.** Este instrumento está formado por tres componentes, cuyo objetivo es conocer el tipo de compromiso organizacional que presentan los individuos en su organización.

**Consigna de Aplicación.** Se les presentara a los evaluados algunos enunciados cerrados, los cuales habrán de responder indicando la alternativa que mejor adecue a su sentimiento hacia la organización. Además, se les brindara un ejemplo, así podremos asegurar que les quedo clara la consigna dada.

**Calificación e Interpretación.** Para obtener las puntuaciones se sumará los puntajes alcanzados en la respuesta de cada ítem. Existen ítems inversos, cuyos puntajes hay que invertir, estos son: 1, 3, 10, 14, 15 y 18.

**Propiedad psicométrica original.** Esta escala ha sido estudiada previamente en diferentes realidades, evidenciando altos grados de fiabilidad, tales como los encontrados por Allen y Meyer (1996) quienes determinaron la fiabilidad en las tres dimensiones planteadas: afectivo (0.85), de continuidad (0.79), y normativo (0.73).

Esta escala C.O, ha sido estudiado por muchos autores para su validez del instrumento, uno de ellos es Arciniega y González (2006), confirmaron y trasladaron los ítems originales de la escala en versión en español, Para medir la validez de constructo se empleó un análisis factorial exploratorio con rotación oblimín y se obtuvo como resultado la aprobación de las 3 dimensiones se consideró este estudio con 18 ítems. Cabe resaltar que los índices de consistencia interna que se obtuvieron fueron de ,79 de C.A ,77 de C.C y de C.N,72. Ello muestra consistencia de la prueba.

**Propiedad psicométrica Perú.** En Perú, Rengifo (2007) empleo el método de consistencia interna, encontrando tres sub escalas, el cuestionario presento alto índice de confiabilidad y por consiguiente un bajo error de medición. Argomedo (2013) halló validez de instrumento, logró aceptación del instrumento ( $p > 0.05$ ); también, halló una fiabilidad de 0,822 en trabajadores civiles de una institución militar. Más tarde Montoya (2014) encontró un índice de fiabilidad en la validez de constructo, que la prueba estaba constituida por dos dimensiones: afectivo, normativo y de continuidad.

### **Validez y Confiabilidad**

El instrumento fue aplicado a 60 teleoperadores de ambos sexos de un contact center, Konecta, ubicado en el centro de Lima.

En la validez del contenido para la escala de Compromiso Organizacional, se obtuvo un equivalente a 1.00. por lo tanto, el instrumento es válido según el juicio de los expertos.

Así mismo para evaluar la confiabilidad se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach, alcanzando en su escala total 0.798, por lo tanto, la prueba presenta aceptable confiabilidad.

además, se realizó el análisis descriptivo por ítem a través del programa SPSS 22.3 donde los resultados mostraron en la dimensión continuidad que el ítem 2 muestra un valor de ,157 de IHC, siendo esto inferior a lo esperado ( $> 0.20$ ). En cuanto a la dimensión normativa se halló que el ítem 3 arrojó un valor de IHC -,058 y el ítem 4 arrojó un valor de IHC ,032 siendo esto inferior

a lo esperado (>0.20); en el ítem 5 arrojó un valor de ,140 de IHC siendo esto inferior a lo esperado (>0.20); y con un valor de ,347 de comunalidad siendo esto inferior a lo esperado (>0.40); por último en el ítem 16 se encontró un valor de ,168 en IHC siendo esto inferior a lo esperado (>0.20). No obstante en la dimensión afectiva se encontraron valores esperados en cada uno de sus ítems.

### **Dimensiones**

- **Afectivo** (Ítems: 6, 9, 12, 14, 15, 18)
- **Normativo** (Ítems: 2, 7, 8, 10, 11, 13)
- **Continuidad** (Ítems: 1, 3, 4, 5, 16, 17)

## **CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

**INSTRUCCIONES GENERALES** Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que le serán presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:

**1= Totalmente en desacuerdo**

**2= Moderadamente en desacuerdo**

**3= Débilmente en desacuerdo**

**4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo**

**5= Débilmente de acuerdo**

**6= Moderadamente de acuerdo**

**7= Totalmente de acuerdo**

Ejemplo Si usted se siente altamente identificado con su organización y no está dispuesto a dejarla, en este caso colocaría el número 7 en el recuadro al inicio de la pregunta siguiente. Si recibiera una oferta para un mejor trabajo en otra parte, sentiría que no es correcto dejar mi organización. Para contestar indique la opción que mejor indique su opinión.

<b>CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
1) Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.							
2) Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.							
3) Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
4) Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
5) Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.							
6) Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.							
7) Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.							
8) Esta organización merece mi lealtad.							
9) Realmente siento los problemas de mi organización como propios.							
10) No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.							
11) No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.							
12) Esta organización significa mucho para mí.							
13) Le debo muchísimo a mi organización.							

14) No me siento como “parte de la familia” en mi organización.							
15) No me siento parte de mi organización.							
16) Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.							
17) Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.							
18) No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.							

## Anexo 3. Consentimiento informado

### Consentimiento Informado.

Instituciones : Universidad Cesar Vallejo  
Investigadoras : Bonilla Del Castillo, Jorge Luis  
Vilcabana Huamán, Emilio

Título : **Percepción de Justicia organizacional y Compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023**

---

#### Propósito del estudio:

Se le invita a participar del estudio con la finalidad de determinar la relación entre la **Percepción de Justicia organizacional y Compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023**

#### Procedimientos:

Si decides participar en este estudio tendrás que responder a dos test de aproximadamente 15 a 25 minutos cada uno.

#### Riesgos:

No existen riesgos por participar en este estudio.

#### Beneficios:

Se te informará de manera personal y confidencial los resultados que se obtengan de los test realizados.

#### Costos e incentivos

No deberás pagar por participar en el estudio. Igualmente, no recibirás ningún incentivo económico ni de otra índole.

#### Confidencialidad:

Nosotros guardaremos tu información con códigos y no con nombres. Si los resultados son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de los participantes. Tus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin tu consentimiento.

#### Uso de la información obtenida:

La información una vez procesada será eliminada.

#### Derechos del participante:

Si decides participar en el estudio, puedes retirarte de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin daño alguno. Si tienes alguna duda adicional, por favor pregunta al personal del estudio, Bonilla Del Castillo, Jorge Luis. Telefono 945141107

#### ASENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que significa mi participación en el estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

---

<i>Participante</i>	<i>Investigador</i>
Nombre:	Nombre:
DNI:	DNI:
Fecha:	Fecha:

---

## Anexo 4. Certificado de Validez

### Certificado de validez del cuestionario Percepción de justicia organizacional



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: Jesús Gabriela Torres Vásquez

DNI: 45127404

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN	Licenciada en Psicología	2013 - 2019
02	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	Magister en Psicología Educativa	2020 - 2022

+ Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	IE. 10024 HUABAL	PSICÓLOGA JEC	JAÉN - HUABAL	2019 - 2020	Brindar soporte socioemocional a todos los miembros de la IE.
02	IE. SAN FELIPE SANTIAGO	PSICÓLOGA JEC	JAÉN - SAN FELIPE	2021 - 2022	Brindar soporte socioemocional a todos los miembros de la IE.
03	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	SUPERVISORA DE PRACTICAS PRE PROFESIONALES	CHICLAYO - PIMENTEL	2022 - 2023	Supervisar las prácticas pre profesionales de los estudiantes de la escuela de psicología.
04	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCENTE	CHICLAYO - PIMENTEL	2023	Dictado de clases.

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lic. J. Gabriela Torres Vásquez  
Psicóloga  
C.Ps.P. 35103

Chiclayo, 07 de 09 del 2023



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL**  
 Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir    No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: VELARDE LATORRE CINTHIA FRANCHESKA

DNI: 42254024

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad de Chiclayo	Lic. Psicología	2000 - 2007.
02	UNIVERSIDAD PEDRO RUIZ GALLO	Gestión y Docencia	2012 - 2024

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	ESSALUD.	PSICÓLOGA	CHICLAYO	JUNIO 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ EVALUACIONES PS.</li> <li>✓ CASOS - TRUCPÉL</li> <li>✓ CAPACITACIONES.</li> </ul>
02	MINISTERIO PÚBLICO	PSICÓLOGA	CHICLAYO	OCT. 2014. NOV. 2021.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ EVALUACION B.</li> <li>✓ INFORMES PS.</li> <li>✓ AUDIENCIAS.</li> </ul>

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Chiclayo, 07 de 09 del 2023



Lic. Cinthia Velarde La Torre  
 PSICÓLOGA  
 C. D. 17

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL**
**Observaciones:** Ninguna

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** ROJAS LUNA, EDWIN ERICK

**DNI:** 40398405

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad cesar vallejo	Bachiller y Licenciado en psicología	2000-2007
02	Coach	ICC Internacional, Jamming Perú – Londres	2010
03	Universidad privada Antenor Orrego – Trujillo	Maestría en Didáctico Educativa	2016
	Universidad del pacífico - Lima	Gestión y retención del talento humano	2016

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Consultora Integrados	Gerente	Trujillo	2010	Responsable del diseño, desarrollo e implementación de nuevos productos y servicios de consultoría en el área de RRHH.
02	Universidad Privada del Norte	Director de la Carrera de Psicología	Trujillo/Cajamarca, Perú	2010-2012	planificar y Dirigir los programas académicos
03	TECSUP Zona Norte	Coordinador de RRHH	Trujillo	2013-2014	Responsable del presupuesto anual de RRHH
04	Elisa SAC – IEP Alexander Graham Bell	Jefe de Personal	Trujillo	2015-2018	Realizar los procesos de reclutamiento y selección de personal, mediante <u>Assessment Center</u> y Entrevista STAR.
06	Minera Yanacocha	Coach	Cajamarca	Desde 2015 hasta la actualidad	Objetivo del programa es analizar y monitorear conflictos dentro del ámbito de influencia de Minera Yanacocha
07	<u>Misión</u> South and Central América - Grupo Arato	Jefe Corporativo de Capacitación	Trujillo	Desde 2020 hasta la actualidad	Gestionar los planes formativos a nivel corporativo. Gestiona del presupuesto de capacitación Perú – Guatemala.

<sup>1</sup> **pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Chiclayo, 07 de 09 del 2023



**Ms. Edwin Erick Rojas Luna**

**Psicólogo C.Ps.P 13158 |**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL**

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [  ]       Aplicable después de corregir [  ]       No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: BUSTAMANTE RIVASPLATA, LUIS ALBERTO

DNI: 42999075

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CATALUÑA	DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL CAPITAL HUMANO	2014-2015
02	XX		

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DTP	CHICLAYO	2021- ACTUAL	DICTADO DE CURSOS DENTRO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, ESCUELA DE PSICOLOGÍA
02	INSTITUTO DE CIENCIAS ORGANIZACIONALES E INSTITUCIONALES IDECO 4.0	DIRECTOR	TRUJILLO	2020 - ACTUAL	TOMA DE DECISIONES, ELABORACIÓN DE CURSOS, RELACIONES PÚBLICAS

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Chiclayo, 11 de 09 del 2023



## Anexo 5. Certificado de Validez del cuestionario compromiso organizacional



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mercado Alvarado, Estuardo agosto

DNI: 18142738

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	DOCTOR	5 años
02	UCV	MAESTRIA	12 años

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	TRUJILLO	11 años	
02	UPAO	DOCENTE	TRUJILLO	11 años	
03	UPAO	Coordinador	Trujillo	4años	COORDINADOR POSGRADO

.....  
P.F.M.A.  
APELLIDOS Y NOMBRES:  
NRO COLEGIATURA: 12139

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Chiclayo, 07 de 09 del 2023

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL****Observaciones:** \_\_\_\_\_**Opinión de aplicabilidad:**                   Aplicable [ X ]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]**Apellidos y nombres del juez validador:** SAAVEDRA TORRES, ISAAC**DNI:** 72425239**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional de Trujillo	Investigación Científica en Ciencias de la salud	2018 – 2019
02	Sociedad Peruana de psicometría	Estudios en Psicometría	2021

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	GRED	Responsable de investigación en Instituto Público	Chongoyape	2020-2022	Evaluar posibilidad de investigaciones Fomentar eventos académicos relacionados a la investigación. Docente de investigación
02	UCV	Docente de investigación	Chiclayo	2023	Docencia y asesor

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Chiclayo, 07 de 09 del 2023

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Isaac Saavedra Torres  
PSICÓLOGO  
C.Ps.P. 36454

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL**

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:           Aplicable [ X]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: CABANILLAS PALOMINO, ROXANA

DNI: 43249390

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**


	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Señor de Sipan	Maestría en Gestión del talento humano	2017
02			

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Chiclayo	2019 - actual	
02	Transportes TAC SAC	Psicóloga Organizacional	Chiclayo	2013 - actual	

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Chiclayo, 07 de 09 del 2023

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión  
Mg. Roxana Cabanillas Palomino  
PSICÓLOGA  
C.Ps.P. 18733

## Anexo 6. Resultado de similitud del programa Turnitin



Tablero de mandos de ejercicios

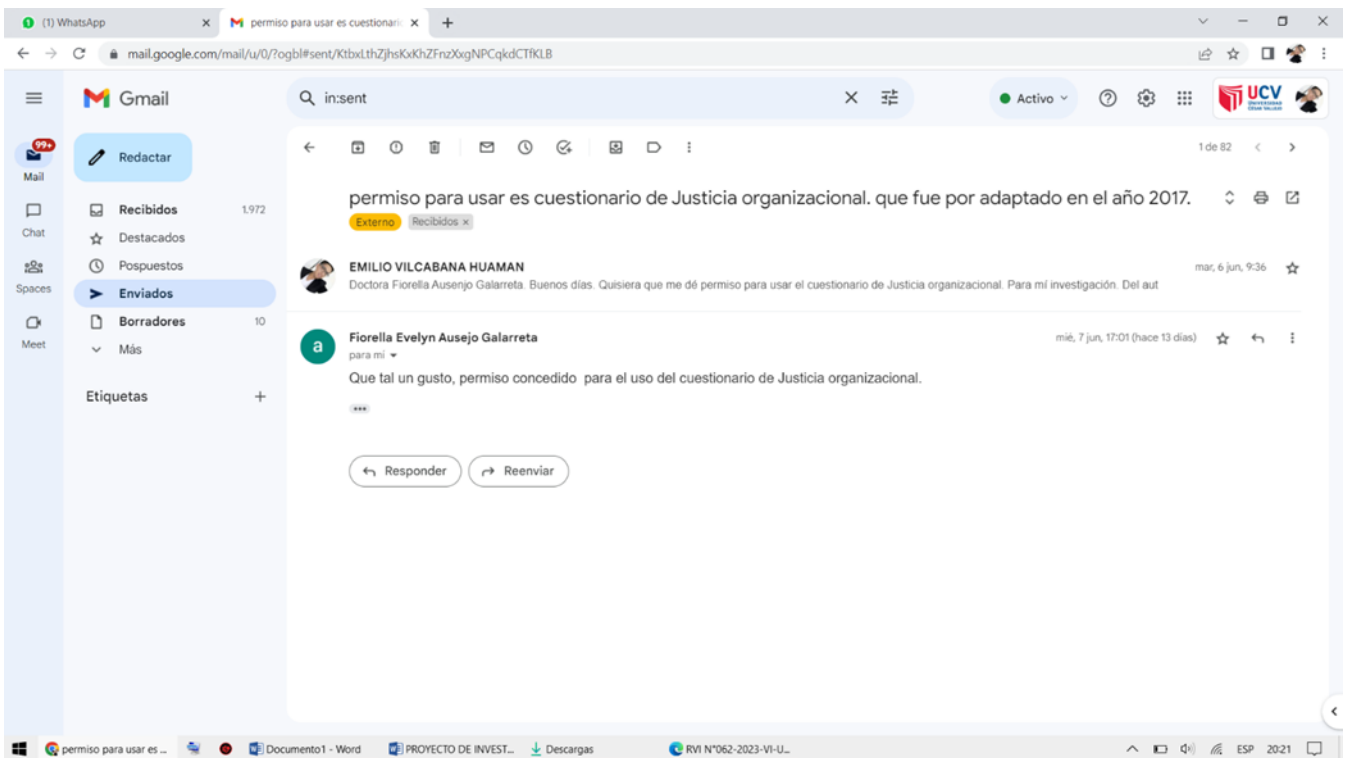
> Turnitin 

Título del trabajo	Cargado	Nota	Similitud	
<a href="#">BONILLA DEL CASTILLO, JORGE LUIS - VILCABANA HUAMAN EMILIO para turnitin.pdf</a>	21 Dic 2023 17:55 -05	--	 15%	  





## Anexo 7. Permiso de los autores para el uso de los instrumentos



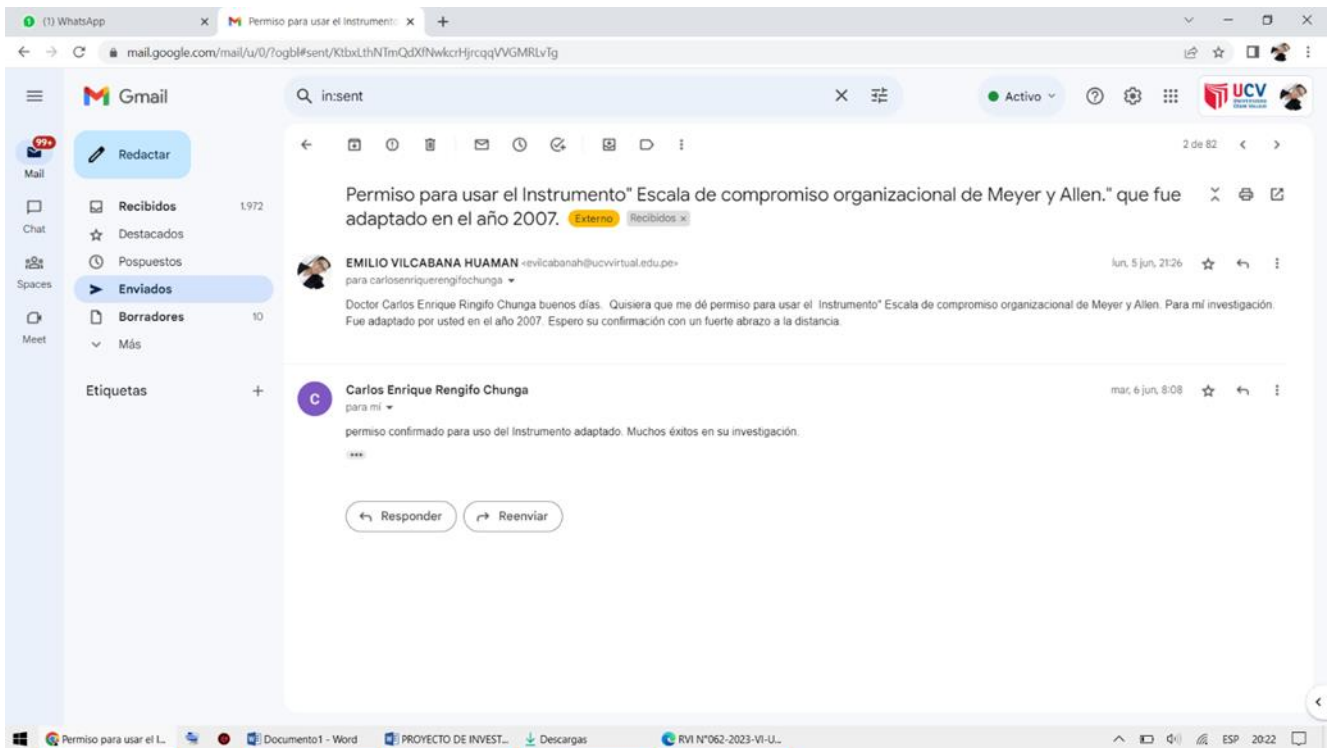
The screenshot shows a Gmail interface with a search bar containing "in:sent". The email list shows an incoming message from Emilio Vilcabana Huaman, dated March 6, 2021, at 9:36 AM. The subject of the email is "permiso para usar es cuestionario de Justicia organizacional. que fue por adaptado en el año 2017." The email body contains the following text:

permiso para usar es cuestionario de Justicia organizacional. que fue por adaptado en el año 2017.

**EMILIO VILCABANA HUAMAN**  
Doctora Fiorella Ausejo Galarreta Buenos días. Quisiera que me dé permiso para usar el cuestionario de Justicia organizacional. Para mi investigación. Del aut

**Fiorella Evelyn Ausejo Galarreta**  
para mi  
Que tal un gusto, permiso concedido para el uso del cuestionario de Justicia organizacional.

At the bottom of the email, there are buttons for "Responder" and "Reenviar".



The screenshot shows a Gmail interface with a search bar containing "in:sent". The email list shows an incoming message from Emilio Vilcabana Huaman, dated June 5, 2021, at 21:26. The subject of the email is "Permiso para usar el Instrumento" Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen." que fue adaptado en el año 2007." The email body contains the following text:

Permiso para usar el Instrumento" Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen." que fue adaptado en el año 2007.

**EMILIO VILCABANA HUAMAN** <evilcabana@ucvvirtual.edu.pe>  
para carlosenriquereingifochunga  
Doctor Carlos Enrique Ringifo Chunga buenos días. Quisiera que me dé permiso para usar el Instrumento" Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Para mi investigación. Fue adaptado por usted en el año 2007. Espero su confirmación con un fuerte abrazo a la distancia.

**Carlos Enrique Rengifo Chunga**  
para mi  
permiso confirmado para uso del Instrumento adaptado. Muchos éxitos en su investigación.

At the bottom of the email, there are buttons for "Responder" and "Reenviar".

## Anexo 8. Validez de Percepción de justicia organizacional

**Tabla 9.**

*Validez de contenido – V Aiken de Percepción de justicia organizacional*

Items	Valor Aiken por ítem			Valor Aiken por criterio			Valor Aiken total
	P	R	C	P	R	C	
I1	1	1	1				
I2	1	1	1				
I3	1	1	1				
I4	1	1	1				
I5	1	1	1				
I6	1	1	1				
I7	1	1	1				
I8	1	1	1				
I9	1	1	1				
I10	1	1	1				
I11	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
I12	1	1	1				
I13	1	1	1				
I14	1	1	1				
I15	1	1	1				
I16	1	1	1				
I17	1	1	1				
I18	1	1	1				
I19	1	1	1				
I20	1	1	1				
I21	1	1	1				

*Nota: VAI: valor de Aiken por ítem, VAC : valor de Aiken por criterio, VADC: valor de Aiken del cuestionario, P: pertinencia, R: relevancia, C: claridad*

En la tabla de validez se observa que, la validez por la V de Aiken es en promedio 1.00, alcanzando el puntaje máximo, determinando que existe validez de contenido respecto a su claridad, coherencia y pertinencia de los ítems.

### **Anexo 9. valides de compromiso organizacional**

**Tabla 10**

*Validez de contenido – V Aiken del cuestionario de compromiso organizacional*

Items	Valor Aiken por ítem			Valor Aiken por criterio			Valor Aiken total
	P	R	C	P	R	C	
I1	1	1	1				
I2	1	1	1				
I3	1	1	1				
I4	1	1	1				
I5	1	1	1				
I6	1	1	1				
I7	1	1	1				
I8	1	1	1				
I9	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
I10	1	1	1				
I11	1	1	1				
I12	1	1	1				
I13	1	1	1				
I14	1	1	1				
I15	1	1	1				
I16	1	1	1				
I17	1	1	1				

*Nota: VAI: valor de Aiken por ítem, VAC : valor de Aiken por criterio, VADC: valor de Aiken del cuestionario, P: pertinencia, R: relevancia, C: claridad*

En la tabla se observa que, la validez por la V de Aiken es en promedio 1.00, alcanzando el puntaje máximo, determinando que existe validez de contenido respecto a su claridad, coherencia y pertinencia de los Ítems.

## **Anexo 10. Tabla de modificación de Ítems**

### **Tabla 11**

#### *Modificación de los ítems*

Ítems modificados de Compromiso organizacional

Ítems	Ítems modificados
Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.

Se modificó el ítem número ocho del cuestionario de compromiso organizacional, por la observación través de juicio de expertos.

## **Anexo 11. Confiabilidad de los instrumentos**

### **Tabla 12.**

#### *Confiabilidad del cuestionario Percepción de justicia organizacional*

	$\alpha$	$\omega$	Ítems
Percepción de justicia organizacional	.922	.925	21
Justicia procedimental	.779	.788	7
Justicia distributiva	.898	.901	4
Justicia interpersonal	.788	.833	4
Justicia informativa	.924	.927	6

Nota:  $\alpha$ : coeficiente de alfa;  $\omega$ : coeficiente de omega

En la tabla, se observan los coeficientes de fiabilidad con las pruebas de alfa y omega. En esta se determina que, el cuestionario es confiable puesto que los coeficientes oscilan de .779 a .924 con el coeficiente de alfa y de .788 al .927 con el coeficiente de omega.

**Tabla 13.**

*Confiabilidad del cuestionario Compromiso organizacional*

	$\alpha$	$\omega$	Ítems
Compromiso organizacional	0.817	0.829	18
Compromiso afectivo	0.393	0.510	6
Compromiso de continuidad	0.713	0.722	6
Compromiso normativo	0.713	0.722	6

Nota:  $\alpha$ : coeficiente de alfa;  $\omega$ : coeficiente de omega

En la tabla, se observan los coeficientes de fiabilidad con las pruebas de alfa y omega. En esta se determina que, el cuestionario es confiable puesto que los coeficientes oscilan de .393 a .713 con el coeficiente de alfa y de .510 a .829 con el coeficiente de omega.

**Anexo 12. Baremos de percepción de justicia organizacional**

**Tabla 14.**

*Baremos del cuestionario percepción de justicia organizacional*

Niveles	PC	Justicia Procedimental	Justicia Distributiva	Justicia Interpersonal	Justicia Informativa	Justicia Organizacional
	5	<13	<4	<8	<8	<43
	10	13-16	4-8	8-9	8-12	43-47
Malo	15	17	8	10	13	48-50
	20	-	9	-	14-15	51-57

	25	18-19	10	-	16-17	58-60
	30	20	-	11-12	18	61-62
	35	-	11	13-14	-	63-64
	40	21	12	15	19	65-66
	45	-	-	-	20	67
	50	-	-	-	21	68-69
Regular	55	-	-	-	22	70
	60	22	13	-	-	71
	65	23	14	16	23	72
	70	24	15	-	-	73-74
	75	25-26	-	17	24	75-76
	80	27	16	18	25	77-79
	85	-	-	19	26	80-81
Bueno	90	28	17-19	-	27	82-89
	95	29-30	20	20	28-30	99
	99	>30	>20	>20	>30	>99
	Media	21.74	12.35	14.31	20.03	68.44
	Desv. típ.	5.11	3.93	3.69	5.86	14.97
Estadísticos	Rango	24	16	13	24	74
	Mínimo	11	4	7	6	31
	Máximo	35	20	20	30	105

PC: Percentil

### Anexo 13. Tabla de baremos de compromiso organizacional

**Tabla 15.**

*Baremos del cuestionario compromiso organizacional*

Niveles	PC	Compromiso Afectivo	Compromiso Normativo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Organizacional
	5	<15	<12	<13	<45
	10	15-17	12-19	14-16	46-56
	15	18-19	20	17	57-60
<b>Bajo</b>	20	20-22	21-22	18	61-64
	25	23	23	19	65-69
	30	-	24-25	20	70-71
	35	24	26	21	72-75
	40	25	27	22-23	76-77
	45	-	28	24	78
	50	-	29	25-26	79-80
<b>Medio</b>	55	26	30	27	81-82
	60	27	-	-	83
	65	28	31-32	28	84
	70	29	33	29	85
	75	30	34	30-32	86-91
	80	-	35-36	33	92-95
<b>Alto</b>	85	31-32	37	34-37	96-100
	90	33	38	38	101-107

	95	34	39-42	-	108-109
	99	>34	>42	>38	>109
	Media	25.56	28.34	25.48	79.39
	Desv. típ.	5.592	8.008	7.923	17.588
Estadísticos	Rango	29	34	32	71
	Mínimo	11	8	9	39
	Máximo	40	42	41	110

PC: Percentil

## Anexo 14. Prueba de normalidad

**Tabla 16.**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
JUSTICIA_ORGANIZACION	.180	218	.000	.879	218	.000
AL						
COMPROMISO_ORGANIZACIONAL	.149	218	.000	.848	218	.000



## Anexo 15. Consentimiento Informado.

---

Instituciones : Universidad Cesar Vallejo  
Investigadoras : Bonilla Del Castillo, Jorge Luis  
Vilcabana Huamán, Emilio

Título : **Percepción de Justicia organizacional y Compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023**

---

### **Propósito del estudio:**

Se le invita a participar del estudio con la finalidad de determinar la relación entre la **Percepción de Justicia organizacional y Compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023**

### **Procedimientos:**

Si decides participar en este estudio tendrás que responder a dos test de aproximadamente 15 a 25 minutos cada uno.

### **Riesgos:**

No existen riesgos por participar en este estudio.

### **Beneficios:**

Se te informará de manera personal y confidencial los resultados que se obtengan de los test realizados.

### **Costos e incentivos**

No deberás pagar por participar en el estudio. Igualmente, no recibirás ningún incentivo económico ni de otra índole.

### **Confidencialidad:**

Nosotros guardaremos tu información con códigos y no con nombres. Si los resultados son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de los participantes. Tus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin tu consentimiento.

### **Uso de la información obtenida:**

La información una vez procesada será eliminada.

### **Derechos del participante:**

Si decides participar en el estudio, puedes retirarte de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin daño alguno. Si tienes alguna duda adicional, por favor pregunta al personal del estudio, Bonilla Del Castillo, Jorge Luis. Telefono 945141107

### **ASENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que significa mi participación en el estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

---

#### ***Participante***

Nombre:

DNI:

Fecha:

---

#### ***Investigador***

Nombre:

DNI:

Fecha:

---

## **Anexo 16. validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.**

### **16.1 Primer Instrumento**

#### **Validez y Confiabilidad**

Para el presente estudio se revisó la confiabilidad utilizando el método de la consistencia interna con la fórmula K21 Alfa de Cronbach y se encontró que el coeficiente de 0.937 dice que el cuestionario mide con muy bajo margen de error por lo que los resultados obtenidos son expresiones verdaderas de la muestra examinada.

Revisando la validez se aplicó la validez de constructo por el que se postula que el test cumple con su propósito siempre que cada ítem demuestre que es parte del todo, para los cuales las correlaciones deberán ser iguales o mayores de 0,21 pero menores de 1.

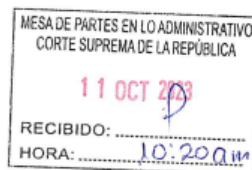
### **16.2 Segundo Instrumento**

#### **Validez y Confiabilidad**

En la validez del contenido para la escala de Compromiso Organizacional, se obtuvo un equivalente a 1.00. por lo tanto, el instrumento es válido según el juicio de los expertos.

Así mismo para evaluar la confiabilidad se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach, alcanzando en su escala total 0.798, por lo tanto, la prueba presenta aceptable confiabilidad.

## Anexo 17. Carta de presentación de la escuela



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Pimentel, 10 de octubre de 2023

**OFICIO N° 0375-2023-UCV-VA-P26-F02-JP**

**Dr. JAVIER ÁREVALO VELA**  
Presidente del Poder Judicial  
Corte Suprema de la República del Perú  
Presente.-

**ASUNTO:** Permiso para aplicar Proyecto de Investigación

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle el saludo Institucional a nombre de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo, y a la vez presentarle a los estudiantes del XI ciclo de la Escuela de Psicología:

- **BONILLA DEL CASTILLO JORGE LUIS**
- **VILCABANA HUAMÁN EMILIO**

Quien se encuentra desarrollando la experiencia curricular Desarrollo del Proyecto de Investigación; autor del proyecto de investigación denominado: "PERCEPCIÓN DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA, 2023". Es por ello que, a razón de aplicar los conocimientos adquiridos, desean aplicar una prueba en su trabajo de investigación a los colaboradores de la institución que Usted dirige. Asimismo, indicar que estarán siendo asesorados por el docente Mg. Isaac Saavedra Torres.

Concedora de su apoyo a los futuros profesionales de nuestra región, no dudamos en que nuestra petición sea aceptada.

Esperando su atención, me despido no sin antes expresarle mis muestras de aprecio.

Atentamente,



**Dra. Susy Del Pilar Aguilar Castillo**  
Jefa de la Escuela de Psicología  
Campus Chiclayo

UCV, licenciada para que  
puedas salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

MESA DE PARTES EN LO ADMINISTRATIVO  
CORTE SUPREMA DE LA REPÚBLICA

15 DIC 2023

RECIBIDO: \_\_\_\_\_  
HORA: 16:45 pm

EXPEDIENTE: 4085-2023

SUMILLA: ACLARACIÓN

DR. PATRICIA VIOLETA PIZARRO CARRILLO

SECRETARIA GENERAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

**JORGE LUIS BONILLA DEL CASTILLO & EMILIO VILCABANA HUAMAN**, en los seguidos sobre Permiso para aplicar proyecto de investigación. Ante Ud. con el debido respeto nos presentamos y exponemos.

Mediante Oficio N°0375-2023-UCV-VA-926-F02-JP, dirigido al Presidente del Poder Judicial, la Jefa de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, Dra. Susy del Pilar Aguilar Castillo, presentó a los suscritos y solicitó permiso para aplicar el proyecto de investigación titulado: "Percepción de justicia organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023"; que habiendo transcurrido más de dos meses sin una respuesta formal, solicitamos el proveído del mismo, para lo cual cumplimos con realizar las siguientes precisiones:

1. Los instrumentos a utilizar serán: El Cuestionario de percepción de justicia organizacional de Colquit y el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Alles, los mismos que se anexan.
2. La muestra está constituida por 218 trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, para lo cual se tomará en cuenta los siguientes criterios:

**Criterios de inclusión:**

- Colaboradores de puestos ordinarios y de confianza (solo secretarios de confianza).
- Colaboradores con contrato vigente
- Colaboradores de palacio de justicia

**Criterios de exclusión:**

- Colaboradores con contratos de intermediación o tercerización laboral
- Jueces supremos
- Personal con cargo de directivos

**POR TANTO:**

Pido proveer conforme a Justicia

Lima, 15 de diciembre de 2023



Jorge Luis Bonilla Del Castillo

DNI 74447141

Cel. 945141107

Correo: jbonilladc@pj.gob.pe


## Anexo 18. Carta de aceptación de la institución

### AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL USO DE LA INFORMACIÓN DEL PODER JUDICIAL

Por el presente, **AUTORIZAMOS** el uso de la información del Poder Judicial para que los estudiantes de la Carrera profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, Sede Chiclayo, **Jorge Luis Bonilla Del Castillo** y **Emilio Vilcabana Huamán**, puedan desarrollar el proyecto de tesis titulado: ***“Percepción de justicia organizacional y compromiso organizacional en la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023”***.

Por tal motivo, nos comprometemos a brindar las facilidades necesarias para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos y el acceso a la información que se requiera para el desarrollo de su tesis conducente a la obtención del título profesional, así como aceptamos su utilización con fines estrictamente académicos.

Se firma el presente documento en señal de conformidad:

  
-----  
**Eco. Guillermo A. Casafranca García**  
Jefe de la Oficina de Administración  
Corte Suprema de Justicia de la República  
Firma y Sello  
Jefe de la Oficina de Administración  
Corte Suprema de Justicia de la República  
Poder Judicial

Nombre y Apellidos: Guillermo Alfonso Casafranca García

DNI: 08069687

Fecha: 06 de noviembre de 2023



Presidencia de la Corte Suprema de Justicia  
Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia del Poder Judicial

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 20 de Diciembre del 2023

**OFICIO N° 005619-2023-SG-CS-PJ**

**Expediente N.° 005143-2023-MP-SG**

Señores

**Jorge Luis Bonilla Del Castillo**

**Emilio Vilcabana Huamán**

Email: [jbonilladc@pj.gob.pe](mailto:jbonilladc@pj.gob.pe)

**Referencia: Escrito s/n**

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, en mérito al documento de la referencia, mediante el cual en el marco de la solicitud presentada por la jefa de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, donde se solicitó permiso para aplicar el proyecto de investigación titulado: "Percepción de justicia organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023", y tras haber transcurrido dos meses sin respuesta alguna; solicitan el proveído del mismo, para lo cual hacen algunas precisiones respecto al cuestionario aplicarse y criterios a tenerse en cuenta, con lo demás que contiene.

Sobre el particular, informar que este despacho ha cumplido con realizar las acciones administrativas correspondientes corriendo traslado de su pedido a la Oficina de Administración de la Corte Suprema de Justicia de la República y al Centro de Investigaciones Judiciales para las acciones que estimen pertinentes, dentro del marco de sus competencias y conforme a ley.

En ese sentido, se comunica la presente a fin de que puedan hacer el seguimiento respectivo ante los órganos correspondientes y para los fines que estimen pertinentes.

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

**PATRICIA VIOLETA PIZARRO CARRILLO**  
**Secretaría General**  
**Corte Suprema de Justicia de la República**  
*(Firmado digitalmente)*



Firmado digitalmente por PIZARRO  
CARRILLO Patricia Violeta FAU  
20159981216 soft  
Cargo: Secretaria General De La  
Corte Suprema De Justicia  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 20.12.2023 14:06:25 -05:00



Presidencia de la Corte Suprema de Justicia  
Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia del Poder Judicial

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 20 de Diciembre del 2023

**PROVEIDO N° 008547-2023-SG-CS-PJ**

**Expediente N.° 005143-2023-MP-SG**

**Referencia: Escrito s/n**

**Dado cuenta:** con el documento de la referencia los señores Jorge Luis Bonilla Del Castillo y Emilio Vilcabana Huamán en el marco de la solicitud presentada por la jefa de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, donde se solicitó permiso para aplicar el proyecto de investigación titulado: "Percepción de justicia organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023", y tras haber transcurrido dos meses sin respuesta alguna; solicitan el proveído del mismo, para lo cual hacen algunas precisiones respecto al cuestionario aplicarse y criterios a tenerse en cuenta, con lo demás que contiene. Sobre el particular, de la revisión de los actuados se advierte que el petitorio primigenio fue remitido al Centro de Investigaciones Judiciales. En consecuencia, de conformidad con las facultades delegadas por la Presidencia del Poder Judicial: **remítase** a la Oficina de Administración de la Corte Suprema de Justicia de la República para su evaluación y demás acciones pertinentes dentro del marco de sus competencias. Con conocimiento de la parte recurrente sobre las acciones adoptadas a la fecha, y del Centro de Investigaciones Judiciales, a efectos de que informe sobre las acciones adoptadas con relación al Oficio N.° 0375-2023-UCV-VA-P26-F02-JP.

**PATRICIA VIOLETA PIZARRO CARRILLO**  
**Secretaría General**  
**Corte Suprema de Justicia de la República**  
*(Firmado digitalmente)*



Firmado digitalmente por PIZARRO  
CARRILLO Patricia Violeta FAU  
20159981216 soft  
Cargo: Secretaria General De La  
Corte Suprema De Justicia  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 20.12.2023 14:02:36 -05:00

MESA DE PARTES EN LO ADMINISTRATIVO  
CORTE SUPREMA DE LA REPÚBLICA  
15 DIC 2023  
RECIBIDO: Supi.  
HORA: 10:46 pm.

Cp. 5143-2023-MP-SG

EXPEDIENTE: 4085-2023

SUMILLA: ACLARACIÓN

DR. PATRICIA VIOLETA PIZARRO CARRILLO

SECRETARIA GENERAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

**JORGE LUIS BONILLA DEL CASTILLO & EMILIO VILCABANA HUAMAN**, en los seguidos sobre Permiso para aplicar proyecto de investigación. Ante Ud. con el debido respeto nos presentamos y exponemos.

Mediante Oficio N°0375-2023-UCV-VA-926-F02 JP, dirigido al Presidente del Poder Judicial, la Jefa de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, Dra. Susy del Pilar Aguilar Castillo, presentó a los suscritos y solicitó permiso para aplicar el proyecto de investigación titulado: "Percepción de justicia organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2023"; que habiendo transcurrido más de dos meses sin una respuesta formal, solicitamos el proveído del mismo, para lo cual cumplimos con realizar las siguientes precisiones:

1. Los instrumentos a utilizar serán: El Cuestionario de percepción de justicia organizacional de Colquhoun y el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, los mismos que se anexan.
2. La muestra está constituida por 218 trabajadores de la Corte Suprema de Justicia de la República, para lo cual se tomará en cuenta los siguientes criterios:

**Criterios de inclusión:**

- Colaboradores de puestos ordinarios y de confianza (solo secretarios de confianza).
- Colaboradores con contrato vigente
- Colaboradores de palacio de justicia

**Criterios de exclusión:**

- Colaboradores con contratos de intermediación o tercerización laboral
- Jueces supremos
- Personal con cargo de directivos

**POR TANTO:**

Pido proveer conforme a Justicia

Lima, 15 de diciembre de 2023

Jorge Luis Bonilla Del Castillo

DNI 74447141



## CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

A continuación, se encuentra una serie de preguntas, en relación al entorno de su trabajo actual, en la cual usted va a responder de acuerdo a la percepción que tienes, escribiendo una "X" dentro del recuadro que mejor describe su respuesta. Cabe indicar que no hay respuesta buena ni mala, sólo interesa la forma como percibe las relaciones en su entorno laboral.

	Nunca	Frecuentemente	Poco Frecuente	Muy Frecuente	Siempre
<b>1. JUSTICIA PROCEDIMENTAL</b>					
1. ¿Has podido expresar tu punto de vista y tus sentimientos en la toma de decisiones durante estos procedimientos?					
2. ¿Has tenido influencia sobre el resultado al que se llegó mediante estos procedimientos?					
3. ¿Se han creado normas o reglas para que las decisiones en los procedimientos se tomen de forma consistente?					
4. ¿Los procedimientos están libre de sesgo?					
5. ¿Se ha recabado la información que se considera necesaria para tomar las decisiones?					
6. ¿Has tenido la oportunidad de apelar la decisión derivada mediante estos procedimientos?					
7. ¿Se han apegado los procedimientos a normas ético-morales?					
<b>2. JUSTICIA DISTRIBUTIVA</b>					
1. ¿Las recompensas reflejan el esfuerzo que haces en tu trabajo?					
2. ¿Son tus recompensas laborales apropiadas al trabajo que has realizado?					
3. ¿Las recompensas que recibes reflejan tu contribución a la organización?					
4. ¿Es justa la recompensa que recibes considerando tu desempeño?					
<b>3. JUSTICIA INTERPERSONAL</b>					
1. ¿Tu supervisor te trata cortésmente?					
2. ¿Tu supervisor te trata respetuosamente?					
3. ¿Tu supervisor muestra interés por tus derechos como empleado?					
4. ¿Tu supervisor se abstiene de emitir afirmaciones o comentarios inapropiados?					
<b>4. JUSTICIA INFORMATIVA</b>					
1. ¿Tu supervisor es siempre sincero en las cosas que te comunica?					
2. ¿Tu supervisor te explica los procedimientos de manera detallada?					
3. ¿La explicación de tu supervisor en relación con los procedimientos son razonables?					
4. ¿Tu supervisor te comunica información relevante oportunamente?					
5. ¿Tu supervisor parece adaptar lo que comunica a las necesidades individuales específicas de los empleados?					
6. ¿Tu supervisor proporciona retroalimentación oportuna acerca de las decisiones y sus implicaciones?					

### CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

**INSTRUCCIONES GENERALES** Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serian presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:

- |                                   |                             |
|-----------------------------------|-----------------------------|
| 1= Totalmente en desacuerdo       | 5= Débilmente de acuerdo    |
| 2= Moderadamente en desacuerdo    | 6= Moderadamente de acuerdo |
| 3= Débilmente en desacuerdo       | 7= Totalmente de acuerdo    |
| 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo |                             |

**Ejemplo** Si usted se siente altamente identificado con su organización y no está dispuesto a dejarla, en este caso colocaría el número 7 en el recuadro al inicio de la pregunta siguiente. Si recibiera una oferta para un mejor trabajo en otra parte, sentiría que no es correcto dejar mi organización. Para contestar indique la opción que mejor indique su opinión.

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