



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

“Propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional  
en docentes de Instituciones Educativas de Chimbote”

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

**AUTORA:**

MAURICIO ROJAS, Claudia Antonella

**ASESOR:**

Dr. NOÉ GRIJALVA, Hugo Martín

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Psicométrica

CHIMBOTE – PERÚ

2019

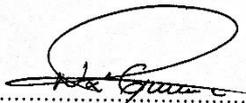
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don

(a) Claudia Mauriào Rojas

cuyo título es: "Propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional en Docentes de Instituciones Educativas de Chimbote"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 19 (número) diecinueve (letras).

Chimbote, 20 de 02 del 2019

  
 .....  
 PRESIDENTE (A)

Dr. MARTIN NOE GRIJALVA

  
 .....  
 SECRETARIO (A)

Mgtr. KARLA GOMEZ BEDIA

  
 .....  
 OEAL

Mgtr. ELIZABETH QUEREVALU CIEZA

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---------------------------------------------------------------------------	--------	-----------

## **DEDICATORIA**

Con todo cariño y amor dedico este trabajo a los docentes que aceptaron cordialmente ser participantes de la investigación. Así mismo a mis queridos padres: Rocio Rojas y Wilfredo Mauricio, gracias de corazón ya que siempre me han apoyado, cuidado y guiado con mucho amor. A mi mamita paterna, ya que está presente ofreciéndome su ayuda en todo momento. Se lo dedico por la seguridad y la confianza que tienen hacia mi persona, por las palabras de aliento que siempre tienen para inspirarme y poder salir adelante.

Mauricio Rojas, Claudia Antonella

## **AGRADECIMIENTO**

Principalmente a Dios, porque me da las fuerzas que requiero para alcanzar día a día mis metas en los distintos ámbitos de mi vida, aprendiendo de las dificultades que se puedan presentar en el desarrollo de mi persona y de mi profesión.

A mis padres por esta oportunidad que me brindan al ofrecerme una buena formación académica, así como también les agradezco su total confianza durante mis años de vida y de estudio, haciendo de mí una mejor persona, con muchas ganas de seguir esforzándose y dar siempre lo mejor.

A mi hermano André Mauricio, por su compañía que es un gran apoyo moral y humano, necesarios en los momentos dificultosos de este trabajo y esta profesión.

A mi mamita paterna por ser un modelo a seguir, dándome a conocer que debemos aceptar a todas las personas en todas sus versiones y rescatar lo mejor de cada uno de ellos.

A la Mg. Polo Ambrocio Analí por su apoyo y consejo, además de darme siempre ánimos para ser perseverante en la elaboración de la investigación.

Al Dr. Noé Grijalva Hugo por la orientación, ayuda, y atención a mis consultas sobre la metodología que me brindó para la realización de la investigación, impulsándome siempre a seguir adelante.

Asimismo, expreso mi cordial agradecimiento a los docentes del distrito de Chimbote, quienes colaboraron para que la investigación se realice con éxito.

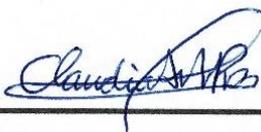
Mauricio Rojas, Claudia Antonella

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Mauricio Rojas Claudia Antonella con DNI N° 72407106, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grado y Título de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica. Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la investigación de tesis son auténticos y veraces.

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

Nuevo Chimbote, 20 de Febrero del 2019



---

MAURICIO ROJAS, Claudia Antonella

## **PRESENTACIÓN**

Estimado Señores miembros del Jurado:

Del estudio realizado, solicito a consideración de vuestro criterio profesional la evaluación del presente informe de investigación de tesis denominada: "Propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Chimbote", en cumplimiento del Reglamento de Grado y Título de la Universidad César Vallejo, esperando cumplir con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología.

Atenta y respetuosamente.

La autora.

## ÍNDICE

ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS .....	II
DEDICATORIA .....	III
AGRADECIMIENTO .....	IV
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	V
PRESENTACIÓN .....	VI
ÍNDICE .....	VII
RESUMEN .....	X
ABSTRACT .....	XI
I. INTRODUCCIÓN .....	12
1.1. Realidad Problemática .....	12
1.2. Trabajos Previos .....	15
1.3. Teorías Relacionadas al tema .....	17
1.3.1. Definición de la Justicia Organizacional .....	17
1.3.2. Fundamento teórico de la Justicia Organizacional .....	18
1.3.3. Dimensiones de la Justicia Organizacional .....	19
1.4. Formulación al problema .....	21
1.5. Justificación del estudio .....	21
1.6. Objetivos .....	21
1.6.1. Objetivo General .....	21
1.6.2. Objetivos Específicos .....	21
II. MÉTODO .....	22
2.1. Tipo de investigación .....	22
2.2. Variables, operacionalización .....	22
2.3. Población y muestra .....	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	25
2.5. Métodos de análisis de datos .....	26
2.6. Aspectos Éticos .....	27
III. RESULTADOS .....	28
IV. DISCUSIÓN .....	32
V. CONCLUSIONES .....	36
VI. RECOMENDACIONES .....	37
VII. REFERENCIAS .....	38
ANEXOS .....	43

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> <i>Matriz de operacionalización de la variable</i> .....	22
<b>Tabla 2.</b> <i>Distribución de la muestra de 305 docentes de 57 Instituciones Educativas de Chimbote</i> .....	24
<b>Tabla 3.</b> <i>Media, desviación estándar, asimetría y curtosis e índices de correlación R corregido de la Escala de Justicia Organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Chimbote</i> .....	28
<b>Tabla 4.</b> <i>Índice de ajuste absoluto, ajuste comparativo y ajuste parsimonioso de la Escala de Justicia Organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Chimbote</i> .....	30
<b>Tabla 5.</b> <i>Estadísticos de fiabilidad de la Escala de Justicia Organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Chimbote según el modelo propuesto por la autora</i> .....	31

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> <i>Gráfico de senderos de la Escala de Justicia Organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Chimbote según el Análisis Factorial Confirmatorio con Amos V24.....</i>	29
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Chimbote, con una muestra de 305 docentes, teniendo en consideración el nivel de confianza igual al 95% y el error esperado del 5%. Se halló la validez de constructo a través del método de análisis factorial confirmatorio, mediante el método de mínimos cuadrado no ponderados (ULS) las cargas factoriales en el factor de Justicia Distributiva están entre ,87 y ,91; en el factor de Justicia Procedimental varían entre ,46 y ,83; en el factor de Justicia Interpersonal están entre ,63 y ,84; y en el factor de Justicia Informativa varían entre ,76 y ,89; además las correlaciones entre los factores varían entre ,38 y ,75. Observando índices de ajuste adecuados a la realidad investigada (GFI= ,987; NFI=,984; RFI= ,981; PNFI= ,849), se estimó un residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR= ,059), mientras que un índice de bondad de parsimonia de ajuste (PGFI= ,771). La confiabilidad por consistencia interna utilizando el Alfa de Cronbach en la Escala de Justicia Organizacional se obtuvo un ,93, mientras que en las dimensiones los valores varían ,94 en la dimensión de Justicia Distributiva, en la dimensión de Justicia Procedimental, 87, en la dimensión de Justicia Interpersonal ,82 y en la dimensión de Justicia Informativa se tuvo un resultado de ,89. Lo que nos indica que la escala en general se considera confiable, afirmando que posee bondades psicométricas.

Palabras clave: Justicia Organizacional, propiedades psicométricas, validez, confiabilidad y análisis factorial.

## ABSTRACT

The objective of the present investigation was to determine the psychometric properties of the Organizational Justice Scale in teachers of Educational Institutions of Chimbote, with a sample of 305 teachers, taking into consideration the level of confidence equal to 95% and the expected error of 5%. The construct validity was found through the method of confirmatory factor analysis, by means of the method of unweighted square minimums (ULS) the factorial loads in the Distributive Justice factor are between, 87 and, 91; in the Factor of Procedural Justice they vary between, 46 and, 83; in the Interpersonal Justice factor they are between, 63 and, 84; and in the Information Justice factor they vary between, 76 and, 89; also the correlations between the factors vary between, 38 and, 75. Observing adjustment indexes adequate to the reality investigated (GFI =, 987, NFI =, 984, RFI =, 981, PNFI =, 849), an average quadratic standardized residual (SRMR =, 059) was estimated, while an index of adjustment parsimony goodness (PGFI =, 771). The reliability for internal consistency using the Cronbach's Alpha in the Scale of Organizational Justice was obtained, 93, while in the dimensions the values vary, 94 in the Distributive Justice dimension, in the Procedural Justice dimension, 87, in the dimension of Interpersonal Justice, 82 and in the dimension of Information Justice, there was a result of, 89. This indicates that the scale in general is considered reliable, affirming that it possesses psychometric benefits.

Key words: Organizational Justice, psychometric properties, validity, reliability and factor analysis.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

Hoy en día las organizaciones tienen un desafío de cómo establecer la Justicia Organizacional en las instituciones públicas y privadas, por lo que es importante resaltar las situaciones que estas presentan, donde el líder debe garantizar el desempeño y la productividad laboral que debe de existir dentro de la misma (Rodríguez, Salanova & Martínez, 2014).

En este contexto de conocimientos organizacionales, a fines de la década de 1960 comenzó a estudiarse la variable de Justicia Organizacional. En América Latina, y desde comienzos de los años 2000, se registran numerosas contribuciones sobre el tema en el marco de proyectos transculturales liderados por Omar en Argentina y por Ferreira y Assmar en Brasil (Vaamonde & Salessi, 2013).

La Justicia Organizacional viene siendo la percepción que tienen cada uno de los colaboradores de una comunidad organizacional, en cuanto a la actividad que están desarrollando, a su vez tiene que ver con la relación de los colaboradores con sus superiores, también con la remuneración que están recibiendo de acuerdo a su desempeño en el trabajo, los cuales están enmarcados al cumplimiento de los objetivos que tiene que ver con la visión y la misión de la organización (Quezada, 2017).

Colquitt (2001) manifiesta que la Justicia Organizacional se refiere a la magnitud por lo cual las personas perciben las organizaciones como justos, con respecto a la justicia que se trasmite en su centro de labores, es decir el trato que reciben por parte de sus superiores, los reconocimientos que obtienen en base a sus esfuerzos y la justicia en general que se propaga por toda la organización.

Asimismo, la Justicia Organizacional es una variable importante en el ejercicio de toda organización, como sostienen Patlán-Pérez, Flores, Martínez y Hernández (2014) es el conjunto de decisiones y prácticas organizacionales percibidas como inequitativas e injustas que provocan múltiples sentimientos, comportamientos, emociones y resultados negativos de parte de los colaboradores.

Desde una perspectiva positiva, la Justicia Organizacional puede proporcionar impactos en una serie de variables tales como la motivación de los colaboradores teniendo relaciones adecuadas, creando un mayor compromiso y, por supuesto, el bienestar laboral (Omar, 2006).

Se ha venido desarrollando la escala de Justicia Organizacional con una población de docentes. Así como, la investigación realizada por Hernández, Martínez, Martínez, Castillo y Corichi (2015) para determinar el efecto significativo entre las variables clasificatorias de los académicos y las variables de Justicia Organizacional, la población estuvo compuesta por 334 colaboradores, se obtuvo la puntuación media más alta del factor Justicia Distributiva y la variable edad se encuentra en los académicos del rango de edad de 40 años a 49 años (media=3.29) y la más baja en aquellos del rango de edad de 30 años a 39 años (media=2.96).

Patlán-Pérez, Martínez y Hernández (2012) en su investigación sobre la relación existente entre Justicia Organizacional y Satisfacción Laboral, realizada en una muestra de 307 profesores de instituciones de educación superior mexicanas, demostraron que la Justicia Organizacional era un predictor significativo particularmente de la Justicia Distributiva y de la Justicia Procedimental. Asimismo, probaron la existencia de una relación negativa entre la Justicia Interpersonal, lo que sugería que pese a que los docentes percibían un trato menos justo, prevalecían altos niveles de gozo en el trabajo.

A nivel de Latinoamérica estudios como el de Pedraja-Rejas, Sjoberg, Rodríguez-Ponce y Cuadra (2015) detectan que existe una relación muy cercana de la Justicia Organizacional y los resultados en la toma de decisiones de las pequeñas y medianas empresas de Chile y Perú, mientras que García y Forero (2014) mencionan que en Colombia el concepto de Justicia Organizacional se ve gravemente afectado por los problemas sociales internos en el país, el estudio abarcó al sector de defensa en el cual se detectó que la Justicia Procedimental es la de mayor peso en relación con los procedimientos aplicados, pues existe más confianza de la administración cuando esta aplica procedimientos justos.

La Justicia Organizacional, va a permitir fortalecer diversos factores en la organización como el desempeño, el compromiso, apoyándose entre colaboradores y el ambiente de trabajo se tornará armonioso y se obtendrá la productividad de las organizaciones en este caso en las Instituciones Educativas, buscando que se trabaje de forma justa y esto va incidir en la eficiencia y eficacia en la organización, también tiene que ver sobre el comportamiento de los colaboradores, los valores que tienen en cuanto a su razón de ser. Además la Justicia Organizacional tiene que velar por la calidad de servicio que se quiere ofrecer y la cantidad de trabajo que tienen los colaboradores con la percepción y distribución, acorde al rol que desempeñan, a su vez ciertos beneficios, como las vacaciones, seguro social, considerando las habilidades, los conocimientos, la capacitación profesional, que va a permitir crecer dentro de la organización. De modo que, el éxito de la organización, va de la mano con la forma en que se va distribuir los recursos económicos en cada uno de los colaboradores, para que se pueda mantener el bienestar tanto personal, como equipo de trabajo y en la organización. Considerando que la Justicia Organizacional es un tema de actualidad que aparece de la lucha entre la productividad y la eficiencia de los recursos en las organizaciones (Vaamonde & Salessi, 2013).

Hay que mencionar, que la Justicia Organizacional presenta un modelo conformado por cuatro dimensiones: Justicia Distributiva, Justicia Procedimental, Justicia Interpersonal, Justicia Informativa (Díaz-Gracia, Barbaranelli & Moreno-Jiménez, 2014). A pesar de la significancia del tema, en el Perú no encontramos ninguna investigación, a diferencia de los países desarrollados en los que el tema de Justicia Organizacional se ha estudiado de manera exhaustiva (Omar, 2006).

Es por ello que el objetivo de esta investigación es validar y estandarizar la escala de Justicia Organizacional de Colquitt, versión española desarrollada por Díaz-Gracia et al. (2014) en una muestra representativa en docentes de Instituciones Educativas de Chimbote. Así también, el poder realizar el estudio de las propiedades psicométricas de la escala de Justicia Organizacional es de suma importancia para el desarrollo de un instrumento que facilite el estudio a futuro de la percepción de los colaboradores dentro de una organización (Vaamonde & Salessi, 2013).

## 1.2. Trabajos Previos

Omar, Salessi, Vaamonde y Urteaga (2018) realizaron las Propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt en trabajadores argentinos, tuvieron como objetivo principal presentar evidencias sobre la validez factorial. Se condujo una investigación empírica, cuantitativa, instrumental, de corte transversal. Se contó con una muestra por disponibilidad de 406 trabajadores (212 varones y 194 mujeres) de organizaciones argentinas. Los resultados del análisis factorial confirmatorio corroboraron la estructura tetrafactorial de la escala. Se obtuvieron adecuados índices de confiabilidad (valores alfa ordinal y de confiabilidad compuesta mayores de ,80) así como de validez discriminante y convergente (índices de varianza media extraída superiores a ,60). Conformando una escala validada en una herramienta útil para medir las percepciones de justicia al interior de las organizaciones argentinas. Obteniendo un Alfa de Cronbach en la dimensión de Justicia Distributiva de ,84, en la dimensión de Justicia Procedimental ,88 , en la dimensión de Justicia Interpersonal ,83 , además en la dimensión de Justicia Informativa ,88. Según el modelo de cuatro factores (cuatro factores correlacionados y 20 elementos como variables observadas con sus respectivas errores de medición): los índices mostraron un buen ajuste a los datos ( $S-B\chi^2 / df = 2,36$ ; PGFI = ,61; CFI = ,94; TLI = ,91; RMSEA = ,03, IC 90% [,02; ,04]; AIC = 401,64). Las cargas factoriales estandarizadas fueron significativas en todos los artículos ( $p < ,001$ ). En el factor de Justicia Distributiva están entre ,77 a ,85 ; en el factor de Justicia Procedimental de ,57 a ,90; en el factor de Justicia Interpersonal de ,55 a ,92 y en el factor de Justicia Informativa de ,69 a ,84.

Rodríguez-Montalbán, Martínez-Lugo y Sánchez-Cardona (2015) llevó a cabo una investigación que tuvo por objetivo principal, analizar las Propiedades Psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt, en una muestra constituida por 383 colaboradores de diversos sectores laborales de Puerto Rico. Para este estudio se realizó un análisis confirmatorio de factores con ecuaciones estructurales, análisis de validez discriminante, análisis de validez concurrente y análisis de fiabilidad. Los resultados indicaron que la escala posee una estructura multidimensional de cuatro factores con buena confiabilidad, obteniendo en la dimensión de Justicia Distributiva un Alfa de Cronbach de ,93 , en la dimensión de Justicia Procedimental ,88 , en la dimensión de Justicia Interpersonal ,93, además en la dimensión de Justicia

Informativa ,94. El análisis confirmatorio de factores demostró que el modelo de 04 factores posee mejor ajuste a los datos, RMSEA = ,07 , CFI = ,95, NFI = ,94, IFI = ,95, AIC = 1432.84, todos los índices de ajuste relativos corregidos alcanzaron el valor de ,95. Encontrando evidencias de validez de constructo en el instrumento, de esta manera se concluyó que posee propiedades psicométricas adecuadas para su uso en el contexto organizacional puertorriqueño.

Díaz-Gracia et al. (2014) realizaron una Versión Española de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt. El objetivo de este estudio fue validarlo en una muestra española para lo cual se administró a 460 colaboradores españoles del sector servicios, donde 40.4% eran hombres y 59.6% mujeres. Obteniendo un Alfa de Cronbach en la dimensión de Justicia Distributiva de ,95 , en la dimensión de Justicia Procedimental ,88 , en la dimensión de Justicia Interpersonal ,91, además en la dimensión de Justicia Informativa ,94. En definitiva, la versión española tiene propiedades psicométricas adecuadas y puede ser válido para evaluar la Justicia Organizacional en el medio español.

Ruíz y García (2013) desarrollaron una Adaptación Lingüística y Validación del Cuestionario de Justicia Organizacional de Colquitt, con una muestra de 127 colaboradores colombianos pertenecientes a cinco organizaciones nacionales de diferente actividad económica. De acuerdo a las 04 dimensiones se tuvo como Alfa de Cronbach en la dimensión de Justicia Distributiva de ,90 , en la dimensión de Justicia Procedimental ,71 , en la dimensión de Justicia Interpersonal ,75, además en la dimensión de Justicia Informativa ,84. Por lo tanto, se mostró fiable la Escala de Justicia Organizacional con un Alfa de Cronbach de ,87. Los resultados indicaron que el constructo de Justicia Organizacional en esa muestra se observa la dimensionalidad tetrafactorial de la propuesta original.

### **1.3. Teorías Relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Definición de la Justicia Organizacional**

Como primera instancia resaltaré la definición generada por Colquitt (2001) la Justicia Organizacional se refiere a la magnitud en la cual las personas perciben las organizaciones como justos.

Greenberg (1987, citado por García & Forero, 2014) define que la Justicia Organizacional se refiere a las percepciones que tiene un colaborador con respecto a la justicia que se trasmite en su trabajo, es decir el trato que reciben por parte de sus superiores, los reconocimientos que obtienen en base a sus esfuerzos y la justicia en general por toda la organización.

Cropanzano, Byrne, Bobocel y Rupp (2001, citados por Venegas, 2013) manifiestan que otro aspecto fundamental acerca de la Justicia Organizacional, es que es vista como un predictor de diversas actitudes y comportamientos laborales, que se suscitan dentro de la empresa.

Omar (2006) manifestó que la Justicia Organizacional es el valor en función de que sus colaboradores creen que están siendo justamente tratados, generada por actitudes positivas en el trabajo con los supervisores o jefes y la misma organización, en tanto que si se evidencia lo contrario, tal percepción determinará tensiones, sentimientos de insatisfacción y desmotivación, que dejará como saldo limitada productividad, disminución de la calidad de trabajo y ausentismo.

Patlán-Pérez et al. (2014) enfatizan que la Justicia Organizacional es un factor sumamente importante en el desempeño de toda organización, puesto que como sostiene, múltiples sentimientos, emociones, reacciones, comportamientos y también resultados negativos de parte de los colaboradores. Vista en su sentido positivo, la Justicia Organizacional puede proporcionar grandes impactos, en una serie de variables tales como la motivación de los colaboradores y el desempeño laboral.

De esta manera, la Justicia Organizacional trae consigo el sentido de percepción que posee una persona con su comportamiento en el trabajo, ya que un individuo ofrece su tiempo y servicio a una determinada organización, esperando obtener algo a cambio, ya sean reconocimientos, vacaciones, aumentos; sin embargo cuando no se da esta situación dentro de la organización, se generan las diferencias y/o comparaciones entre compañeros de trabajo, provocando un mal ambiente dentro de la empresa (Peña-Ochoa & Durán, 2016).

### **1.3.2. Fundamento teórico de la Justicia Organizacional**

La variable de Justicia Organizacional tiene como origen la teoría de la equidad de Adams (1965, citado por Patlán-Pérez et al., 2014), refiere que los colaboradores se sienten motivados en mantener relaciones justas y equitativas más que injustas e inequitativas, es así que los colaboradores comparten resultados y relaciones con los demás para luego evaluar lo equitativo de estas relaciones mediante una comparación con otros colaboradores dentro de la misma organización o con colaboradores de distintas organizaciones. Además que los colaboradores buscan un justo equilibrio entre lo que se realiza en el trabajo y de lo que recibe a cambio por el trabajo realizado.

Greenberg (1987) acuña el concepto de la Justicia Organizacional como “la percepción de los empleados respecto a lo que es justo en la organización”. Es por ello que la justicia es esencial en las decisiones y las prácticas organizacionales, debido a que influye el funcionamiento total. Por un lado, si son percibidas como injustas, impactarán negativamente, incrementando los indicadores de inseguridad laboral, aumento de la tensión, ausentismo, intenciones de renunciar, emociones negativas, comportamientos contraproducentes, estrés laboral y la vulneración de salud física y psicológica de las personas. Por otro, cuando las personas perciben una relación justa, se generan beneficios como la confianza en la organización, identificación organizacional, apoyo de pares – superiores, liderazgo eficaz, aumento del compromiso, desempeño, satisfacción laboral y la reducción de conflictos.

De modo que la teoría de la equidad se describe como una teoría clásica de cambio social, que asume que los seres humanos están motivados en sus relaciones con los demás colaboradores del trabajo para maximizar sus ganancias y minimizar sus costos en las relaciones sociales (Martínez-Tur, Peiró, Ramos & Moliner, 2006).

Desde una perspectiva legal, la variable de Justicia Organizacional señala que es en realidad una herramienta básica de trabajo; ya que dos principios guían su elaboración: la justicia social y el equilibrio, que permite resolver incompatibilidades existentes entre los colaboradores y los superiores, sin embargo la visión que se tiene es un requisito formal que las organizaciones deben cubrir (Aguilar-Morales, Romero-García, García-Cortés & Vargas-Mendoza, 2008).

De la misma manera Vaamonde & Salessi (2013) señalan que la Justicia Organizacional es un requisito esencial, para lograr un buen funcionamiento de la organización, ya que contribuye a lograr un buen desempeño en el trabajo, y mejora las relaciones interpersonales porque favorece la eficacia en el trabajo, mientras que la injusticia tiene como consecuencia el deterioro de las relaciones que ocasiona efectos laborales perjudiciales.

### **1.3.3. Dimensiones de la Justicia Organizacional**

La escala de Justicia Organizacional empleada en la investigación cuenta con 20 ítems que se encuentran distribuidos en cuatro dimensiones para medir el nivel de Justicia Organizacional, en la escala creada por Colquitt (2001) y validado en una versión española por Díaz-Gracia et al. (2014).

Cropanzano, Bowen y Gilliland (2007, citados por Patlán-Pérez et al., 2014) la Justicia Distributiva, el cual hace referencia en función a los resultados que cada uno de los colaboradores tiene y los beneficios al haber cumplido con algún objetivo de la organización, es decir, aquí se encuentran los salarios, los premios, promociones, ascensos, por lo cual los colaboradores se preocupan por recibir el pago justo, ya que el propósito de esta dimensión es mejorar la productividad y los

resultados sean óptimos en la organización. Señalan que la Justicia Distributiva tiene tres componentes: Igualdad: distribución basada en la igualdad de oportunidades para todos los colaboradores. Necesidad: distribución de acuerdo con la necesidad individual de cada colaborador. Equidad: distribución basada en la comparación entre lo que un colaborador aporta y lo que obtiene, en comparación con lo que otros aportan y lo que otros obtienen.

En cuanto a Justicia Procedimental, Leventhal (1980, citado por García & Forero, 2014) refiere que abarca no solo una serie de procedimientos, sino también una serie de reglas, por lo tanto, si se respetaban las reglas se consideraba que la decisión tomada había sido justa, considerando que la Justicia Procedimental es importante, puesto que respalda la decisión que se toma con respecto a una persona dentro de la organización. Entonces según estos criterios, las personas no sólo muestran interés por un resultado justo dentro de la organización, sino que a su vez se preocupan por los procedimientos que se llevan a cabo al momento de tomar una decisión.

Por otro lado, Del Olmo (2012) la Justicia Interpersonal, hace alusión al trato que tienen los directivos y/o superiores con sus colaboradores, ya que se pretende fomentar justicia, esta debe ir ligada al respeto, amabilidad, empatía, educación, que permitan llevar a cabo buenas relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

Rodríguez et al. (2014) refieren sobre la Justicia Informativa, al modo en el que se comunican los colaboradores, dando a conocer sus ideas, en este caso la explicación de la toma de decisiones, si fue adecuada, siguiendo las reglas y sobre todo teniendo en cuenta el nivel de percepción con el que un colaborador lo recibe.

#### **1.4. Formulación al problema**

¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Chimbote?

#### **1.5. Justificación del estudio**

La presente investigación a nivel metodológico en el ámbito profesional de la Psicología, contará con un instrumento con características de validez y confiabilidad, que podrá ser utilizado como antecedente y sustento de futuros estudios de la variable para evaluar la Justicia Organizacional en nuestra sociedad, contribuyendo con la comunidad científica, a través del estudio y comprensión de la variable.

La fortaleza a nivel teórico, favorecerá el enriquecimiento del marco teórico basado en contextos internacionales, a través de la información obtenida del estudio sobre Justicia Organizacional, ya que generaría un primer referente hacia su uso en nuevas adaptaciones para diferentes poblaciones.

A nivel práctico, servirá para que los profesionales que trabajen esta variable cuenten con un instrumento válido y confiable, que les permitiría evaluar el nivel de Justicia Organizacional a través de las cuatro dimensiones.

A nivel social, la escala de Justicia Organizacional, contará con un instrumento adaptado al contexto, de esta manera se podrá obtener resultados de acuerdo a nuestro entorno.

#### **1.6. Objetivos**

##### **1.6.1. Objetivo General**

Determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Chimbote.

##### **1.6.2. Objetivos Específicos**

Determinar las evidencias de la validez mediante el constructo a través del análisis factorial confirmatorio de la Escala de Justicia Organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Chimbote.

Identificar las evidencias de la confiabilidad por consistencia interna utilizando el Alfa de Cronbach de la Escala de Justicia Organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Chimbote.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo instrumental, se enfoca en estudiar, analizar y determinar las propiedades psicométricas, ya sea para validar pruebas existentes, adaptar o construir pruebas psicológicas. (Ato, López & Benavente, 2013).

### 2.2. Variables, operacionalización

**Tabla 1**

*Matriz de operacionalización de la variable*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Escala de Medición
Justicia Organizacional	Para Colquitt (2001) la Justicia Organizacional se refiere a la magnitud en la cual las personas perciben las organizaciones como justos.	La “Escala de Justicia Organizacional”, permitirá conocer el nivel de Justicia Organizacional en los colaboradores a través de las cuatro dimensiones, esta escala consta de 20 ítems.	Justicia Distributiva (1,2,3,4 ítems) Justicia Procedimental (5,6,7,8,9,10,11 ítems) Justicia Interpersonal (12,13,14,15 ítems) Justicia Informativa (16,17,18,19,20 ítems)	Ordinal

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población

Para la presente investigación se trabajó con una población de 1452 docentes de ambos sexos, pertenecientes a 57 instituciones educativas de Chimbote.

### 2.3.2. Muestra

Se obtuvo el tamaño de la muestra de 305 docentes de Instituciones Educativas de Chimbote, teniendo en consideración el nivel de confianza igual al 95% y el error esperado del 5%.

De esta manera se utilizó la siguiente fórmula de poblaciones finitas para determinar el tamaño de la muestra:

$$n_0 = \frac{Z^2 \times p \times q}{E^2} \qquad n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

$$Z= 1.96$$

$$q= 0.5$$

$$p= 0.5$$

$$E= 0.05$$

Donde:

N: Tamaño de muestra

Z: Valor asociado al nivel de confianza

p: Proporción de éxito

E: Error de estimación

### 2.3.3 Muestreo

El tipo de muestreo que se empleó fue el muestreo probabilístico estratificado, ya que los miembros de una población tienen la misma posibilidad de formar parte de la muestra.

**Tabla 2***Distribución de la muestra de 305 docentes de 57 Instituciones Educativas de Chimbote*

Instituciones Educativas	N° de Docentes	N° de Muestra	Instituciones Educativas	N° de Docentes	N° de Muestra
I.E. 01	28	6	I.E. 29	15	3
I.E. 02	35	7	I.E. 30	16	3
I.E. 03	7	1	I.E. 31	6	1
I.E. 04	7	1	I.E. 32	16	3
I.E. 05	23	4	I.E. 33	22	5
I.E. 06	7	1	I.E. 34	19	4
I.E. 07	14	3	I.E. 35	55	12
I.E. 08	39	9	I.E. 36	10	2
I.E. 09	15	3	I.E. 37	10	2
I.E. 10	31	7	I.E. 38	11	2
I.E. 11	16	3	I.E. 39	12	2
I.E. 12	44	9	I.E. 40	31	6
I.E. 13	14	3	I.E. 41	17	3
I.E. 14	28	6	I.E. 42	31	6
I.E. 15	8	2	I.E. 43	49	10
I.E. 16	17	3	I.E. 44	41	9
I.E. 17	17	3	I.E. 45	25	5
I.E. 18	50	12	I.E. 46	3	1
I.E. 19	47	10	I.E. 47	33	7
I.E. 20	34	7	I.E. 48	82	24
I.E. 21	14	3	I.E. 49	55	12
I.E. 22	7	1	I.E. 50	7	1
I.E. 23	11	2	I.E. 51	31	6
I.E. 24	16	3	I.E. 52	25	5
I.E. 25	44	9	I.E. 53	35	7
I.E. 26	38	8	I.E. 54	17	3
I.E. 27	9	2	I.E. 55	10	2
I.E. 28	37	8	I.E. 56	61	13
			I.E. 57	50	10
			<b>TOTAL</b>	<b>1452</b>	<b>305</b>

*Fuente:* Ugel Santa Censo 2018

Criterios de inclusión:

Docentes que acepten participar de la aplicación de la escala, a través del consentimiento informado.

Docentes que pertenezcan a Instituciones Educativas del distrito de Chimbote.

Docentes de ambos sexos de Instituciones Educativas del distrito de Chimbote.  
Docentes con más de 3 meses que se encuentren laborando en Instituciones Educativas.

Criterios de exclusión:

Docentes que deciden voluntariamente no firmar el consentimiento informado.

Docentes que no contesten a la totalidad, los ítems de la escala.

Otros colaboradores que no sean docentes.

#### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

En la investigación se utilizó las técnicas psicométricas por lo que Sánchez y Reyes (2015) refieren: “Son aquellas teorías indirectas por el tamaño de la población o muestra no es posible la comunicación cara a cara entre el investigador y los sujetos investigados”.

Respecto a la ficha técnica, Díaz-Gracia et al. (2014) tuvieron como propósito validar la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt en una muestra española. La escala fue administrada a una muestra de 460 trabajadores españoles del sector servicios. El 40.4% fueron hombres y el 59.6% mujeres.

El instrumento consta de 20 ítems divididos en las siguientes dimensiones: Justicia Distributiva: tiene 4 preguntas, se refiere a los resultados del trabajo distribuidos a los trabajadores, incluyendo el nivel de remuneración, horario de trabajo, carga laboral y responsabilidades en el trabajo. Justicia Procedimental: tiene 7 preguntas, se refiere a las políticas y procedimientos utilizados para determinar los resultados. Justicia Interpersonal: tiene 4 preguntas y se refiere a la calidad del trato de los superiores. Justicia Informativa: tiene 5 preguntas y se refiere a la información y explicación de las decisiones tomadas.

La medición para Likert es una escala psicométrica utilizada en cuestionarios. La escala hace referencia al nivel de nunca o siempre. En este cuestionario, las siguientes escalas de calificación son: Nunca =1, Casi Nunca =2, A Veces = 3, Casi Siempre =4 y Siempre =5.

La aplicación puede realizarse de manera individual y colectiva, tiene como duración 15 minutos. El ámbito de aplicación dirigido a la población laboral a partir de los 18 años de edad. Para hallar la validez se realizó un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) apoyó la estructura de cuatro dimensiones para la versión española de la EJOC. Este modelo mostró un mejor ajuste de los datos que los otros modelos probados. Logrando la confiabilidad mediante un Alfa de Cronbach de las sub-escalas que varió entre ,88 y ,95. En definitiva, la versión española tiene propiedades psicométricas adecuadas.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Después de la aplicación colectiva de la Escala de Justicia Organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Chimbote; se depuraron los protocolos teniendo en cuenta las características de los criterios de inclusión y criterios de exclusión.

El programa utilizado para el procesamiento de datos es el paquete estadístico AMOS V24. Seguidamente se realizó la evaluación de la media, desviación estándar, los índices de asimetría y curtosis, así como la correlación ítem-test e ítem-factor corregida. El análisis de la multicolinealidad se realizó mediante la matriz de correlaciones de Pearson encontrándose valores  $< ,90$  , indicando ausencia de multicolinealidad (Arias, 2008).

Siendo los ítems con respuesta en escala tipo Likert (variables ordinales) entonces se procedió aplicar el Análisis Factorial Confirmatorio con ayuda del método de mínimos cuadrados no ponderados (Martínez, Hernández & Hernández, 2014) para estimar las cargas factoriales estandarizadas, los errores de medición y las correlaciones entre factores latentes para poder obtener los índices que evaluaron el ajuste del constructo a la realidad investigada, se utilizaron el Índice de Ajuste Absoluto: el Índice de bondad de ajuste (GFI) y el Residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR). En el Ajuste Comparativo: el Índice de ajuste normalizado (NFI) y el Índice de ajuste relativo (RFI); así como también el Ajuste Parsimonioso: Índice de bondad de parsimonia de ajuste (PGFI) y Parsimonia normada del índice de ajuste (PNFI), considerándose en GFI, NFI, RFI y PNFI un ajuste satisfactorio si el índice  $> ,90$  (Pérez, Medrano & Sánchez, 2013) , para el SRMR  $\leq ,08$  se estimó un error residual

aceptable (Hu & Bentler, 2009), también se consideran valores aceptables para PGFI  $>,50$  (Mulaik et al., 1989).

Además, se decidió por utilizar el estadístico Alfa de Cronbach para estimar de forma puntual e interválica al 95% de confianza la consistencia interna de cada factor considerando valores aceptables  $>,70$  (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

## **2.6. Aspectos Éticos**

En la presente investigación, se brindó el consentimiento informado a los directores de las Instituciones Educativas de Chimbote para que visualicen y aprueben que documento se les brindó a los docentes ya que estos son los participantes de la investigación, así mismo se les informó a dichas autoridades que los docentes serán partícipes del estudio ya que estos son mayores de edad; también se les informó cuales son los objetivos que se quiere lograr para esta investigación de la aplicación de la Escala de Justicia Organizacional.

Al momento de la aplicación se difundió y se otorgó un consentimiento informado a los docentes, con el propósito de que los participantes sepan de qué se trata la investigación y así firmen aceptando participar voluntariamente en la presente investigación.

Además la aplicación y el desarrollo de la Escala de Justicia Organizacional, fue de manera voluntaria luego de haber llenado el consentimiento para el desarrollo del estudio.

### III. RESULTADOS

#### Análisis Descriptivo de los ítems

**Tabla 3**

*Media, desviación estándar, asimetría y curtosis e índices de correlación R corregido de la Escala de Justicia Organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Chimbote*

Factor	Ítems	Media	DE	Asimetría	Curtosis	Ítem-Factor $r_{itc}$	Ítem-test $r_{itc}$
Justicia Distributiva	1	3,29	1,187	-,306	-,740	,843	,674
	2	3,28	1,166	-,332	-,699	,878	,682
	3	3,43	1,157	-,528	-,461	,859	,708
	4	3,29	1,201	-,388	-,714	,847	,679
Justicia Procedimental	5	3,44	1,301	-,434	-,188	,568	,512
	6	2,82	1,133	-,098	-,793	,631	,550
	7	3,15	1,064	-,182	-,465	,723	,713
	8	3,41	1,029	-,275	-,179	,721	,702
	9	3,41	1,026	-,325	-,174	,727	,683
	10	2,83	1,253	,063	-,943	,477	,409
	11	3,42	1,156	-,438	-,421	,712	,659
Justicia Interpersonal	12	4,44	0,793	-1,513	2,348	,776	,540
	13	4,41	0,823	-1,385	1,649	,778	,576
	14	4,50	0,739	-1,432	1,824	,800	,548
	15	4,04	1,183	-1,156	,479	,436	,436
Justicia Informativa	16	4,14	0,953	-,990	,567	,696	,629
	17	3,63	1,169	-,701	-,172	,767	,638
	18	3,64	1,103	-,691	-,051	,784	,706
	19	3,86	1,017	-,628	-,146	,752	,609
	20	3,78	0,968	-,482	-,231	,744	,620

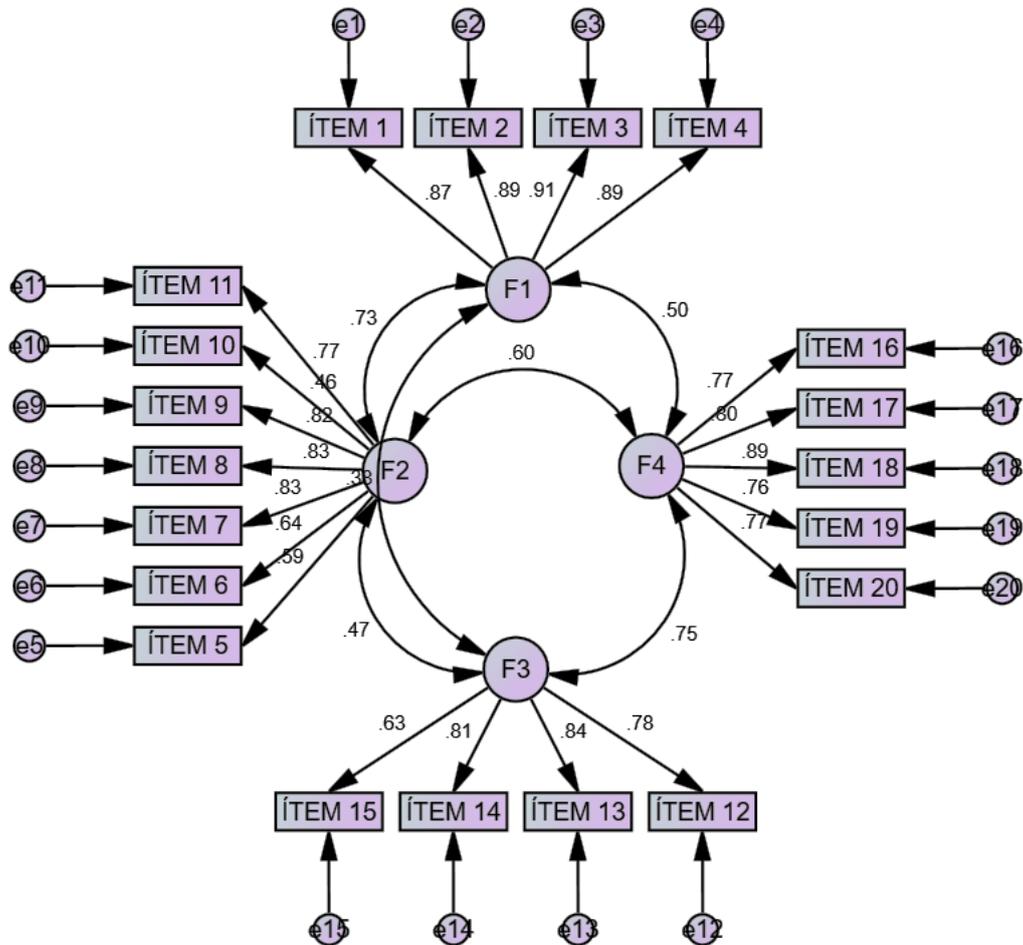
*Nota:* DE=desviación estándar;  $r_{itc}$ =índice de correlación R corregido

En la tabla 3, la media aritmética de los ítems esta entre 2,82 y 4,50; el grado de dispersión de los puntajes en los ítems con respecto a la media aritmética varía entre ,739 y 1,301; la mayoría de ítems tienen asimetría negativa (menores que cero) y la mayoría de ellos presentan distribución platicúrtica (curtosis menor a cero) y los ítems 12, 13, 14, 15 y 16 tienen distribución leptocúrtica (curtosis mayor a cero), además se observa la correlación de ítem-test e ítem-factor corregidos, cuyo índice de correlación muestran puntuaciones entre ,409 y ,878; por lo que el nivel de discriminación de todos los ítems es aceptable (>,30).

## Análisis Factorial Confirmatorio

**Figura 1**

Gráfico de senderos de la Escala de Justicia Organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Chimbote según el Análisis Factorial Confirmatorio con Amos V24.



En la aplicación del análisis factorial confirmatorio, mediante el método de mínimos cuadrado no ponderados (ULS) las cargas factoriales en el factor F1 (Justicia Distributiva) están entre ,87 y ,91; en el factor F2 (Justicia Procedimental) varían entre ,46 y ,83; en el factor F3 (Justicia Interpersonal) están entre ,63 y ,84; y en el factor F4 (Justicia Informativa) varían entre ,76 y ,89; además las correlaciones entre los factores varían entre ,38 y ,75.

**Tabla 4**

*Índice de ajuste absoluto, ajuste comparativo y ajuste parsimonioso de la Escala de Justicia Organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Chimbote*

<b>Índices de Ajuste</b>		<b>Resultados AFC – Modelo propuesto</b>
<b>Ajuste Absoluto</b>		
GFI	Índice de bondad de ajuste	,987
SRMR	Residuo estandarizado cuadrático medio	,059
<b>Ajuste Comparativo</b>		
NFI	Índice de ajuste normalizado	,984
RFI	Índice de ajuste relativo	,981
<b>Ajuste Parsimonioso</b>		
PGFI	Índice de bondad de parsimonia de ajuste	,771
PNFI	Parsimonia normada del índice de ajuste	,849

En la tabla 4 se muestran los índices de ajuste del modelo propuesto por la autora, donde las puntuaciones indican un buen ajuste.

## Confiabilidad de la Consistencia interna

**Tabla 5**

*Estadísticos de fiabilidad de la Escala de Justicia Organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Chimbote según el modelo propuesto por la autora*

Variable/Dimensiones	N° Ítems	$\alpha$	IC 95%	
			LI	LS
Justicia Organizacional	20	,930	,918	,941
Justicia Distributiva	4	,940	,928	,950
Justicia Procedimental	7	,870	,846	,891
Justicia Interpersonal	4	,829	,795	,858
Justicia Informativa	5	,897	,878	,914

En la tabla 5 se aprecia los índices de consistencia interna utilizando el Alfa de Cronbach de la Escala de Justicia Organizacional, siendo esta de ,930 y de las dimensiones varían entre ,829 y ,940.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Las implicancias de la Escala de Justicia Organizacional resulta importante en las organizaciones e instituciones sean públicas o privadas, por lo que es un factor indispensable para el desarrollo de los colaboradores, para identificar el esfuerzo, tiempo, la actitud hacia el trabajo, las habilidades y las competencias para incrementar la cantidad y la calidad de sus funciones a través del desempeño, teniendo como resultado satisfacción al trabajo, demostrando el sentido de pertenencia, y generar un continuo compromiso con la organización. Cabe recalcar que la Justicia Organizacional también sugiere que cuando las percepciones son bajas, hay mayor probabilidad que se desencadenen conductas o comportamientos contraproducentes el trabajo como pérdida de tiempo, impuntualidad, desorganización, estrés, fatiga, hostigamiento laboral, no acatando los valores y las normas de la organización, no siempre fácilmente detectables, perjudicando principalmente a los demás colaboradores y a la organización (Omar et al., 2018).

En vista de ello, es importante contar con un instrumento que mida la Justicia Organizacional que se evidencia en las organizaciones, por lo que la investigación desarrollada tuvo como objetivo general: Determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Chimbote, constituyendo una población de 1452 docentes de ambos sexos, pertenecientes a 57 Instituciones Educativas de Chimbote, se obtuvo el tamaño de la muestra de 305 docentes. El entorno donde se administró la escala fue accesible y cómodo, dando las indicaciones adecuadas, además los docentes podían preguntar sobre el tema de la investigación, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y los criterios de exclusión.

Para ello, se establecieron dos objetivos específicos: Determinar las evidencias de la validez mediante el constructo a través del análisis factorial confirmatorio e identificar las evidencias de la confiabilidad por consistencia interna utilizando el Alfa de Cronbach de la Escala de Justicia Organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Chimbote.

En el primer objetivo específico, se determinó las evidencias de la validez mediante el constructo a través del Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), el cual se ha aplicado la Escala de Justicia Organizacional que se adapta a las características de la población (Argibay, 2009). Mediante el método de mínimos cuadrados no ponderados (ULS), las cargas factoriales en el factor F1 (Justicia Distributiva) se observaron valores entre ,87 y ,91; en el factor F2 (Justicia Procedimental) varían entre ,46 y ,83; en el factor F3 (Justicia Interpersonal) están entre ,63 y ,84; y en el factor F4 (Justicia Informativa) varían entre ,76 y ,89; además las correlaciones entre los factores varían entre ,38 y ,75. Por esa razón es más viable usar el método de cuadrados mínimos no ponderados; que permitirá obtener índices de ajuste más altos, de lo contrario tendrían que eliminarse estos reactivos y utilizarse el método de máxima verosimilitud, como bien lo sustentan Ferrando y Anguiano-Carrasco (2010).

Por otro lado, se observa el Ajuste Absoluto: Índice de bondad de ajuste (GFI= ,987) y el Residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR= ,059). En el Ajuste Comparativo: Índice de ajuste normalizado (NFI= ,984) y el Índice de ajuste relativo (RFI= ,981); así como también el Ajuste Parsimonioso: Índice de bondad de parsimonia de ajuste (PGFI= ,771) y Parsimonia normada del índice de ajuste (PNFI= ,849), considerándose en GFI, NFI, RFI y PNFI un ajuste satisfactorio si el índice  $> ,90$  (Pérez, Medrano y Sánchez, 2013) , para el SRMR  $\leq ,08$  se estimó un error residual aceptable (Hu y Bentler, 2009), se consideran valores aceptables para PGFI  $> ,50$  (Mulaik et al., 1989).

De la misma manera en la investigación de Omar et al. (2018) se obtuvieron los resultados del análisis factorial confirmatorio corroboraron la estructura tetrafactorial de la escala. Se obtuvieron adecuados índices de confiabilidad (valores alfa ordinal y de confiabilidad compuesta mayores de ,80) así como de validez discriminante y convergente (índices de varianza media extraída superiores a ,60) conformando una escala validada en una herramienta útil para medir las percepciones de justicia en las organizaciones. Se corrobora que los índices mostraron un buen ajuste a los datos ( $S-B\chi^2 / df = 2,36$ ; PGFI = ,61; CFI = ,94; TLI = ,91; RMSEA = ,03, IC 90% [,02; ,04]; AIC = 401,64). Las cargas factoriales estandarizadas fueron significativas en todos los artículos ( $p < ,001$ ). En el factor de Justicia Distributiva están entre ,77 a ,85 ; en el factor de Justicia Procedimental

de ,57 a ,90; en el factor de Justicia Interpersonal de ,55 a ,92 y en el factor de Justicia Informativa de ,69 a ,84.

Así como en la investigación realizado por Rodríguez-Montalbán et al. (2015) donde el análisis confirmatorio de factores demostró que el modelo de 04 factores posee mejor ajuste a los datos: RMSEA = ,07 , CFI = ,95, NFI = ,94, IFI = ,95, AIC = 1432.84, todos los índices de ajuste relativos corregidos alcanzaron el valor de ,95. Encontrando evidencias de validez de constructo en el instrumento que posee propiedades psicométricas adecuadas y aceptables para su uso en el contexto organizacional.

En cuanto al segundo objetivo, se identificó las evidencias de la confiabilidad por consistencia interna utilizando el Alfa de Cronbach de la Escala de Justicia Organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Chimbote, teniendo como Alfa de Cronbach ,93 de la Escala de Justicia Organizacional con un límite inferior de ,91 y un límite superior de ,94 ; mientras que en las dimensiones los valores varían ,94 en la dimensión de Justicia Distributiva, en la dimensión de Justicia Procedimental ,87, en la dimensión de Justicia Interpersonal ,82 y en la dimensión de Justicia Informativa se tuvo un resultado de ,89; resultados similares con lo expuesto por Omar et al. (2018) obteniendo un Alfa de Cronbach en la dimensión de Justicia Distributiva de ,84 , en la dimensión de Justicia Procedimental ,88 , en la dimensión de Justicia Interpersonal ,83 , además en la dimensión de Justicia Informativa ,88. En el estudio de Rodríguez-Montalbán et al. (2015) los resultados indicaron que la escala posee una estructura multidimensional de cuatro factores con buena confiabilidad, obteniendo en la dimensión de Justicia Distributiva un Alfa de Cronbach de ,93 , en la dimensión de Justicia Procedimental ,88 , en la dimensión de Justicia Interpersonal ,93, además en la dimensión de Justicia Informativa ,94. Coincidiendo con Díaz-Gracia et al. (2014) un Alfa de Cronbach en la dimensión de Justicia Distributiva de ,95 , en la dimensión de Justicia Procedimental ,88 , en la dimensión de Justicia Interpersonal ,91, además en la dimensión de Justicia Informativa ,94. Según Ruíz y García (2013) se tuvo como Alfa de Cronbach en la dimensión de Justicia Distributiva de ,90 , en la dimensión de Justicia Procedimental ,71 , en la dimensión de Justicia Interpersonal ,75, además en la dimensión de Justicia Informativa ,84. Por lo tanto, se mostró fiable la Escala de Justicia Organizacional con un Alfa de Cronbach de ,87.

Los resultados indicaron que el constructo de Justicia Organizacional son adecuados para evidenciar las propiedades psicométricas y estimar de forma puntual e intervállica al 95% de confianza la consistencia interna de cada factor considerando valores aceptables  $> ,70$  (Hernández et al., 2014).

## V. CONCLUSIONES

Las evidencias de la validez mediante el constructo del Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) de la Escala de Justicia Organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Chimbote, se determinó mediante el método de mínimos cuadrados no ponderados para estimar las cargas factoriales estandarizadas, los errores de medición y las correlaciones entre factores latentes para poder obtener los índices que evaluaron el ajuste del constructo a la realidad investigada (GFI= ,987; NFI=,984 ; RFI= ,981; PNFI= ,849) , así mismo se estimó un residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR= ,059) , mientras que un índice de bondad de parsimonia de ajuste (PGFI= ,771) observándose índices de ajuste adecuados.

Se identificó la confiabilidad por consistencia interna utilizando el Alfa de Cronbach de la Escala de Justicia Organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Chimbote, por lo que se obtuvo en su escala total un valor de ,93 mientras que en las dimensiones de Justicia Distributiva con un valor de ,94 , para la dimensión de Justicia Procedimental ,87, en la dimensión de Justicia Interpersonal se obtuvo un ,82 y en la dimensión de Justicia Informativa un ,89 lo que nos indica una respetable y adecuada consistencia interna para su aplicación en la población estudiada.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Ampliar la investigación de las propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional en distintas realidades o en distintos grupos poblacionales, que permita enriquecer las evidencias de validez y confiabilidad de la escala a nivel local y a nivel nacional para poder constatar con la presente investigación los resultados en futuras investigaciones, de tal manera que se puedan obtener resultados psicométricos desde un enfoque global.

Realizar otras medidas de validez del constructo para la Escala de Justicia Organizacional, como la relación con otras variables pudiendo ser un análisis divergente (con otro instrumento que mida un rasgo distinto) o el caso de un análisis convergente (con otro instrumento que mida un constructo similar) dado que en la investigación se ha demostrado altos valores aceptables.

Determinar la confiabilidad por el procedimiento de test-retest de Guttman, de esta manera se identifica la fiabilidad como estabilidad de la medida, donde el futuro investigador debe aplicar el mismo instrumento dos veces al mismo grupo después de cierto periodo para asegurar la temporalidad de los datos de la Escala de Justicia Organizacional.

## VII. REFERENCIAS

- Aguilar-Morales, J., Romero-García, E., García-Cortés, H. & Vargas-Mendoza, E. (2008). *Equilibrio y justicia social en las organizaciones entre trabajadores y patrones: Los reglamentos internos*. Centro Regional en Psicología, 2(1), 27-32. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Jorge\\_Aguilar-Morales/publication/242543090\\_EQUIBRIO\\_AND\\_SOCIAL\\_JUSTICE\\_IN\\_THE\\_RELATIONS\\_BETWEEN\\_WORKERSAND\\_EMPLOYERS\\_INTERNALREGULATIONS/links/00463532595b469d41000000/EQUIBRIO-ANDSOCIAL-JUSTICE-IN-THE-RELATIONS-BETWEEN-WORKERS-ANDEMPLOYERS-INTERNAL-REGULATIONS.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jorge_Aguilar-Morales/publication/242543090_EQUIBRIO_AND_SOCIAL_JUSTICE_IN_THE_RELATIONS_BETWEEN_WORKERSAND_EMPLOYERS_INTERNALREGULATIONS/links/00463532595b469d41000000/EQUIBRIO-ANDSOCIAL-JUSTICE-IN-THE-RELATIONS-BETWEEN-WORKERS-ANDEMPLOYERS-INTERNAL-REGULATIONS.pdf)
- Argibay, J. (2009). *MUESTRA EN INVESTIGACION CUANTITATIVA*. Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales. Argentina: Buenos Aires. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 13(1), 13-29. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3396/339630252001.pdf>
- Arias, B. (2008). *Desarrollo de un ejemplo de análisis factorial confirmatorio con LISREL, AMOS y SAS*. Recuperado de <http://www.benitoarias.com/articulos/afc.pdf>
- Ato, M., López, J. & Benavente A. (2013). *Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología*. *Rev. Anales de Psicología*, 29 (3), 1038-1059. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- Colquitt, J. (2001). *On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure*. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400. Recuperado de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.842.4054&rep=rep1&type=pdf>
- Del Olmo, R. (2012). *Teoría de la Justicia Organizacional*. Recuperado de <https://rodrigodelolmo.wordpress.com/2012/03/21/teoria-de-lajusticiaorganizacional/>

- Díaz-Gracia, L. Barbaranelli, C. y Moreno-Jiménez, B. (2014). *Versión española de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt*. *Psicothema*, 26(4), 538-544. Recuperado de <https://repositorio.uam.es/handle/10486/666544>
- Ferrando, P. y Anguiano-Carrasco, C. (2010). *En análisis factorial como técnica de investigación en psicología*. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 18-33. Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1793.pdf>
- García, M. y Forero, C. (2014). *Cambio organizacional y percepción de la justicia organizacional en una entidad de la ciudad de Bogotá-Colombia*. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 10 (2), 293-305. Recuperado de <http://www.scielo.org.copdf/dpp/v10n2/v10n2a08.pdf>
- Greenberg, J. (1987). *A taxonomy of organizational justice theories*. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22. Recuperado de [http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341\\_Readings/Justice/Greenberg\\_1987\\_A\\_taxonomy\\_of\\_org\\_justice\\_theories.pdf](http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Justice/Greenberg_1987_A_taxonomy_of_org_justice_theories.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta Edición. México: McGraw-Hill. Recuperado de <http://www.mediafire.com/download/7n8p2lj3ucs2r3r/Metodolog%C3%Ada+de+la+Investigaci%C3%B3n+-+sampieri+-+6ta+EDICION.pdf>
- Hernández, T., Martínez, E., Martínez, E., Castillo, F. y Corichi, A. (2015). *Justicia Organizacional y su relación con el personal docente de una Institución de Educación Superior*. *Global Journal of Management and Business Research Interdisciplinary*, 32-41. Recuperado de <https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/download/1719/1621/>
- Hu, L., y Bentler, P. (2009). *Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives*. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-15. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Rao\\_of\\_Mostafazadeh/post/Dear\\_respected\\_researchers\\_and\\_respected\\_Professors\\_](https://www.researchgate.net/profile/Rao_of_Mostafazadeh/post/Dear_respected_researchers_and_respected_Professors_)

do\_you\_have\_access\_to\_any\_or\_both\_of\_these\_articles\_freely/attachment/59d6530c79197b80779ab183/AS%3A515263440986112%401499859785355/download/hu1999.pdf

Martínez, M., Hernández, M. & Hernández, V. (2014). *Psicometría*. España: Alianza Editorial. Recuperado de [https://www.alianzaeditorial.es/libro.php?id=3837762&id\\_col=100508&id\\_subcol=100518](https://www.alianzaeditorial.es/libro.php?id=3837762&id_col=100508&id_subcol=100518)

Martínez-Tur, V., Peiró, J., Ramos, J. y Moliner, C. (2006). *Justice perceptions as predictors of customer satisfaction: The impact of distributive, procedural and interactional justice*. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 100-119. Recuperado de [https://www.uv.es/uipot/Documentos/publicaciones\\_recientes/ARTICULO\\_PDF/Martinez\\_JASP\\_06.pdf](https://www.uv.es/uipot/Documentos/publicaciones_recientes/ARTICULO_PDF/Martinez_JASP_06.pdf)

Mulaik, A., James, R., Van Alstine, J., Bennett, N., Lind, S. & Stilwell, D. (1989). *Evaluation of goodness-of-fit indices for structural equation models*. *Psychological Bulletin*, 105, 430–445. Recuperado de <https://pdfs.Semanticscholar.org/6d32/139fe9f45e218a39980b89c274b098f65f78.pdf>

Omar, A. (2006). *Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral*. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 207-217. Recuperado de <http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/download/58/58>

Omar, A., Salessi, S., Vaamonde, J. y Urteaga, F. (2018). *Propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt en trabajadores argentinos*. Universidad Nacional de Rosario. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Facultad de Ciencias de la Gestión. Universidad Autónoma de Entre Ríos: Argentina. Recuperado de <http://ojs3.revistaliberabit.com/index.php/Liberabit/article/view/114>

Patlán-Pérez, J., Flores, R., Martínez, E. y Hernández, R. (2014). *Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población*

*mexicana*. Contaduría y Administración, 59 (2), 97-120. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/263702259\\_Validez\\_y\\_confiabilidad\\_de\\_la\\_escaladejusticiaorganizacionaldeNiehoff\\_yMoorman\\_en\\_poblacion\\_mexicana/fulltext/556d1b2d08aeab7772231f8c/263702259\\_Validez\\_y\\_confiabilidad\\_de\\_la\\_escaladejusticiaorganizacionaldeNiehoff\\_yMoorman\\_en\\_poblacion\\_mexicana.pdf](https://www.researchgate.net/publication/263702259_Validez_y_confiabilidad_de_la_escaladejusticiaorganizacionaldeNiehoff_yMoorman_en_poblacion_mexicana/fulltext/556d1b2d08aeab7772231f8c/263702259_Validez_y_confiabilidad_de_la_escaladejusticiaorganizacionaldeNiehoff_yMoorman_en_poblacion_mexicana.pdf)

Patlán-Pérez, J., Martínez, E. y Hernández, R. (2012). *El clima y la Justicia Organizacional y su efecto en la satisfacción laboral*. Revista Internacional Administración y Finanzas, 5(5), 1-19. Recuperado de <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v5n5-2012/RIAF-V5N5-2012-1.pdf>

Pedraja-Rejas, L., Sjoberg, O., Rodríguez-Ponce, E. y Cuadra, A. (2015). *El conflicto y la justicia organizacional como determinantes de los resultados del proceso de toma de decisiones: un estudio para la pyme de Chile y Perú*. Interciencia, 107-113. Recuperado de <https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/download/1719/1621/>

Peña-Ochoa, M. y Durán, N. (2016). *Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad*. Revista colombiana de Ciencias Sociales, 7(1), 201-202. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5454153.pdf>

Pérez, E., Medrano, L. & Sánchez, J. (2013). *El Path Analysis: conceptos básicos y ejemplos de aplicación*. Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento, 5(1), 52-66. Recuperado de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/racc/article/view/5160/5325>

Quezada, C. (2017). *Percepción de la justicia organizacional de los empleados de la Universidad Técnica de Machala*. Revista Ciencia UNEMI, 10(23), 70-79. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6151268.pdf>

Rodríguez, R., Salanova, M. y Martínez, M. (2014). *Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una*

*combinación ganadora*. Universitas Psychologica, 13(3), 961-974. Recuperado de <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/download/4431/8738>

Rodríguez-Montalbán, R., Martínez-Lugo, M. y Sánchez-Cardona, I. (2015). *Análisis de las propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional de Colquitt en una muestra de empleados(as) en Puerto Rico*. Revista puertorriqueña de psicología, 26 (2), 270-286. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2332/233245621009.pdf>

Ruíz, M. y García, M. (2013). *Adaptación lingüística y validación del cuestionario de justicia organizacional de Colquitt con una muestra de trabajadores colombianos*. En Psicogente, 16(29), 65-83. Recuperado de <http://oaji.net/articles/2017/1787-1485546487.pdf>

Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Lima, Perú: Editorial Visión Universitaria. Recuperado de <https://www.amazon.es/METODOLOG%C3%8DA-Y-DISE%C3%91O-INVESTIGACI%C3%93N-CIENT%C3%8DFICA-ebook/dp/B013PU1Z0K>

Vaamonde, J. y Salessi, S. (2013). *Justicia organizacional: un análisis de sus implicancias teóricas y su exploración empírica en el ámbito organizacional argentino*. Ciencia y Tecnología: Divulgación de la producción científica y tecnológica de la UNR (pp. 743-746). Rosario: UNR Editora. ISBN 978-987-702-076-2. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/280114100\\_Justicia\\_organizacional\\_un\\_analisis\\_de\\_sus\\_implicancias\\_teoricas\\_y\\_su\\_exploracion\\_empirica\\_en\\_elambito\\_organizacional\\_argentino](https://www.researchgate.net/publication/280114100_Justicia_organizacional_un_analisis_de_sus_implicancias_teoricas_y_su_exploracion_empirica_en_elambito_organizacional_argentino)

Venegas, M. (2013). *Psicología Organizacional: Perspectivas y avances*. Ecoe Ediciones. Bogotá: Colombia. Recuperado de <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2015/08/Psicologia-organizacional-perspectiva-y-avances-1ra-Edici%C3%B3n.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 01

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a):

La presente investigación es conducida por la alumna Mauricio Rojas Claudia Antonella del último ciclo de la carrera profesional de Psicología, perteneciente a la Facultad de Humanidades de la Universidad César Vallejo de Chimbote, con la finalidad de realizar una investigación sobre la Escala de Justicia Organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Chimbote, este documento es para obtener su consentimiento como participante de la investigación.

Así mismo, proveerlo a usted una clara explicación de la naturaleza de dicha actividad. Si usted está de acuerdo en permitir que esto se realice le pediremos que brinde su apoyo. La información recopilada se tratará en forma confidencial y se usará para fines de la investigación.

Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Si alguna de las preguntas le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber a la responsable de la aplicación del instrumento, o de no responderlas. Información adicional sobre la investigación lo puede solicitar a la responsable Mauricio Rojas Claudia Antonella, o al hotmail [claudiia22\\_8@hotmail.com](mailto:claudiia22_8@hotmail.com)

-----  
Firma del participante

Agradecemos su participación.

## Anexo 02

### Escala de Justicia Organizacional

#### VERSIÓN ESPAÑOLA DE LA ESCALA DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL DE COLQUITT (Díaz-Gracia, Barbaranelli y Moreno-Jiménez, 2014)

Estimado(a) colaborador(a), previo saludo atento me dirijo a usted para manifestarle que se está realizando un estudio de investigación respecto a la Justicia Organizacional de Instituciones Educativas de Chimbote. Su aporte en emplear su tiempo y atención para responder esta encuesta es muy valioso. No solicitamos su nombre en esta encuesta, por lo cual le pedimos responda a las preguntas con la sinceridad del caso.

Sexo: \_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_ Tiempo Laboral: \_\_\_\_\_

A continuación tiene 5 opciones, del 1 al 5, solamente escoja una opción. Por favor marque con una “X”, la respuesta que usted considere.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>JUSTICIA DISTRIBUTIVA [JD]:</b> Las siguientes preguntas hacen referencia a las recompensas (ej., aumentos de salario, ascensos, reconocimiento, etc.) que como colaborador has recibido. Hasta qué punto:					
1. ¿Tus recompensas reflejan el esfuerzo que has puesto en tu trabajo?					
2. ¿Tus recompensas son apropiadas para el trabajo que has terminado?					
3. ¿Tus recompensas reflejan que has contribuido a la organización?					
4. ¿Tus recompensas son justas teniendo en cuenta tu desempeño?					
<b>JUSTICIA PROCEDIMENTAL [JP]:</b> Las siguientes preguntas hacen referencia a los procedimientos o criterios utilizados para alcanzar tus recompensas (ej., logro de objetivos, esfuerzo, horas trabajadas, etc.). Hasta qué punto:					
5. ¿Has sido capaz de expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas?					
6. ¿Has tenido influencia sobre las recompensas obtenidas a partir de dichos procedimientos?					

7. ¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados consistentemente (de la misma manera a todos los colaboradores)?					
8. ¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios)?					
9. ¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información precisa?					
10. ¿Has sido capaz de solicitar las recompensas laborales que mereces según dichos procedimientos?					
11. ¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en estándares éticos y morales?					
JUSTICIA INTERPERSONAL [JINT]: Las siguientes preguntas hacen referencia a tu jefe o supervisor (quien establece los procedimientos). Hasta qué punto:					
12. ¿Te ha tratado de manera educada?					
13. ¿Te ha tratado con dignidad?					
14. ¿Te ha tratado con respeto?					
15. ¿Ha evitado chistes o comentarios inapropiados?					
JUSTICIA INFORMATIVA [JINF]: Las siguientes preguntas hacen referencia a tu jefe o supervisor (quien establece los procedimientos). Hasta qué punto:					
16. ¿Ha sido sincero en la comunicación contigo?					
17. ¿Te ha explicado detalladamente los procedimientos que utilizará para recompensarte por tu trabajo?					
18. ¿Las explicaciones con respecto a los procedimientos para recompensarte han sido razonables?					
19. ¿Te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna?					
20. ¿Parece que tiene en cuenta las necesidades específicas de los colaboradores para comunicarse con ellos?					

Agradecemos su disponibilidad. GRACIAS.

### Anexo 03

#### Análisis Descriptivo de los ítems

**Tabla 3**

*Media, desviación estándar, asimetría y curtosis e índices de correlación R corregido de la Escala de Justicia Organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Chimbote*

Factor	Ítems	Media	DE	Asimetría	Curtosis	Ítem-Factor $r_{itc}$	Ítem-test $r_{itc}$
Justicia Distributiva	1	3,29	1,187	-,306	-,740	,843	,674
	2	3,28	1,166	-,332	-,699	,878	,682
	3	3,43	1,157	-,528	-,461	,859	,708
	4	3,29	1,201	-,388	-,714	,847	,679
Justicia Procedimental	5	3,44	1,301	-,434	-,188	,568	,512
	6	2,82	1,133	-,098	-,793	,631	,550
	7	3,15	1,064	-,182	-,465	,723	,713
	8	3,41	1,029	-,275	-,179	,721	,702
	9	3,41	1,026	-,325	-,174	,727	,683
	10	2,83	1,253	,063	-,943	,477	,409
	11	3,42	1,156	-,438	-,421	,712	,659
Justicia Interpersonal	12	4,44	0,793	-1,513	2,348	,776	,540
	13	4,41	0,823	-1,385	1,649	,778	,576
	14	4,50	0,739	-1,432	1,824	,800	,548
	15	4,04	1,183	-1,156	,479	,436	,436
Justicia Informativa	16	4,14	0,953	-,990	,567	,696	,629
	17	3,63	1,169	-,701	-,172	,767	,638
	18	3,64	1,103	-,691	-,051	,784	,706
	19	3,86	1,017	-,628	-,146	,752	,609
	20	3,78	0,968	-,482	-,231	,744	,620

*Nota:* DE=desviación estándar;  $r_{itc}$ =índice de correlación R corregido

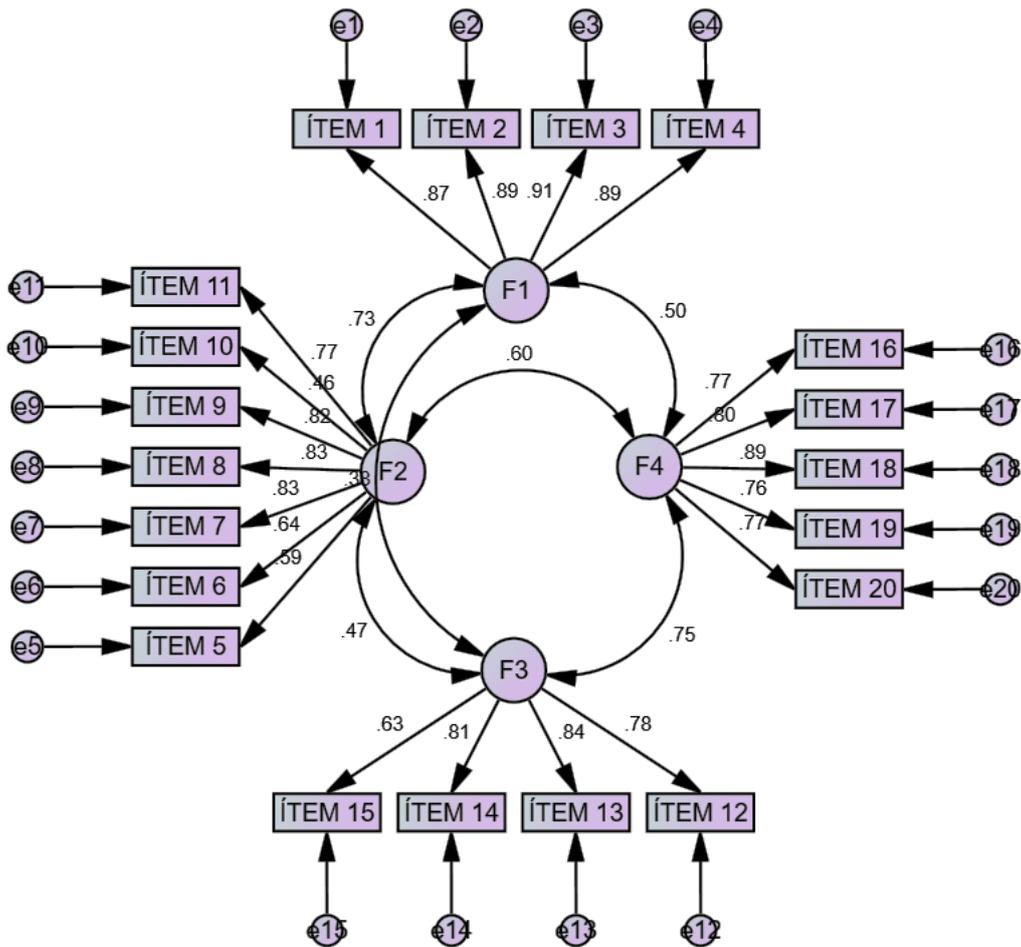
En la tabla 3, la media aritmética de los ítems esta entre 2,82 y 4,50; el grado de dispersión de los puntajes en los ítems con respecto a la media aritmética varía entre ,739 y 1,301; la mayoría de ítems tienen asimetría negativa (menores que cero) y la mayoría de ellos presentan distribución platicúrtica (curtosis menor a cero) y los ítems 12, 13, 14, 15 y 16 tienen distribución leptocúrtica (curtosis mayor a cero), además se observa la correlación de ítem-test e ítem-factor corregidos, cuyo índice de correlación muestran puntuaciones entre ,409 y ,878; por lo que el nivel de discriminación de todos los ítems es aceptable (>,30).

## Anexo 04

### Análisis Factorial Confirmatorio

Figura 1

Gráfico de senderos de la Escala de Justicia Organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Chimbote según el Análisis Factorial Confirmatorio con Amos V24.



En la aplicación del análisis factorial confirmatorio, mediante el método de mínimos cuadrado no ponderados (ULS) las cargas factoriales en el factor F1 (Justicia Distributiva) están entre ,87 y ,91; en el factor F2 (Justicia Procedimental) varían entre ,46 y ,83; en el factor F3 (Justicia Interpersonal) están entre ,63 y ,84; y en el factor F4 (Justicia Informativa) varían entre ,76 y ,89; además las correlaciones entre los factores varían entre ,38 y ,75.

## Anexo 05

### Tabla 4

*Índice de ajuste absoluto, ajuste comparativo y ajuste parsimonioso de la Escala de Justicia Organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Chimbote*

<b>Índices de Ajuste</b>		<b>Resultados AFC – Modelo propuesto</b>
<b>Ajuste Absoluto</b>		
GFI	Índice de bondad de ajuste	,987
SRMR	Residuo estandarizado cuadrático medio	,059
<b>Ajuste Comparativo</b>		
NFI	Índice de ajuste normalizado	,984
RFI	Índice de ajuste relativo	,981
<b>Ajuste Parsimonioso</b>		
PGFI	Índice de bondad de parsimonia de ajuste	,771
PNFI	Parsimonia normada del índice de ajuste	,849

En la tabla 4 se muestran los índices de ajuste del modelo propuesto por la autora, donde las puntuaciones indican un buen ajuste.

## Anexo 06

### Confiabilidad de la Consistencia interna

**Tabla 5**

*Estadísticos de fiabilidad de la Escala de Justicia Organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Chimbote según el modelo propuesto por la autora*

Variable/Dimensiones	N° Ítems	$\alpha$	IC 95%	
			LI	LS
Justicia Organizacional	20	,930	,918	,941
Justicia Distributiva	4	,940	,928	,950
Justicia Procedimental	7	,870	,846	,891
Justicia Interpersonal	4	,829	,795	,858
Justicia Informativa	5	,897	,878	,914

En la tabla 5 se aprecia los índices de consistencia interna utilizando el Alfa de Cronbach de la Escala de Justicia Organizacional, siendo esta de ,930 y de las dimensiones varían entre ,829 y ,940.

**Anexo 07**

**Acta de aprobación de originalidad de tesis**

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Yo, HUGO MARTÍN NOÉ GRIJALVA, docente de la Facultad Humanidades y Escuela Profesional Psicología de la Universidad César Vallejo filial Chimbote (precisar filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada:

**"Propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Chimbote"**, del (de la) estudiante **MAURICIO ROJAS, CLAUDIA ANTONELLA**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **11%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

Lugar y fecha Nvo. Chimbote 28 diciembre 2018



Dr. Hugo Martín Noé Grijalva

Docente

DNI: 02866477

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---------------------------------------------------------------------------	--------	-----------

Formulario de autorización para la publicación electrónica de tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA  
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Mauricio Rojas Claudia Antonella  
D.N.I. : 72407106  
Domicilio : Jr. Almirante Guisse #1463  
Teléfono : Fijo : Móvil : 998393658  
E-mail : claudia.22@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades  
Escuela : Psicología  
Carrera : Psicología  
Título : Licenciada en Psicología

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :  
Mención :

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Mauricio Rojas Claudia Antonella

Título de la tesis:

"Propiedades Psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Chimbo"

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN  
ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : *Claudia Antonella*

Fecha : 20/02/2019

Anexo 09

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

E.P. Psicología.

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Mauricio Rojas Claudia Antonella

INFORME TÍTULADO:

" Propiedades Psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Chimbote "

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 20/02/2019

NOTA O MENCIÓN: ( 19 )



[Firma]  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN