



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN PSICOLOGÍA

Propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional en colaboradores
de instituciones educativas de Chimbote y Nuevo Chimbote

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Psicología

AUTORA:

Mgtr. Iveth Mariella Flores Flores (ORCID: 0000-0003-1838-0390)

ASESORA:

Dra. Galia Susana Lescano López (ORCID: 0000-0001-7101-0589)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Psicométrica

CHIMBOTE – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, por no desampararme, iluminarme y proveer de sabiduría para cada logro obtenido en mi vida.

A mis dos madres Lucila y Gladys, mi papá al igual que a mis hermanos, por su apoyo incondicional.

A mis adorados hijos Mateito y Danielita, por ser mi soporte, la alegría y la luz que alumbra cada paso en mi vida, mis valientes.

Ive

Agradecimiento

A mi asesora. Dra. Galia Lescano López por compartir sus conocimientos durante el desarrollo de esta investigación.

A la familia por su comprensión y apoyo incondicional en esta etapa académica.

Así mismo, especial gratitud a los representantes y colaboradores de la Instituciones de Chimbote y Nuevo Chimbote, por su colaboración y predisposición en esta investigación.

Ive

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Iveth Mariella Flores Flores estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado Propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional en colaboradores de instituciones educativas de Chimbote y Nuevo Chimbote, presentado en 93 folios, para la obtención del grado académico de Doctora en Psicología, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado las fuentes empleadas en el trabajo de investigación identificando correctamente cada cita textual o de paráfrasis provenientes de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención e grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote 18 de enero de 2020


Flores Flores Iveth Mariella
43567856

Índice

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	12
2.1 Diseño de investigación	12
2.2 Variables, Operacionalización	12
2.3 Población y muestra	13
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	13
2.5 Procedimiento	14
2.6. Métodos de análisis de datos	15
2.7. Aspectos éticos	16
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN	24
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES	28
VII. PROPUESTA	29
REFERENCIAS	35
ANEXOS	45
Anexo 01: Matriz de consistencia	46
Anexo 02: Instrumentos	47
Anexo 03: Validez y confiabilidad	49
Anexo 04: Autorización de la institución donde se aplicó la investigación	56
Anexo 05: Base de datos	61

Anexo 06: Artículo científico	72
Anexo 07: Acta de aprobación de originalidad de tesis	85
Anexo 08: Pantalla de turnitin	86
Anexo 09: Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis	87
Anexo 10: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	88

Índice de Tablas

		Página
Tabla 1	Estadísticos descriptivos e índice de correlación ítem-test	17
Tabla 2	Índices de ajuste global - análisis factorial confirmatorio	18
Tabla 3	Validez basada en la relación con otras variables - convergente	20
Tabla 4	Estadísticos de consistencia interna	21
Tabla 5	R Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las puntuaciones derivadas de la aplicación del instrumento	22
Tabla 6	Índices de homogeneidad y consistencia interna de las puntuaciones del instrumento de trabajo bienestar y trabajo	23

Índice de figuras

Página

Figura 1	Cargas factoriales estandarizadas del modelo de factores correlacionados de la escala de justicia organizacional	19
----------	--	----

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar las evidencias psicométricas de la escala de justicia organizacional EJOC en colaboradores de instituciones educativas de Chimbote y Nuevo Chimbote. Participaron de la investigación 316 colaboradores. El instrumento EJOC fue construido por Colquitt (2002) en versión inglés y adaptada por Día-García, et al. (2014) en el contexto español. Las evidencias reportadas según el análisis de las puntuaciones indican distribución univariada y los valores de la correlación ítem-factor son superiores a .30; en lo que respecta al análisis factorial confirmatorio se reportó que los índices de ajuste global son favorables, representados en los índices: de ajuste comparativo (CFI) de .91, de Tucker-Lewis (TLI) de .90, de parsimonia (PNFI) de .74, asimismo, en el error cuadrático de medio de aproximación (RMSEA) de .087, en lo que concierne a los pesos factoriales estandarizados van de .48 a .95; en la validez basada en la relación con otras variables se halló relación directa de efecto pequeño a medio con el instrumento de bienestar y trabajo; y en lo que respecta a la confiabilidad se encontró valores de .84 a .92 según el coeficiente Omega.

Palabras claves: justicia organizacional, colaborador, evidencias psicométricas

ABSTRACT

The study aimed to determine the psychometric evidence of the EJOE organizational justice scale in collaborators of educational institutions in Chimbote and Nuevo Chimbote. 316 collaborators participated in the research. The EJOE instrument was built by Colquitt (2002) in English and adapted by Día-García, et al. (2014) in the Spanish context. The evidences reported according to the analysis of the scores indicate univariate distribution and the values of the item-factor correlation are higher than .30; Regarding the confirmatory factor analysis, it was reported that the global adjustment indices are favorable, represented in the indices: comparative adjustment (IFC) of .91, of Tucker-Lewis (TLI) of .90, of parsimony (PNFI) de.74, also, in the quadratic error of approximation means (RMSEA) of .087, as regards standardized factor weights range from .48 to .95; In the validity based on the relationship with other variables, a direct relationship of small to medium effect was found with the welfare and work instrument; and with regard to reliability, values of .84 to .92 were found according to the Omega coefficient.

Keywords: organizational justice, collaborator, psychometric evidence

I. INTRODUCCIÓN

La justicia a través del tiempo ha sido vista como una necesidad en todo contexto, social, académico y laboral. En el ámbito organizacional este fenómeno se viene presentando en las últimas décadas caracterizado por la percepción que se tiene de las condiciones que se le ofrece al colaborador y a su vez por las consecuencias de los factores psicosociales que afecta la salud física y mental en el trabajo.

En lo que respecta al orden histórico es preciso inferir que el hombre como ser social, a través del tiempo ha experimentado conflictos de toda índole sin discriminar; estatus, religión, edad, cultura, profesión u oficio; situaciones transmitidas de generación en generación que de acuerdo con el modo de vivir podía ser percibido y catalogado como acciones justas o injustas. El principal interés por lograr acciones justas fue cobrando mayor relevancia por algunos colectivos, como se evidencia a través del tiempo uno de los principales problemas sociales fue la discriminación entendida como conducta diferencial que recibe un individuo entre cada grupo social, teniendo como origen actos discriminatorios los prejuicios de ciertos grupos (Horbath y Gracia, 2016), en oposición otros grupos sociales surgen con la intencionalidad de hacer frente a estos actos con hechos trascendentales logrando; la liberación de esclavos, la independencia de naciones, por una causa justa lograr que se salvaguarde los derechos y condiciones laborales justas como bien precisa la Organización Internacional del Trabajo, Por lo que cabe señalar que los estereotipos e ideas de orden histórico provenientes de estas conductas se relacionan con las condiciones; económico, político, espacio cultural que presenta cada País (Horbath, 2016).

Frente a este desafío, nacen movimientos sociales conocidos en el ámbito laboral como sindicatos, en protesta al trato que recibían por parte de los superiores o empleadores, lo cual muchas veces no era el esperado considerándose como injusticias. Dichos movimientos tenían como misión restablecer la dignidad y defender los intereses del trabajador; encontrándose respaldo por la OIT órgano especializado que tiene por finalidad promover adecuadas condiciones laborales, protegiendo los derechos del trabajador, lo cual es un reto mundial lograrlo. Es así como la administración laboral y su departamento de inspección juegan un papel vital para el cumplimiento de las disposiciones legales respectivas, para la cual propone emplear acciones que promuevan

oportunidades de manera equitativa y énfasis en el adecuado trato mujeres y hombres (OIT, 2018).

En este escenario la Psicología del trabajo enfatiza el interés por analizar la variable justicia organizacional, estudio que inició aproximadamente hace sesenta años cuyo objeto de investigación fue cobrando mayor relevancia y con ello generándose contribuciones (Vaamonde & Salessi, 2013). De esta manera vista desde el estudio del comportamiento organizacional pretende comprender la interacción e influencia recíproca entre las personas dentro de las organizaciones como precisa Chiavenato (2016). Sin embargo, para que esto ocurra satisfactoriamente es necesario que los empleados hayan pasado por un proceso adecuado de selección y a su vez que las condiciones laborales se ajusten y propicien buen desempeño en el puesto, señala (Chiavenato, 2006). De no ocurrir acarrearía consecuencias como precisa Guilguiruca et. al (2015), a causa de las condiciones laborales percibidas como injustas por el ritmo y exigencia excesiva para ejercer sus labores, el trato inadecuado propiciando condiciones disfuncionales entre el colaborador y la organización, trayendo consigo consecuencias físicas y psicológicas enmarcadas a factores psicosociales en el trabajo como el mobbing o acoso laboral, burnout, insatisfacción laboral, bajo desempeño laboral, el estrés siendo este último como una variable que afecta en mayor incidencia a los colaboradores (Gómez & Calderón, 2017), invadiendo el bienestar y calidad laboral perturbando la salud mental incluso hasta mortalidad por accidentes,

Es necesario recalcar que otra interferencia que tiene impacto en la justicia organizacional son los patrones culturales puesto que los valores con los que se cuenta en cada País u organización son disímiles, plasmándose en actitudes comportamentales que pueden ser percibidas por el colaborador como no gratas y justas Greenberg (2001). Asimismo, Gil (2012), realizó un estudio en torno a la calidad de vida en el ámbito laboral en una muestra de colaboradores españoles obtiene que los riesgos psicosociales son un problema relacionado a condiciones de trabajo, donde el 60% de trabajadores siente exceso de carga laboral, un 19% percibe carencia de apoyo, respecto a las acciones violentas; el 14 % expresaron haber sufrido agresiones verbales, insultos, amenazas y humillaciones mientras que el 40% manifestaron presentar dificultades en relación con el trabajo emocional siendo un riesgo que atañe a la salud mental, situaciones que se vinculan con la concepción de las injusticias en el trabajo. No es ajeno en el contexto de américa latina puesto que estudios reportan como uno de los principales problemas la

discriminación en torno a sueldo. INEI (2019) en el Perú las mujeres ganan el 23 % menos que los hombres en un estudio realizado en Lima Metropolitana, así como en zonas periurbanas el 40 % menos y en zona rurales se acrecienta la desigualdad y las mujeres de la selva gana 50% menos que los hombres siendo las mujeres mayores a 55 años quienes perciben cuatro veces menos el sueldo .De igual modo otra interferencia de la justicia son los despidos arbitrarios como es señalado en Los Andes (2017, 30 de Junio), los despidos laborales ascendieron de 13,7 % a 16,9% situaciones interpretadas desfavorablemente por parte de los colaboradores, corroborándose con la información que emite ADECCO (compañía de recursos humanos fusión ADIA y ECCO), precisando que Perú se encuentra dentro de los 108 países con aspectos legales y regulaciones complejas donde en comparación con otros países del mundo los despidos laborales son muchos más complejo según Diario el Comercio (2019,05 de abril).

Además, los problemas laborales que enfrentan los peruanos como; el pago de horas extras, contratos temporales, ausencia de procedimientos enmarcados a salud y seguridad en el espacio de labores, carencia de un adecuado sistema de vacaciones remunerado, trabajadores que perciben sueldos inferior a lo que equivale una canasta básica y el incumplimiento de incluir a colaboradores que presenten discapacidad física de acuerdo a la legislación peruana y normas internacionales, según diario Gestión en línea (2016,01 de mayo). Se fundamenta en cómo se percibe la justicia que puesta en práctica en una determinada organización (Greenberg, 1987).

García y Forero (2014), hacen hincapié en que la percepción del entorno está sujeto a las características que posee el espacio laboral que lo rodea, por lo que es necesario considerar como factores para generar componente perceptual las variables tales como; cultura y variables psicológicas autoestima, personalidad, adicional a la educación, edad y raza.

Según Rosario-Hernández, Ernesto, & Rovira Millán, Lillian V. (2011), Estos agentes y experiencias suelen ser causantes de que la justicia resulte ser un predictor de las manifestaciones del comportamiento de los colaboradores en la organización y de acuerdo con la revisión de los indicadores problema expuesto en párrafos anteriores, que interfieren en el impacto positivo de la justicia en el ámbito laboral. Que ante una percepción de desigualdad de estas condiciones se desencadene en tensión (Greenberg,

1984), reconocida como respuesta comportamental reflejada en el bajo rendimiento en el desempeño y psicológicas y psicológicas como percepción inadecuada del resultado del trabajo).

Conforme a la revisión de los indicadores del problema expuesto en párrafos anteriores, se considera necesario y a su vez un desafío por encontrar estrategias y medios de gestión en la administración del talento humano, para aplicarla sin discriminación alguna en los distintos rubros organizacionales, por lo que es significativo hacer hincapié en aquellos hechos que se presenten, donde aquel que ejerce el liderazgo tiene la misión de garantizar la productividad por ende un buen desempeño (Rodríguez, Martínez &, Salanova 2014).

Conviene precisar, según Griffin (2011), que para el desarrollo del talento humano es de orden prioritario establecer la percepción de la justicia en las organizaciones. En este aspecto, Omar (2011) plantea que si el colaborador percibe prácticas justas en su ambiente de trabajo entonces muestra actitudes positivas en su entorno. Otro estudio realizado por Patlán (2012), tuvo lugar en México en una muestra de docentes educación superior, cuyos resultados lograron demostrar que para propiciar la satisfacción en el trabajo es necesario un ambiente de justicia relacionado a lo distributivo y procedimental. En el contexto local (Vera y Chullus, 2018), en su investigación en colaboradores, obtuvieron hallazgos deficientes en cuanto a factores tales como; condiciones laborales 57%, condiciones físicas el 50 % y las relaciones interpersonales el 47 %, concluyendo en que la gestión del talento humano fue inadecuada, siendo pésima las condiciones laborales reflejándose en la insatisfacción general por parte de los trabajadores. Acorde a estas connotaciones es conveniente precisar la relevancia e interés de estudio con este constructo en el ámbito de la psicología organizacional con la visión de que servirá de aporte a futuras investigaciones relacionadas al tema.

Por tanto, fue acrecentando el interés de estudiar la variable justicia organizacional y con ello se fue desarrollando la intención de construir instrumentos como herramienta que permitiera medir, cuantificar u otorgar valor, contando con uno de los grandes contribuciones de Colquit (2001), basándose en las aportaciones del modelo de Greenberg (1987), planteó un instrumento psicológico que permitiera cuantificar objetivamente el modo de percibir la justicia en los colaboradores, denominándola Escala de justicia

organizacional, dicha herramienta comprende en veinte ítems, organizados estructuralmente en cuatro dimensiones; justicia procedimental, distributiva, interpersonal e informacional. Cuya revisión reportó evidencias satisfactorias en cuanto a validez y confiabilidad tanto a nivel estructural y de consistencia para obtener medida confiable y valida del constructo, considerándose como una herramienta de importancia en la aplicación del ámbito laboral en el contexto español.

En el contexto nacional y local existen herramientas que se emplean para gestionar el desarrollo del talento de los colaboradores, también reconocida con talento humano y la medición comportamental del colaborador en la organización, cuyas herramientas se aproximan no obstante mide variables similares como compromiso laboral de Figueroa (2016), la cual consta de 18 ítems y posee tres componentes con bondades psicométricas satisfactorios que se ajustan a la estructura y modelo tales como: normativo, componente de continuidad y afectivo. Otra herramienta próxima a este constructo es el instrumento denominado Escala de entusiasmo en el trabajo Engagement (UWES 17), estructurada en dimensiones; dedicación, vigor, y absorción distribuidas en 17 ítems las cuales poseen resultados altamente significativos y propiedades psicométricas acorde al modelo, cuya autoría corresponde a (Cárdenas, 2016).

No obstante, los instrumentos en mención miden compromiso organizacional y vigor en el trabajo pero no precisan específicamente relación y medición de la justicia organizacional como variable, puesto que se conceptualiza de modo distinto, definida como aquella percepción que poseen los trabajadores en torno a lo que consideran justo en su ambiente de labores (Ferreira et al.,2006), mientras que el compromiso organizacional viene a ser el estado en el que se identifica un colaborador en forma efectiva con la organización en la que se desempeña (Betanzo y Paz, 2017).

En efecto basándose en este panorama se puede aseverar; que a pesar de existir herramientas como instrumentos que midan la variable justicia organizacional en Europa y américa latina, sería un error metodológico aplicarlo sin considerar que la cultura en cada contexto y las características que posee los colaboradores son disimiles a cultura nacional y local, por lo cual es imprescindible realizar la verificación de la escala en mención con las exigencias psicométricas pertinentes, teniendo en cuenta que es una herramienta con bondades psicométricas aceptables y precisas en su medida, además que

contribuye por su practicidad en la administración (Colquitt, 2001).

En el ámbito psicométrico se revisaron algunas fuentes de investigación como las que realizaron Olsen Myrseth, Eidhamar y Hystad (2012), realizada con trescientos doce miembros de las fuerzas armadas de Noruega, revelan que la estructura se ajusta a las evidencias empíricas explicando el constructo psicométricamente; ($RMR \leq .05$; $CFI > .90$ RSMEA; con cargas factoriales por encima .25). Para evidenciar la consistencia interna se obtuvieron .91 en la dimensión informativa, .86 en justicia distributiva y .80 en justicia interpersonal; basado en cargas factoriales se empleó el cálculo de coeficientes Raykov (Rho). De igual manera, se realizó una verificación de evidencias en vinculación con otras variables hallando correlación significativa por ser positiva cuyo indicador de sacrificio del comportamiento fue de ($r > .15$, $p < .05$), fundamentándose en el modelo de 4 factores (Colquitt, 2001).

Mientras que en Colombia se realizó una investigación de validación de la Escala EJOE de Colquitt además de la adaptación lingüística, en 127 trabajadores de cinco empresas nacionales inmersos en distintos rubros de actividad económica, donde obtuvieron resultados satisfactorios empleando la validez de contenido confirmatorio ($V > .76$, $p < .05$), para la hallar la validez de estructura interna (AFE) emplearon el análisis factorial confirmatorio, además se realizó la verificación de las cargas factoriales de ítems agrupándose con cada factor que ascienda mayor .040, mientras que la consistencia interna se obtuvo a través de coeficiente alfa de Crombach cuyos valores ascienden a .87. Concluyendo que al poseer cuatro factores el modelo se hace más estructurado. (Ruiz y Garcia ,2013)

Adicionalmente a estas investigaciones se analizó esta variable con la escala de versión española 2001 en una muestra de cuatrocientos sesenta colaboradores del sector servicios, producto de este análisis psicométrico se evidenció ajuste satisfactorio acorde al modelo de cuatro factores ($SRMR = .5$, $TLI = .93$, $TPI = .94$, $RMSEA = .06$;) cuyas cargas factoriales se encuentran entre .61 y .96 y una consistencia interna en las dimensiones obtenida a través del coeficiente de alfa de Crombach con puntuaciones entre .88 a .95,concluyendo que la versión española adscrita cuenta con bondades psicométricas adecuadas para su contexto. (Diaz – Gracias, Barbaranelli y Moreno – Jimenez , 2014).

En España, se realizó la validación del cuestionario percepción de justicia organizacional EJOc, con 220 sujetos de sexo femenino y masculino mayores de 18 hasta los 41 años, todos lectores del rubro deporte cuyo objetivo permitió analizar las propiedades psicométricas reportando valores; para la validez en la estructura interna cuya varianza fue por encima del 65 %, obtenida a través del AFE con cargas factoriales que superan el .40; el análisis factorial confirmatorio que determinó que el modelo de tres factores es el que se ajusta a la estructura de sus datos con (GFI > .95, CFI > .90, RMSEA < .9 teniendo cargas factoriales superiores a .69. Finalmente se reportaron valores a través del coeficiente Omega por encima .80. (Viciano, Mayorga - Vega, y Blanco, 2017).

En América latina, Rodríguez – Montalbán, Martínez – Lugo y Sánchez- Cardona (2015), analizaron las propiedades psicométricas de la escala EJOc de Colquit en versión 2001, en 383 colaboradores puertorriqueños siendo el 62 % de sexo femenino y el 38 % de sexo masculino cuyas edades promedio fue de 36 años. Los resultados obtenidos fueron producto de la revisión de cuatro modelos entre una a cuatro dimensiones respectivamente, cuyos valores reportaron; índices de ajuste comparativo de CFI, NFI, IFI > .90, revelando ajuste absoluto de RMSEA < .08 con cargas factoriales estandarizadas de valores .51 hasta .93. Se obtuvieron resultados por dimensión; procedimental $\alpha = .88$; interpersonal $\alpha = .80$; informacional $\alpha = .94$ y distributiva $\alpha = .93$ a través del coeficiente de Alpha. Adicionalmente se evidenció relación con otras variables como engagement escala UWES.9, cuyo valor de relación va de .44 a .48, llegando a determinar buen ajuste con el modelo de cuatro dimensiones.

Duque-Oliva, Ortega- Santos y Grueso (2018), determinaron las evidencias psicométricas con la escala EJOc en 862 colaboradores de distintas instituciones de educación superior en Ecuador para revisar la estructura factorial emplearon el análisis factorial exploratorio por medio del alfa de combrach y método pertinente de máxima verosimilitud, reportando valores en cada una de las dimensiones tanto para distributiva, procedimental fluctuando en .09, interactiva en .08 y en la escala general .09. Respecto al análisis factorial confirmatorio se reportó datos de ajuste comparativo en GFI > .95, CFI > .99, y ajuste absoluto RMSEA < .6. Evidenciando que el modelo de cuatro factores es adecuado.

En Argentina Omar, Salessi, Vaamonde y Urteaga (2018) hicieron un estudio de análisis psicométrico en colaboradores argentinos de los cuales fueron 212 de sexo

masculino y 194 de sexo femenino. Investigación de corte transversal y enfoque cuantitativo – instrumental, cuyos resultados revelaron en el análisis factorial confirmatorio la estructura tetrafactorial de la escala, se analizó la confiabilidad empleando el Alfa de Cronbach (valores alfa ordinal y de confiabilidad compuesta superior a ,80). En cuanto a la validez discriminante y convergente se obtuvieron índices de varianza media extraída superiores a ,60. Reportando valores de confiabilidad por dimensión, siendo; justicia informativa, ,88, justicia distributiva ,84; en justicia procedimental ,88; justicia interpersonal ,83. Datos que evidencian buen ajuste ($S-B\chi^2 / df = 2,36$; PGFI = ,61; CFI = ,94; TLI = ,91; RMSEA = ,03; IC 90% [,02; ,04]; AIC = 401,64. Finalmente se evidenció resultados significativos en la cargas factoriales de ($p < ,001$), en el factor J. distributiva (,77 a ,85), mientras que en el factor J. interpersonal (,55 a ,92); J procedimental (,57 a ,90) y el J. informativa (,69 a ,84). Concluyendo que esta escala válida y será de utilidad para medir las percepciones de la justicia en el ámbito de las organizaciones argentinas.

En Perú Mauricio (2019), realizó un estudio psicométrico cuya finalidad fue analizar las bondades psicométricas de la EJOC en 305 docentes de I.E de la ciudad de Chiclayo, producto de ello se evidenció que el nivel de confianza fue de 95 % y el índice de error esperado de 5 %; se realizó la validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio utilizando el método de mínimo cuadrados no ponderados cuyas cargas factoriales para las dimensiones fueron: distributiva (,87 a ,91), procedimental (,46 a ,83), informativa (,76 a ,89), e interpersonal (,76 a ,89). Respecto a la correlación entre cada factor se determinó que hay variación (,38 y ,75) presentando adecuado índice de ajuste a la realidad investigada revelando datos (GFI=,987; NFI=,984; RFI=.981; PNFI=.849). Quedó estimado el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR = ,059), presentando índice de bondad parsimonioso de ajuste (PGFI = ,771). Se determinó la consistencia interna de ,93 a través del alpha de Cronbach con valores en cada dimensión logrando; ,82 para J. interpersonal; ,94 en J. distributiva; ,89 J. informativa y ,87 en J. procedimental. Concluyendo confiabilidad en escala general de ,89, reafirmado que posee bondades psicométricamente satisfactorias.

En el aspecto teórico, acorde a las definiciones señaladas existe coherencia y respaldo con la teoría de intercambio social enmarcado en la reciprocidad, puesto que justicia es la suma de situaciones percibidas como justas en relación con la distribución

de tareas, procedimientos, aportaciones y trato adecuado (Organ,1988), destacando un enfoque más social denominada como teoría de la equidad, entendida como aquella en la que el colaborador percibe actos haciendo un balance entre su desempeño y la remuneración que obtiene. (Adams, 1963). Tiempo posterior Adams (1965), citado por Patlán y Perez et al., 2014, señala, las personas suelen hacer comparaciones con sus compañeros de labores sobre las recompensas y el producto de su desempeño y evalúan si son justas.

Expuesto lo anterior, el modelo basado en las teorías sociales propuesto por Colquit (2001) resulta más atractivo, razón por la que muchas investigaciones se vinculan perfectamente con otros constructos del campo organizacional y social en general.

Además, es conveniente mencionar que dentro del campos de la psicometría existen dos teorías; la teoría de respuesta de los ítems y la teoría clásica de los test cuenta con principios estadísticos empleados para el análisis y en la construcción de instrumentos psicológicos, el cual mantiene un enfoque clásico, los cuales buscan responder ante la necesidad de comprender y utilizar los instrumentos y su intención de medición. (Muñiz, 2010).

Las teorías psicométricas permiten explicar la propuesta de este instrumento (EJOC), donde inicialmente presenta como base tres modelos teóricos; siendo la primera dimensión J. distributiva que empleó el modelo de equidad propuesto por Adams (1963). La dimensión J. interaccional se avala en un modelo de intercambio propuesto por Blau (1964) y para la dimensión J. procedimental, utilizó el modelo de control que propone Thibaut y Walker (1975).

Precisamente recogiendo el modelo anterior impulsa otras investigaciones que formulan un modelo de cuatro dimensiones (J. distributiva, J. interpersonal, J. procedimental y J. informativa) con un total de veinte ítems los cuales se han distribuido estratégicamente, escala de autoría de Colquit (2001), validada por Díaz y Gracia et al. (2014) en la versión española.

Siendo la primera justicia distributiva, relacionada al resultado que cada colaborador posee y los beneficios producto de ello por el cumplimiento de su labor, esta dimensión posee tres componentes el primero igualdad: relacionada a las oportunidades

distribuidas equitativamente. Necesidad: distribución en función del requerimiento de cada trabajador y equidad que consiste en comparar entre sus pares y otros si se distribuyen los recursos y oportunidades frente a lo que obtiene cada uno. Cropanzano, Bowen y Gilliland (2007, citado por Patlán-Pérez et al., 2014).

En cuanto a la justicia interpersonal, está en base al trato por parte de los directivos o jefes hacia los trabajadores, debiéndose estar ligada a brindarles amabilidad, respeto y fomentar la justicia, propiciando adecuadas relaciones interpersonales en su ambiente de trabajo. (Del Olmo, 2012).

Respecto a la justicia procedimental, concierne más allá de cumplir procedimientos sino a la serie de normas – reglas y como estas se respetan, decisión que puede ser percibida como justas denotando para el colaborador que no solo muestran interés por lo que resulta ser justo en la organización, sino que muestran preocupación por la parte procedimental al tomar decisiones. Leventhal (1980, citado por García & Forero, 2014).

En tanto, la justicia informativa propuesta por Rodríguez et al. (2014) la define como la forma en la que los colaboradores se comunican, expresando sus ideas, aportes y el sustento para la toma de decisiones, respetando reglas y como lo reciben en base a su nivel de percepción.

Esto conlleva a formular el problema ¿Cuál es la evidencia psicométrica de la escala de J. O en colaboradores de I.E Chimbote y Nuevo Chimbote? Atendiendo a esta interrogante se realizó esta investigación cuyo aporte teórico, favorecerá en otorgar amplitud y conocimiento psicológico científico, siendo un importante antecedente para posteriores estudios que pretendan analizar este constructo, a su vez metodológicamente en el ámbito profesional de la Psicología en el campo organizacional y social puesto que; aportará al facilitar una herramienta como instrumento psicológico con adaptación en el contexto local de utilidad por las bondades psicométricas. Mientras que, a nivel práctico, se valora por la utilidad para aquellos especialistas que consideren trabajar esta variable puesto que contará con propiedades psicométricas aceptables valida y confiable, que les permitiría evaluar las cuatro dimensiones. En torno a lo social, contribuirá a responder ante los requerimientos académico y demanda de los problemas psicolaborales facilitando

diagnósticos y basado en ello proponer planes de intervención.

Para cubrir estas expectativas investigativas se planteó el objetivo general; determinar las evidencias psicométricas de la EJOC en colaboradores de Instituciones Educativas de Chimbote y Nuevo Chimbote. Y también objetivos específicos para determinar la evidencia de validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio, determinar la validez de criterio convergente y determinar la evidencia de la confiabilidad a través del coeficiente omega de la Escala de Justicia Organizacional en colaboradores de Instituciones Educativas de Chimbote y Nuevo Chimbote.

Por lo referido es necesario contar con el instrumento justicia organizacional con propiedades psicométricas acorde a la realidad de la localidad que se ajuste a las características sociodemográficas.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Ato, López & Benavente (2013), Precisan que este tipo de investigaciones son de diseño instrumental, enfocada para el análisis y determinación de las evidencias psicométricas, requeridas para la validación, adaptación y construcción de un instrumento psicológico.

2.2 Variable, operacionalización

Matriz de operacionalización de la variable

Variable	Def. Conceptual	Def. Operacional	Dimensiones	Escala de medición
Justicia Organizacional	Colquitt (2001) considerado como acto justo que perciben dentro de la organización para donde se desempeña el trabajador	Escala de medición de la J.O en los colaboradores Basada en cuatro dimensiones, distribuido en 20 ítems.	Justicia distributiva 1,2,3,4 ítems Justicia procedimental 5,6,7,8,9,10,11 ítems Justicia Informativa 16,17,18,19,20 ítems Justicia Interpersonal 12,13,14,15 ítems	Intervalo: Ordinal

2.3. Población y muestra

El presente estudio se conformó por colaboradores de I.E de Chimbote y Nuevo Chimbote.

Cuya muestra está conformada por 316 colaboradores, basado en el criterio de ítems que precisa Morales (2013) el tamaño de la muestra para estudios psicométricos es mínimo 150 y 10 a 30 sujeto por reactivo, siendo una cantidad considerable y válida.

Se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que está sujeto a elección del investigador. (Velasco, 2003)

Los criterios de selección se establecieron por inclusión considerando aquellos colaboradores que tengan predisposición de participar en este estudio y que tengan vínculo laboral este en el marco de la formalidad en las I.E de Chimbote y Nuevo Chimbote y cuya temporalidad ascienda a tres meses laborando en la institución que se realizará la aplicación.

Se consideró dentro del criterio de exclusión a los colaboradores que no hayan completado los ítems de la escala.

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

De tipo psicométrico, Ventura & León (2018), precisan que de manera estratégica se aplica un instrumento psicológico a la que se le asigna valores numéricos con la finalidad de garantizar objetivamente la medición de un atributo psicológico.

Con respecto al instrumento EJOC es de autoría de Colquitt (2001) en versión inglés, posteriormente fue adaptada de acuerdo a Díaz-Gracia et al. (2014) dónde se validó en una muestra de colaboradores en España. Este instrumento fue administrado en 460 colaboradores del rubro servicio, dentro de los cuales el 40.4% fueron de sexo masculino y el 59.6 % de sexo femenino.

Comprende en cuatro factores de justicia cuyos ítems se encuentran distribuidos técnicamente (20), siendo; J. Distributiva: posee 4 reactivos, relacionado a la distribución de responsabilidades en el trabajo en cada colaborador, es preciso mencionar que incluye horario, carga laboral, remuneración. Respecto a la justicia procedimental está en relación al conjunto de procedimientos y políticas institucionales que se emplean para obtener resultados y si están se aplican por igual entre todos tiene (7 reactivos), En cuanto a justicia interpersonal se refiere a cómo perciben el trato de calidad por parte de los superiores. Y en justicia informativa: posee 5 reactivos relacionados a la a como se emite y brinda toda información incluyendo la toma de decisiones.

Este instrumento posee alternativas de tipo Likert, su administración se puede realizar en forma individual y colectiva en el ámbito laboral en colaboradores de 18 años de edad en adelante, duración de la aplicación de 15 a 30 min.

Presenta una estructura compuesta por 4 factores cuya validez se determinó con el análisis factorial confirmatorio, evidenciando al modelo de mayor ajuste en comparación con otros modelos obteniendo confiabilidad de las sub escalas de ,88 y .95 a través de alfa de cronbach, concluyendo que presenta propiedades psicométricas y bondades aceptables, motivo por el cual se optó utilizarlo para este estudio.

2.5. Procedimiento

En primer lugar, se analizó la situación problemática del contexto donde se desarrolló la investigación, de tal modo que se identificó que se hace necesario contar con un instrumento donde se evidencie las propiedades psicométricas de las puntuaciones derivadas de un instrumento que mida equidad en las organizaciones, es así que se procedió a la búsqueda de un instrumento elaborado sobre la base de un fundamento teórico, siendo el más idóneo el de justicia organizacional. Acto seguido se realizó la indagación de trabajos previos y paralelo a ello se efectuó la revisión bibliográfica en fuentes confiables, para redacción de la situación problemática y sustento teórico del estudio. Se plantearon los objetivos pertinentes, así como la justificación de la investigación.

La metodología que se sigue es acorde a los lineamientos estipulados por la universidad, donde se plasma el diseño de investigación, operacionalización de variables, descripción de la población, muestra y el muestreo, se describe la técnica usada e instrumento de recolección de datos, asimismo, se hace énfasis en el modo como se efectúa el análisis estadístico y se plasma los aspectos éticos. Las evidencias reportadas de la información recolectada de la aplicación del instrumento se presentan acorde a las normativas APA, seguidamente se analiza la información comparando y contrastando con los trabajos previos y fundamento teórico del estudio. Además, se realiza las conclusiones oportunas y las sugerencias partiendo de los objetivos del estudio, finalmente, se propone un plan de mejora.

2.6. Métodos de análisis de datos

Se aplicó la EIOC en forma colectiva a colaboradores de las distintas I.E de Chimbote y Nuevo Chimbote; se procedió a la verificación de aquellos protocolos que no cumplieran con los criterios de exclusión e inclusión, para el tratamiento estadístico de los datos se empleó en primera instancia como herramienta útil, el programa Microsoft Excel 2016 para la organización de los referidos. Acto seguido para el análisis y procesamiento se empleó el paquete estadístico SPSS 26 y las extensiones respectivas AMOS.

El procesamiento estadístico se realizó por medio de los siguientes métodos: para determinar la validez basada en lo que respecta a la estructura interna se empleó la técnica del análisis factorial confirmatorio, el cual concibió el método de máxima verosimilitud, en respuesta a la presencia de normalidad univariada según los valores obtenidos en las medidas de distribución de datos para los 20 ítems (asimetría y curtosis $<+-2$) de acuerdo a las características de la muestra en este estudio (Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás, 2014; Medrano y Núñez, 2017). Los índices de ajuste se procesaron con el Chi cuadrado sobre grados libertad (X^2/gl), en tanto el índice de ajuste comparativo (CFI) de .91 y el índice Tucker Lewis (TLI) de .90, refiere que el instrumento logra alcanzar un buen ajuste a los datos muestrales, además el índice normado de parsimonia (PNFI) de .74 indica una calidad para este ajuste de grado aceptable (Escobedo, Hernández, Estebane y Martínez, 2016; Gaskin, 2012), asimismo, los parámetros obtenidos distinguen para las cargas factoriales una apreciación .30 de criterio óptimo, al igual que las covarianzas que reflejan relaciones fuertes acorde a la congruencia de las variables no observadas (Fernández,

2015; Roth, 2012).

La consistencia interna calculó la consistencia interna a través del coeficiente de consistencia omega (ω) en el programa R Project, ya que el cálculo es pertinente realizarlo por estas medidas (McDonald, 1999), fundamentado en Ventura-León, & Caycho-Rodríguez (2017) quienes precisan la estimación de la confiabilidad, debido a que no se limita por aspecto de heterogeneidad de la muestra (Ventura-León, 2018b). Finalmente es estimaron intervalos de confianza del coeficiente omega a fin de tener una proximidad a la verdadera consistencia que brindará el dato de nivel de confianza en 95% (Ventura-León, 2017a).

2.7. Aspectos éticos

En el presente estudio, se otorgó el consentimiento informado a las autoridades de las I.E de Chimbote y Nuevo Chimbote donde se obtuvo el permiso correspondiente de los colaboradores para realizar la aplicación del instrumento. Es preciso mencionar que todos los participantes fueron informados pertinentemente sobre la finalidad de realizar esta investigación psicométrica con la Escala en mención.

Finalmente, todo resultado obtenido se mantendrá bajo el anonimato protegiendo y velando por su derecho a libertad de expresión.

III. RESULTADOS

Teniendo en cuenta el objetivo general; determinar las evidencias psicométricas de la escala EJOC en los colaboradores de I.E de Chimbote y Nuevo Chimbote se evidencia:

3.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

Estadísticos descriptivos e índice de correlación ítem-test (n=316)

Factor	Ítem	M	DE	g1	g2	r_{itc}	
						Ítem-factor	Ítem-test
Justicia distributiva	JO1	3.18	1.00	-.40	.03	.80	.59
	JO2	3.26	.93	-.24	-.04	.79	.57
	JO3	3.43	.93	-.43	.16	.79	.52
	JO4	3.25	.94	-.10	-.11	.75	.52
Justicia procedimental	JO5	3.36	1.00	-.40	-.23	.52	.43
	JO6	2.95	1.05	-.43	-.74	.61	.53
	JO7	3.13	.96	-.15	-.07	.68	.70
	JO8	3.25	1.00	-.32	-.35	.59	.49
	JO9	3.29	1.02	-.41	-.33	.69	.63
	JO10	2.97	1.15	-.02	-.75	.53	.47
	JO11	3.39	1.08	-.39	-.33	.67	.62
Justicia interpersonal	JO12	4.12	1.00	-1.32	1.71	.81	.47
	JO13	4.13	1.02	-1.30	1.51	.84	.50
	JO14	4.25	.97	-1.66	3.00	.80	.49
	JO15	4.05	1.15	-1.08	.24	.48	.24
Justicia informativa	JO16	3.84	.99	-.79	.37	.70	.61
	JO17	3.54	1.14	-.72	-.05	.85	.68
	JO18	3.46	1.09	-.57	-.29	.81	.67
	JO19	3.68	1.01	-.72	.27	.81	.72
	JO20	3.60	1.05	-.67	.07	.85	.71

Nota: M=media; DE=desviación estándar; g1=asimetría; g2=curtosis; r_{itc} =índice de correlación R corregido

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

Descripción:

El instrumento de justicia organizacional fue aplicado en una muestra de 316 colaboradores de instituciones educativas de Chimbote y Nuevo Chimbote, de tal modo que de las puntuaciones obtenidas, en primer lugar se reporta los índices descriptivos, es así que el valor mínimo es para el reactivo 6 (M=2.95) y el promedio más alto es para el reactivo 14 (M=4.25), con una desviación estándar varía de .93 a 1.15; además, se muestra los índices de asimetría y curtosis, donde los valores se

ubican por debajo del +/- 2, de lo cual se asume que la normalidad es univariada (Lloret, et al., 2014); finalmente, en lo concerniente a los índices de homogeneidad se aprecia que en la correlación ítem-factor los valores varían de .48 a .85, y en correlación ítem-test los valores varían de .43 a .71 donde el nivel de discriminación muy bueno, a excepción del reactivo 15 que presenta un valor de .24 en la correlación ítem-test, y su nivel de discriminación es de insuficiente (Elosua y Bully, 2012).

3.2. Análisis factorial confirmatorio

Del objetivo específico, determinar la evidencia de validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio se obtuvo:

Tabla 2

Índices de ajuste global (n=316)

Modelo	Ajuste Absoluto				Ajuste Comparativo		Ajuste Parsimonioso
	X ² /gl	GFI	RMSEA (IC 90%)	SRMR	CFI	TLI	PNFI
M20-4	2,35	,82	,087 (.076-.099)	,058	,91	,90	,74

Nota: M20-4=modelo de factores correlacionados de 20 ítems agrupados en 4 factores; X²/gl=Chi cuadrado sobre grados libertad; GFI=índice de bondad de ajuste; RMSEA=error cuadrático medio de aproximación; SRMR=residuo cuadrático estandarizado; CFI=índice de ajuste comparativo; TLI=índice de Tucker-Lewis; PNFI=índice normado de parsimonia

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

Descripción:

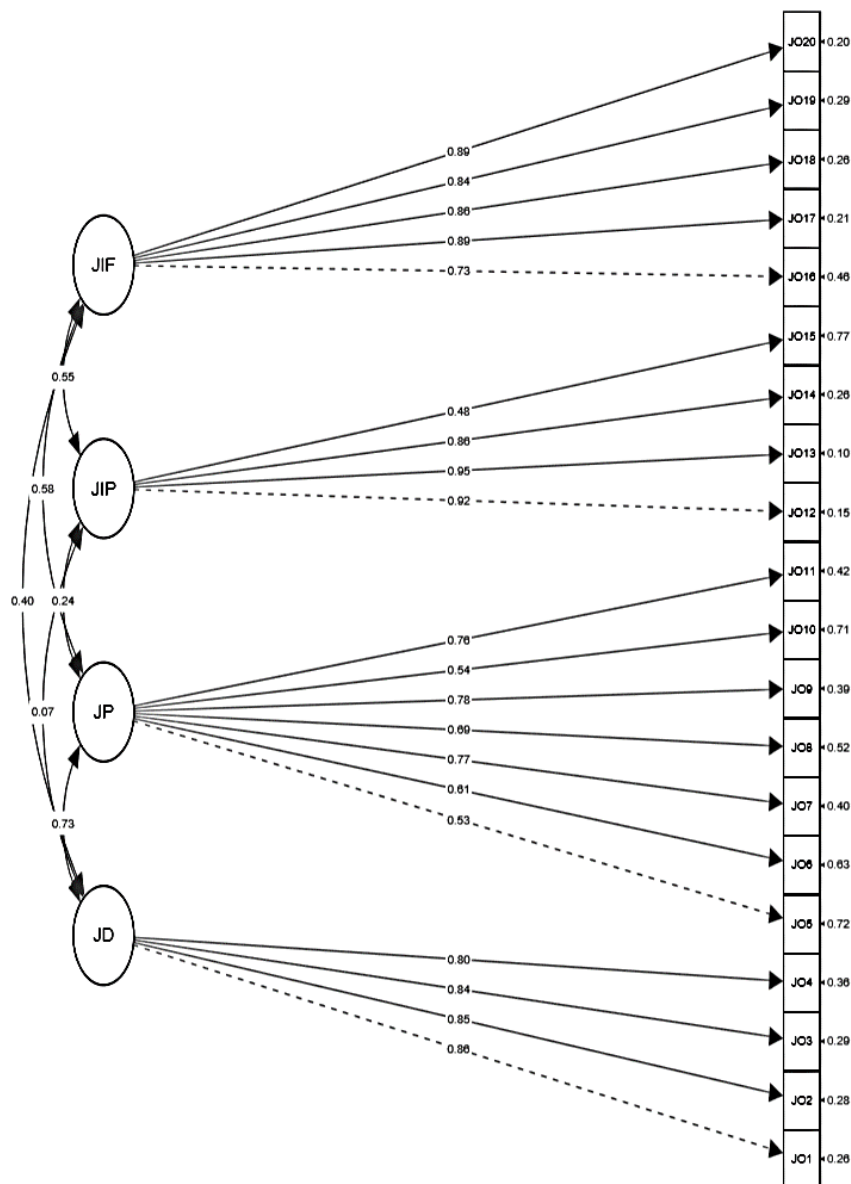
Como segundo apartado se analizaron las puntuaciones por medio de un análisis factorial confirmatorio usando el método de máximo verosimilitud (ML) con matrices Pearson, considerando la distribución de las puntuaciones (normalidad univariada) (Fernández, 2015), asimismo se usa dicho método puesto que favorece la obtención de estimaciones consistentes, eficientes y conos índice de sesgo respecto a la cantidad de participantes (Lara, 2014).

De tal modo, que los valores del ajuste absoluto son reportados a través del chi cuadrado sobre grados libertad (X²/gl=2.35), el índice de bondad de ajuste (GFI=.82), del error cuadrático medio de aproximación (RMSEA=.087) y del residuo medio de

aproximación (SRMR=.058); el ajuste comparativo se reporta por medio del índice de ajuste comparativo (CFI=.91) y el índice de Tucker-Lewis (TLI=.90), y el ajuste parsimonioso por medio del índice normado de parsimonia (PNFI=.74) (Ver tabla 2).

En lo concerniente a los pesos factoriales estandarizados se observa que en el factor justicia distributiva los valores varían de .78 a .85, en justicia procedimental de .53 a .82, en justicia interpersonal de .48 a .95 y en justicia informativa de .73 a .89, destacando que los pesos factoriales presentan un nivel óptimo debido a que son superiores a .30 (Fernández, 2015) (ver figura 1).

Figura 1
Cargas factoriales estandarizadas del modelo de factores correlacionados de la escala de justicia organizacional (n=316)



3.3. Validez convergente

En lo que respecta al objetivo específico; determinar la validez de criterio convergente se evidencia:

Tabla 3

Validez basada en la relación con otras variables (n=316)

Variables	1	2	3	4	5	6
1. Justicia organizacional	-	,698**	,835**	,526**	,784**	,290**
2. Justicia distributiva		-	,661**	.072	,357**	.141
3. Justicia procedimental			-	,199**	,464**	,207**
4. Justicia interpersonal				-	,442**	,166*
5. Justicia informativa					-	,318**
6. Bienestar y trabajo						-

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

Descripción:

En lo concerniente a la validez con otras variables (validez convergente), las puntuaciones de la escala de justicia organizacional se correlacionaron con las puntuaciones del instrumento de bienestar y trabajo, es así que al correlacionar los factores del instrumento de justicia organizacional con la puntuación total se aprecia que los valores varían de .199 a .835, con un tamaño de efecto de pequeño a medio, a excepción de la correlación entre los factores justicia distributiva y justicia interpersonal que obtuvo un valor de ,072 con un efecto de relación trivial; asimismo, al correlacionar las puntuaciones de justicia organizacional con bienestar y trabajo se halló que los valores van de .141 a .318, donde el tamaño de efecto es de pequeño a medio (Cohen, 1988).

3.3. Análisis de consistencia interna

Respecto al objetivo específico; determinar la evidencia de la confiabilidad a través del coeficiente de omega se obtiene:

Tabla 4

Estadísticos de consistencia interna (n=316)

Factores	Nº Ítems	ω	IC 95%	
			LI	LS
Justicia distributiva	4	.91	.89	.93
Justicia procedimental	7	.84	.81	.87
Justicia interpersonal	5	.87	.83	.90
Justicia informativa	4	.92	.90	.94

Nota: ω =coeficiente de consistencia interna Omega; M=media; DE=desviación estándar; g1=asimetría; g2=curtosis; IC=intervalos de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

Descripción:

En lo que respecta a los índices consistencia interna se aprecia que los valores para cada una de las dimensiones de la escala de justicia organizacional varían de .87 a .82, con una valoración aceptable, debido a que los valores son superiores a .70 (Campo y Oviedo, 2008) (ver tabla 5).

Tabla 5:

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las puntuaciones derivadas de la aplicación del instrumento (n=316)

Variable	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	p
Justicia distributiva	.105	178	.000
Justicia procedimental	.078	178	.010
Justicia interpersonal	.163	178	.000
Justicia informativa	.130	178	.000
Justicia organizacional	.073	178	.023
Bienestar y trabajo	.140	178	.000

Nota: gl=grados libertad; p=valor de significancia estadística

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

Descripción

Se aprecia los valores correspondientes a la distribución de las puntuaciones de la escala de justicia organizacional y sus dimensiones, así como de la escala de bienestar y trabajo, apreciándose que la distribución de las puntuaciones es no normal ($p < .05$).

Tabla 6:

Índices de homogeneidad y consistencia interna de las puntuaciones del instrumento de trabajo bienestar y trabajo (n=316)

Ítem	Ítem-test	ω	IC 95%	
	r_{itc}		LI	LS
E1	.68	.89	.86	.91
E2	.65			
E3	.68			
E4	.77			
E5	.77			
E6	.69			
E7	.71			
E8	.73			
E9	.67			

Nota: r_{itc} =coeficiente de correlación R corregido; ω =coeficiente de consistencia interna Omega; LI=límite inferior; LS=límite superior

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

Descripción

Se presenta los índices de homogeneidad y consistencia interna de las puntuaciones de la escala de bienestar y trabajo, es así que en los índices de homogeneidad los valores van de .65 a .77, y el índice de consistencia interna es de .89.

IV. DISCUSIÓN

El estudio se propuso determinar las evidencias psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional en una muestra de 316 colaboradores de instituciones educativas de Chimbote y Nuevo Chimbote, ante la necesidad de contar con un instrumento que ostente validez y confiabilidad para la praxis profesional interesada en la medición de la justicia organizacional, donde a nivel nacional aún existe injusticias en el entorno laboral (INEI, 2019), por despidos arbitrarios (Los Andes, 2017, 30 de Junio) descompensación en los sueldos percibidos entre otras manifestaciones de irregularidad en el plano organizacional (Diario el Comercio, 2019,05 de abril; Gestión en línea, 2016,01 de mayo), dentro de este marco, el estudio desarrollado presenta relevancia.

De esta manera, al tener como referencia el estudio de Mauricio (2019) quien desarrollo la evidencia de validez basada en el contenido mediante el criterio de jueces, obteniendo valores por la V de Aiken sobre .80 de apreciación muy adecuados, para la claridad, además de la coherencia y la relevancia de los reactivos, para el contexto de Perú, específicamente Chimbote, al ser de índole favorable, se procedió a determinar la evidencia de validez basada en la estructura interna donde se procedió con la técnica del análisis factorial confirmatorio, el cual concibió el método de máxima verosimilitud, en respuesta a la presencia de normalidad univariada según los valores obtenidos en las medidas de distribución de datos para los 20 ítems (asimetría y curtosis $<+-2$) según la muestra de estudio ((Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás, 2014; Medrano y Núñez, 2017), de esta manera los índices de ajuste correspondientes al modelo teórico, reflejan para el Chi cuadrado sobre grados libertad (X^2/df) de 2.35, una ajuste global aceptable, en tanto el índice de bondad de ajuste (GFI) de .82, indica una bondad de los ítems mínimamente aceptable, misma atribución alcanza el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) de .087, a diferencia del residuo cuadrático estandarizado (SRMR) de .058 que refiere un residuo aceptable en el ajuste de los ítems a la teoría específica, en tanto el índice de ajuste comparativo (CFI) de .91 y el índice Tucker Lewis (TLI) de .90, refiere que el instrumento logra alcanza un buen ajuste a los datos muestrales, además el índice normado de parsimonia (PNFI) de .74 indica una calidad para este ajuste de grado aceptable (Escobedo, Hernández, Estebane y Martínez, 2016; Gaskin, 2012), asimismo, los parámetros obtenidos distinguen para las cargas factoriales una apreciación $>.30$ de criterio optimo, al igual que las covarianzas que refleja relaciones

fuertes acorde a la congruencia de las variables no observadas (Fernandez, 2015; Roth, 2012).

Resultados semejantes obtuvo el estudio de Mauricio (2019) para la validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio logra alcanzar cargas factoriales $>.30$, de apreciación también óptima, junto a ello índices de ajuste GFI=.987; NFI=.984; RFI=.981, por último PNFI=.849, que permite aseverar la estructura del instrumento, acorde a diversas realidades.

Estos hallazgos indican que la estructura conformada por 20 reactivos en una distribución de 4 variables latentes, presentan una representatividad aceptable para la teoría correspondiente a la Justicia Organizacional, la misma que logra presentar un buen ajuste a las características psicológicas de los colaboradores de las instituciones educativas de Chimbote con una calidad aceptable, donde cada uno de los ítems refleja la teoría de las dimensiones de forma óptima, además estas mantienen una relación fuerte según proximidad teórica que hace prevalecer la coherencia del modelo original, lo cual permite destacar un modelo propicio para la medición de la justicia organizacional en la población accesible (Pérez, Medrano y Sánchez, 2013, Ventura-León, 2018).

Asimismo, se determinó la validez basada en la relación con otras variables donde se procedió con el análisis convergente mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman acorde a la distribución asimétrica ($p < .01$), en consecuencia se relacionó las dimensiones de justicia organizacional con la variable unidimensional de bienestar y trabajo (Díaz, García, León, Ruiz y Torres, 2014), los hallazgos indican una relación directa de efecto pequeño ($>.10$) a mediano ($>.30$) estadísticamente significativa, que destaca variables asociadas (Cohen, 1988)

Estos resultados logran destacar una la relación positiva entre constructos, es decir, ante la presencia de las dimensiones de justicia organizacional se presenta en una magnitud pequeña a mediana la caracterización del bienestar y trabajo dentro de la muestra de estudio (Cohen, 1988), evidencia que logra corroborar la convergencia entre constructos correlacionado, y destacar que ambos test logran aproximarse a la medición de rasgos similares, lo cual valida su concepción teórica dentro del campo de medición psicológica (Alarcón, 2013).

Por otro lado, se determinó la confiabilidad, como propiedad que indica la precisión del instrumento para medir un rasgo, se utilizó el método de consistencia interna, por reportar la fiabilidad en una sola aplicación, se obtuvo el coeficiente omega por su idoneidad en el análisis psicométrico (Ventura-León y Caycho-Rodriguez, 2017). Para justicia distributiva de .91, asimismo en justicia informativa de .92, lo cual es de criterio elevado, asimismo en justicia procedimental reporta un valor de .81 y en justicia interpersonal de .87, valores que refiere un grado aceptable (Campo-Arias y Oviedo, 2008).

Hallazgos igualmente favorables reporto el estudio de Mauricio (2019), bajo el mismo método de consistencia interna, pero por el coeficiente alfa logra valores de .82 en interpersonal, .94 distributiva, .89 en informativa y .87 en procedimental, resaltando la idoneidad del test.

Lo descrito significa que el instrumento presenta una precisión en la medición de las dimensiones de grado elevado a aceptable dentro de la población de estudio, de esta manera, dispone un instrumento fiable para la valoración de la justicia organizacional en los próximos 5 a 3 años respectivamente, atributo que aporta sustancialmente a la praxis profesional en el plano de evaluación organizacional (Elosua y Bully, 2012; Alarcon, 2013)

Los hallazgos obtenidos permiten resaltar que el estudio Propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional en colaboradores de instituciones educativas de Chimbote, aporta al campo de la metodología, por presentar procedimientos estadísticamente justificados para el reporte de la validez y fiabilidad que cumplen con un rol referencial en las siguientes investigaciones, asimismo, en lo teórico permite corroborar el modelo original al mismo tiempo que presenta una exploración bibliográfica reciente, en cuanto a lo práctico, brinda un test que cumple con las propiedades indispensables para su usanza, de tal manera que beneficia al profesional de psicología del campo de estudio en la praxis evaluativa, elementos que finalmente avalan la relevancia e impacto del estudio.

V. CONCLUSIONES

Primero: Se determinó las evidencias psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional en una muestra de 316 colaboradores de instituciones educativas de Chimbote y Nuevo Chimbote, con un aporte metodológico, teórico y práctico.

Segundo: Se determinó la evidencia de validez basada en la estructura interna por el análisis factorial confirmatorio mediante el método de máxima verosimilitud, se obtiene índices $\chi^2/df = 2.35$, GFI=.82, RMSEA=.087, SRMR=.058, CFI=.91, TLI=.90, PNFI=.74, asimismo cargas factoriales de .48 a .95, y covarianzas de .07 a .73, que refieren un buen ajuste de la Escala de Justicia Organizacional a los colaboradores de instituciones educativas de Chimbote y Nuevo Chimbote.

Tercero: Se determinó la validez basada en la relación con otras variables por el análisis convergente mediante el coeficiente rho de Spearman, que reporta para la correlación entre las dimensiones de justicia organizacional y el bienestar y trabajo, valores de .141 a .318, de efecto pequeño a mediano, que refiere la convergencia de los constructos.

Cuarto: Se determinó la confiabilidad mediante el método de consistencia interna del coeficiente omega, para justicia distributiva de .91, en justicia informativa de .92, ambos de apreciación elevada, asimismo en justicia procedimental reporta un valor de .81 y en justicia interpersonal de .87, valores que refiere un grado aceptable, que refiere el nivel de precisión del test.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda valorar la justicia organizacional mediante sus dimensiones, como proceso que debe considerar el posicionamiento de la media alcanzada en la media teórica, para generar una apreciación objetiva en cuando a la caracterización de los constructos.

Segundo: Someter el modelo teórico a la comprobación bifactorial, que permita determinar si el instrumento cuenta con un puntaje total, que permite ampliar la validez basada en la estructura interna.

Tercero: Estimar la confiabilidad mediante el método test-retest, que permite obtener otras medidas de fiabilidad también certeras, al mismo tiempo que impulsa el desarrollo psicométrico de la Escala de Justicia Organizacional.

VII. PROPUESTA

7.1. Fundamentación

La línea de investigación psicométrica exige el reporte de propiedades como la validez y confiabilidad (Alarcón, 2013) y recientemente la equidad, que admite la equivalencia del instrumento para distintas muestras, vinculadas a características sociales, demográficas, psicológicas, sociales, entre otras, que permiten el uso integral de un determinado instrumento de medición en la población objetivo (American Educational Research Association, American Psychological Association & National Council on Measurement in Education, 2014).

En este sentido el proponer lineamientos para el continuo desarrollo del test, permite generar un impacto relevante en el proceso de medición, que se traduce en una práctica psicológica altamente efectiva, debido que todo abordaje tiene como acápite inicial la evaluación del rasgo psicológico, para proseguir con las actividades oportunas ante la evidencia evaluativa (Elosua, 2003).

Entonces es de suma relevancia asegurar las siguientes fuentes de validez, al cumplir con el contenido y la estructura interna, se dispone al reporte de la evidencia basada en la relación con otras variables, donde se empleen técnicas propicias para su cumplimiento, lo mismo se conviene en la confiabilidad, como propiedad que concibió el cumplimiento de la consistencia interna por omega, constituye oportuno la estimación de los métodos de estabilidad temporal test-retest y por equivalencia de formas paralelas (Meneses, Barrios, Lozano y Bonillo, 2013), y por último la equidad, que propicia el uso del instrumento sobre la población diana (American Educational Research Association, et al., 2014).

Por lo expuesto, el plantear para luego desarrollar un plan de mejora dentro de la línea de investigación psicométrica permite proponer una guía factible e importante para asegurar la medición del rasgo de interés, que logra generar la expansión del impacto de la investigación sobre la población objetivo.

7.2. Objetivos

Obtener la evidencia de validez basada en la relación con otras variables de la Escala de Justicia Organizacional en colaboradores de Instituciones Educativas de Chimbote y Nuevo Chimbote.

Valorar la confiabilidad por estabilidad temporal de la Escala de Justicia Organizacional en colaboradores de Instituciones Educativas de Chimbote y Nuevo Chimbote

Evidenciar la equidad de la Escala de Justicia Organizacional en colaboradores de Instituciones Educativas de Chimbote y Nuevo Chimbote.

7.3. Contenidos

7.3.1. Validez

El primer objetivo estipulado comprende el reporte de la fuente orientada a la relación con otras variables donde se asume como mejora a los resultados obtenidos, el realizar el análisis convergente y divergente, como procedimientos que continúan asegurando el grado de validez del test (Prieto y Delgado, 2010).

La realización de su procedimiento se plantea en el IBM SPSS Statistics 26, teniendo en cuenta una muestra no menor a los 500 sujetos para alcanzar un grado óptimo de representatividad hacia la población objetivo (Lloret, et al., 2014), como muestra a quien se aplicará la escala de justicia organizacional junto a otro instrumento de características similares para lograr la realización de la técnica del análisis convergente, donde se asume correlacionar las puntuaciones obtenidas por ambos test mediante el coeficiente r de Pearson, entre los instrumentos propuestos para este fin se destaca la Escala de Motivación Laboral, la Escala de Compromiso Organizacional, la Escala de Engagement en el Trabajo, entre otras de orden semejante (Meneses, et al., 2013), de tal manera se espera que los resultados obtenidos expresen relaciones directa o positivas, desde un tamaño de efecto moderado a grande, que comprende correlaciones desde .30 en adelante (Cohen,

1988), asimismo la realización de la técnica del análisis divergente con instrumentos que no presenten similitudes con la variable justicia organizacional, como el Inventario del Síndrome de Burnout, La Escala de Deserción en el Trabajo, entre otras, como en el caso anterior, se pronostica obtener correlaciones inversas o negativas, que inicien desde el .30.

Como el conjunto de resultados que permiten avalar y aseverar la fuente de validez basada en la relación con otras variables, la cual junto a las evidencias anteriormente reportadas permiten la viabilidad de la Equidad, como propiedad que connota un estudio amplio en psicometría,

7.3.2. Confiabilidad

Para el segundo objetivo planteado en el plan de mejora se asume valorar la confiabilidad mediante el método test-retest de la Escala de Justicia Organizacional, por ende, se asume considerar la misma muestra por encima de los 500 sujetos para alcanzar un grado óptimo (Lloret, et al., 2014), asimismo el análisis de la información se pretende conllevar en el IBM SPSS Statistics 26.

Como método dispone la aplicación del instrumento en dos momentos, con un lapsus que no debe ser menor a los 3 meses como mínimo, teniendo un periodo oportuno de 6 meses, de tal manera que el instrumento se aplica a las mismas unidades de análisis teniendo en cuenta su registro detallado, en dos momentos de distinta temporalidad, posterior a lo cual se analizan las puntuaciones obtenidas mediante el coeficiente de correlación r de Pearson, donde se espera obtener valores de carácter directo o positivo desde .65 en adelante, que indicaría una fiabilidad aceptable, aún más resaltante desde .90 que significaría una precisión elevada (Meneses, et al., 2013; Campo-Arias y Oviedo, 2008).

Como valores que permiten aseverar la fiabilidad del test por su estabilidad temporal, a favor de su continuo uso en la aplicación del test, habiendo asegurado la consistencia interna y por esta propuesta la estabilidad temporal que facilita la viabilidad de reportar la propiedad de la Equidad.

7.3.3. Equidad

Como tercera propiedad se propone evidenciar la equidad de la Escala de Justicia Organizacional, procedimiento que concibe la aplicación del test a una muestra no menor a los 1000 sujetos que propicia la realización de la invarianza factorial como procedimiento oportuno (Elosua, 2003; American Educational Research Association; et al., 2014).

De esta manera, posterior a la recolección de datos se genera su categorización por características sociodemográficas, como sexo, rango de edades, grado de instrucción, nivel de enseñanza ejercida, entre otros que manifiesta la muestra de estudio, teniendo en cuenta que deben cumplir con ciertas particularidades, primero, que para cada categoría se considere a un tamaño muestral no menor a los 200 participantes, segundo, que la cantidad según cada atributo sean semejantes, es decir misma cantidad en hombres y mujeres, según rango de edades distribuidos en adultez temprana, adultez media, y adultez tardía, formación técnica, superior, especialización, y si el desempeño es en inicial, primaria o secundaria; lo cual permite genera una justa medida para toda la población diana (Moreira–Mora, 2008).

Posterior a ello se somete los datos recolectados al programa R project 3.6.1, donde se realiza la invarianza factorial, que concibe el uso de las ecuaciones estructurales, mediante un método en particular reporta los índices de ajuste para cada sub-muestra, con valores que se espera estén en concordancia a $\chi^2/df < 5$, GFI $> .90$, RMSEA/SRMR $< .080$, CFI/TLI/NFI $> .90$, y PNFI $> .60$, que pautan un buen ajuste entre los diversos modelos propios de distintas muestras (Escobedo, et al., 2016).

Asegurando finalmente la propiedad de la equidad, de tal manera que se genera un test valido, confiable y equitativo para los diversos rasgos de la población, de impacto relevante a nivel social, además al campo de la psicología profesional, en practica, investigación y teoría (Meneses, et al., 2013; Moreira–Mora, 2008).

7.4. Cronograma

Cuadro 1

Cronograma de actividades

Actividad	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5	Sem 6	Sem 7	Sem 8
Coordinación con las instituciones participantes	■							
Recolección de datos deontológica		■						
Vaciado de datos (Escrutinio, numeración, transcripción)			■					
Reporte de la validez basada en la relación con otras variables				■				
Reporte de la confiabilidad				■				
estabilidad temporal				■				
Reporte de la equidad por invarianza factorial				■	■			
Discusión de los resultados					■			
Informe de uso y beneficios de estudio para las instituciones que participan						■		
Presentación a las instituciones participantes							■	

7.5. Presupuesto

7.5.1. Recursos materiales

Cuadro 2

Presupuesto de recursos materiales

Material	Cantidad	Precio	Sub total
Laptop	1	2000	2000
Lapiceros	10	1	10
Cuaderno	1	5	5
Folders	10	10	100
Hojas bond	2000	.10	200
Total			2315

7.5.2. Presupuesto de servicios

Cuadro 3

Presupuesto de servicios

Material	Cantidad	Precio	Sub total
Impresión	10	.50	5
Fotocopias	2000	.10	200
Procesamiento estadístico	3	350	1050
Movilidad	10	10	100
Alimentación	10	10	100
Total			1455

El presupuesto total asciende a 3770, que concibe el cubrir tanto gastos de materiales como servicios.

REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2013). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. (2^{da} ed.). Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Adams, J. (1963). Toward an understanding inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Adams, J. (1965). Inequity in social exchange. *Social Psychology*, 62(1), 335-343.
- American Educational Research Association, American Psychological Association & National Council on Measurement in Education. (2014). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC: American Educational Research Association.
- 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>
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones*, 22 (1), 25-43. Recuperado de: http://www.um.es/analesps/v23/v23_2/05-23_2
- Bies, R. & Moag, J. (1986). *International Justice. Communication criteria of fairness*. (1a ed.). Greenwich: TAI Press
- Campo-Arias, A. & Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>
- Cárdenas, R. (2016). Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del Distrito de Moche (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral science* (2da ed.). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates. Recuperado de: <http://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.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>

Cropanzano, R., Bowen, D., & Gilliland, S. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(1), 34-48.

Diario el Comercio 2019 (05 de Abril del 2019), El Perú ocupa el puesto 108 entre los países con regulaciones laborales más complejas: 2019, Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/peru/adecco-peru-ocupa-puesto-108-paises-regulaciones-laborales-complejas-despido-laboral-noticia-623765>

Del Olmo, R. (2012). Teoría de la Justicia Organizacional. Recuperado de <https://rodrigodelolmo.wordpress.com/2012/03/21/teoria-de-lajusticiaorganizacion/>

Díaz-Gracia, L. Barbaranelli, C. & Moreno-Jiménez, B. (2014). Spanish version of Colquitt's Organizational Justice Scale. *Revista Psicothema*, 26 (4), 538-544

Díaz, I.; García, C., León, M., Ruiz, F. & Torres, F. (2014). *Guía de Asociación entre variables (Pearson y Spearman en SPSS)*. Chile: Universidad de Chile. Recuperado de: https://www.ucursos.cl/facso/2014/2/SO01007/1/material_docente/bajar?id_material=994690

Escobedo, M. Hernández, J. Estebane, V. & Martínez, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados.

Ciencia & Trabajo, 18(55), 16-22. Recuperado de:
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n55/art04.pdf>

Elosua, P. & Bully, G. (2012). *Prácticas de Psicometría: Manual de Procedimiento* (1^{ra} ed.). Vasco: Universidad de Vasco.

Elosua, P. (2003). *Sobre la Validez de los test*. *Psicothema*, 15(2), 315-321. Recuperado de: <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=1063>

Ferreira, C., Assmar, E., Omar, A., Uribe, H., Terrones, A. y Galaz, M. (2006). Individualismo e colectivismo, percepções de justiça e comprometimento em organizações latinoamericanas. *Revista Interamericana de Psicología*, 40(2), 5362.

Fernández, A. (2015). Aplicación del análisis factorial confirmatorio a un modelo de medición del rendimiento académico en lectura. *Ciencias Económicas*, 33(2), 39-66. Recuperado de: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/download/22216/23751>

Figueroa, C. (2016). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. (1a ed.). Beverly Hills: Sage.

García, M., y Forero, C. (2010). Cambio organizacional y percepción de la justicia organizacional en una entidad de la ciudad de Bogotá-Colombia. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 10(2), 293-305. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v10n2/v10n2a08.pdf>

Gaskin, J. (2012). *Validity Master, stats tools package*. Provo: Brigham Young University.

Gestión 2016 (01 de mayo de 2016), Conozca los diez problemas laborales que enfrentan los peruanos: 2016, Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/dia-conozca-diez-problemas-laborales-enfrentan-peruanos-145944-noticia/>

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

Greenberg, J. & Scott, K. (1996). Why do employees bite the hand that feeds them? Employee theft as a social exchange process. *Research in Organizational Behavior*, 18(1), 111-155

Greenberg, J. (1993). *The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice*. (1a ed.). Inglaterra: Lawrence Erlbaum Associates.

Gómez, M, Calderón, P. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Revista Katharsis*, (23), 177-201. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es>

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>

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_do_you_have_access_to_any_or_both_of_these_articles_freely/attachment/59d6530c79197b80779ab183/AS%3A515263440986112%401499859785355/download/hu1999.pdf

- Leventhal, G. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. (1a ed.). Social exchange: Advances in theory.
- Los Andes (30 de junio del 2017), Aumentó 3,2 puntos el índice de despido laborales sin causa: 2017. Recuperado de: <http://www.losandes.com.ar/article/aumento-3-2puntos-el-indice-de-despidos-sin-causa>
- Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A. & Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/167/16731690031.pdf>
- McDonald, R. (1999). Test theory: A unified treatment. (1a ed.). Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- 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
- 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.Semantic scholar.org/6d32/139fe9f45e218a39980b89c274b098f65f78.pdf>
- Medrano, L. & Núñez, R. (2017). Aproximación conceptual y práctica a los modelos de ecuaciones estructurales. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 11(1), 1-21. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v11n1/a15v11n1.pdf>
- Güilgüiruca Retamal, Marjory, Meza Godoy, Karina, Góngora Cabrera, Rodolfo, & Moya Cañas, Cristóbal. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Medicina y Seguridad del*

Trabajo, 61(238), 57-67. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2015000100006>

Horbat, E. & Gracia, A. (2016). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 14 (45), 1-2. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212014000200006

Meneses, J. Barrios, M. Lozano, L. & Bonillo, A. (2013). *Psicometría*. Barcelona: Editorial UOC

Moreira–Mora, T. (2008). El funcionamiento diferencial del ítem: un asunto de validez y equidad. *Avances en Medición*, 6(1), 5–16. Recuperado de: http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/5913/8574/4591/Articulo1_DF_5-16.pdf

Muñiz, José (2010). Las teorías de los tests: teoría clásica y teoría de respuesta a los ítems. *Papeles del Psicólogo*, 31(1),57-66. [fecha de Consulta 31 de diciembre de 2019]. ISSN: 0214-7823. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=778/77812441006>

Olsen, O. Myrseth, H. Eidhamar, A & Hystad, S. (2012). Psychometric properties of a four-component norwegian organizational justice scale. *Psychological Reports*, 110 (2), 571-588.

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>

Organización internacional del trabajo (2019), Igualdad de oportunidades y de trato. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by->

international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang-es/index.htm

Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The goodsoldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.

Orlandoni, G. (2010). Escalas de medición en estadística. *Revista Telos*, 12 (2), 243 – 247.

Patlán-Pérez, J., Martínez, E. & Hernández, R. (2012). El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 5(5), 1-19.

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_escala_de_justicia_organizacional_de_Niehoff_y_Moorman_en_poblacion_mexicana/fulltext/556d1b2d08aeab7772231f8c/263702259_Validez_y_confiabilidad_de_la_escala_de_justicia_organizacional_de_Niehoff_y_Moorman_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>

Pedrosa, I., Suárez-Álvarez, J. y García-Cueto, E. (2014) Evidencias sobre la validez de contenido: avances teóricos y métodos para su estimación. *Acción psicológica*, 10 (2), 3 – 20.

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://www.redalyc.org/pdf/3334/333427385008.pdf>

- 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>
- Prieto, G. & Delgado, A. (2010). Fiabilidad y Validez. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 67-74. Recuperado de: <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1797.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>
- Roth, E. (2012). *Análisis multivariado en la investigación psicológica*. La Paz: SOIPA Ltda.
- 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>
- Rosario-Hernández, Ernesto, & Rovira Millán, Lillian V. (2011). La relación entre las manifestaciones de conductas de ciudadanía organizacional con los cinco factores de la personalidad, satisfacción laboral, compromiso organizacional, justicia organizacional y contrato psicológico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 22 (), 72-100. [fecha de Consulta 25 de Diciembre de 2019]. ISSN: 1946-2026. Recuperado de : <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2332/233222354006>

- 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%3%8DA-Y-DISE%3%91OINVESTIGACI%3%93N-CIENT%3%8DFICA-ebook/dp/B013PU1Z0K>
- Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. (1a ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum
- Tyler, T. R., & Bies, R. J. (1990). *Beyond formal procedures: The interpersonal context of procedural justice*. (1a ed.). NJ: Lawrence Erlbaum.
- Ventura-León, J. L., & Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627
- Ventura-León, J. L. (2017a). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649.
- Ventura-León, J. L. (2018b). ¿Es el final del alfa de Cronbach? *Adicciones*. Publicación anticipada en línea. doi:10.20882/adicciones.1037
- Ventura-León, J. (2018). Intervalos de confianza para coeficiente Omega: Propuesta para el cálculo. *adicciones*, 30(1), 77-78.
- Ventura-León, J. & Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud*, 25(1), 625-627. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf>

Vera, G y Chullus, J. (2018). La gestión de talento humano en la satisfacción Laboral en Essalud I - Cono Sur, Nuevo Chimbote -2018

Viciano, J., Mayorga-Vega, D., y Blanco, H. (2017). Propiedades psicométricas del cuestionario de percepción de justicia en la lectura de la prensa deportiva. Cuadernos de Psicología del Deporte, 17(1), 81-90

ANEXOS

Anexo 01 Matriz de consistencia

TÍTULO: Propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional en colaboradores de instituciones educativas de Chimbote y Nuevo Chimbote

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	MÉTODO
<p>¿Cuál es la evidencia psicométrica de la escala de Justicia organizacional en colaboradores de Instituciones educativas de Chimbote y Nuevo Chimbote?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar las evidencias psicométricas de la escala de Justicia organizacional en colaboradores de I.E de Chimbote y Nuevo Chimbote.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la evidencia de validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio de la escala de Justicia organizacional en colaboradores de I.E de Chimbote y Nuevo Chimbote.</p> <p>Determinar la validez de criterio convergente de la escala de Justicia organizacional en colaboradores de I.E de Chimbote y Nuevo Chimbote.</p> <p>Determinar la evidencia de la confiabilidad a través del coeficiente omega de la Escala de Justicia Organizacional en colaboradores de I.E de Chimbote y Nuevo Chimbote.</p>	<p>Variable:</p> <p>Justicia organizacional</p> <p><u>Definición conceptual</u> Acto justo que perciben dentro de la organización para donde se desempeña el trabajador Colquitt (2001)</p> <p><u>Definición operacional</u> Escala de medición de la Justicia organizacional en los colaboradores Basada en cuatro dimensiones, distribuido en 20 ítems.</p>	<p><u>MÉTODO</u> Cuantitativo.</p> <p><u>TIPO DE INVESTIGACIÓN</u> Psicométrica</p> <p><u>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</u> Instrumental</p> <p>Ato, López & Benavente (2013), Precisan que este tipo de investigaciones son de diseño instrumental, enfocada para el análisis y determinación de las evidencias psicométricas, requeridas para la validación, adaptación y construcción de un instrumento psicológico.</p> <p><u>POBLACIÓN</u> Colaboradores de Instituciones educativas de Chimbote y Nuevo Chimbote.</p> <p><u>ANÁLISIS DE DATOS</u> Paquete estadístico SPSS 26 y AMOS. Técnica del análisis factorial confirmatorio, Para los índices de ajuste Chi cuadrado, en tanto el índice de ajuste comparativo (CFI) y el índice Toker Lewis (TLI), índice normado de parsimonia (PNFI). La consistencia interna calculó a través del coeficiente de consistencia omega (ω) en el programa R Project.</p>

Anexo 02 Instrumentos

VERSIÓN ESPAÑOLA DE LA ESCALA DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL DE COLQUITT (Díaz-García, 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 NUNCA	2 CASI NUNCA	3 A VECES	4 CASI SIEMPRE	5 SIEMPRE
ÍTEMS					
JUSTICIA DISTRIBUTIVA [JD]:					
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?					
JUSTICIA PROCEDIMENTAL [JP]:					
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).					
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).					
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?					

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía
2. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
3. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
4. _____ Mi trabajo me inspira
5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo
6. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago
7. _____ Me “dejo llevar” por mi trabajo
8. _____ Estoy inmerso en mi trabajo
9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo

Anexo 03 Validez y confiabilidad



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de justicia organizacional de COLQUITT Díaz-Gracia, Barbaranelli y Moreno-Jiménez, 2014)

OBJETIVO: Determinar las evidencias psicométricas de la escala de Justicia organizacional en colaboradores de I.E de Chimbote y Nuevo Chimbote.

DIRIGIDO A: Ámbito laboral en colaboradores

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MONTERO LÓPEZ VÍCTOR EUSEBIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR

DNI 06744095

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de justicia organizacional de COLQUITT Díaz-Gracia, Barbaranelli y Moreno-Jiménez, 2014)

OBJETIVO: Determinar las evidencias psicométricas de la escala de Justicia organizacional en colaboradores de I.E de Chimbote y Nuevo Chimbote.

DIRIGIDO A: Ámbito laboral en colaboradores

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Nbe Grijalva, Hugo Martín

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en Psicología

Firma Nbe Grijalva

DNI 02866477

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de justicia organizacional de COLQUITT Díaz-Gracia, Barbaranelli y Moreno-Jiménez, 2014)

OBJETIVO: Determinar las evidencias psicométricas de la escala de Justicia organizacional en colaboradores de I.E de Chimbote y Nuevo Chimbote.

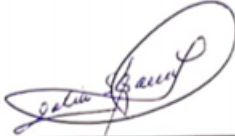
DIRIGIDO A: Ámbito laboral en colaboradores

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : GALIA SUSANA LESCOANO LÓPEZ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA

Firma 
DNI 06451655

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de justicia organizacional de COLQUITT Díaz-Gracia, Barbaranelli y Moreno-Jiménez, 2014)

OBJETIVO: Determinar las evidencias psicométricas de la escala de Justicia organizacional en colaboradores de I.E de Chimbote y Nuevo Chimbote.


DIRIGIDO A: Ámbito laboral en colaboradores

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Pastor Covero María SOFÍA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR(A)


DNI 07206286

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de justicia organizacional de COLQUITT Díaz-Gracia, Barbaranelli y Moreno-Jiménez, 2014)

OBJETIVO: Determinar las evidencias psicométricas de la escala de Justicia organizacional en colaboradores de I.E de Chimbote y Nuevo Chimbote.


DIRIGIDO A: Ámbito laboral en colaboradores

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : VELIA VERA CALMET

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR(A)



DNI 18159571

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Confiabilidad

Respecto al objetivo específico; determinar la evidencia de la confiabilidad a través del coeficiente de omega se obtiene:

Tabla 4

Estadísticos de consistencia interna (n=316)

Factores	Nº Ítems	ω	IC 95%	
			LI	LS
Justicia distributiva	4	.91	.89	.93
Justicia procedimental	7	.84	.81	.87
Justicia interpersonal	5	.87	.83	.90
Justicia informativa	4	.92	.90	.94

Nota: ω =coeficiente de consistencia interna Omega; M=media; DE=desviación estándar; g1=asimetría; g2=curtosis; IC=intervalos de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

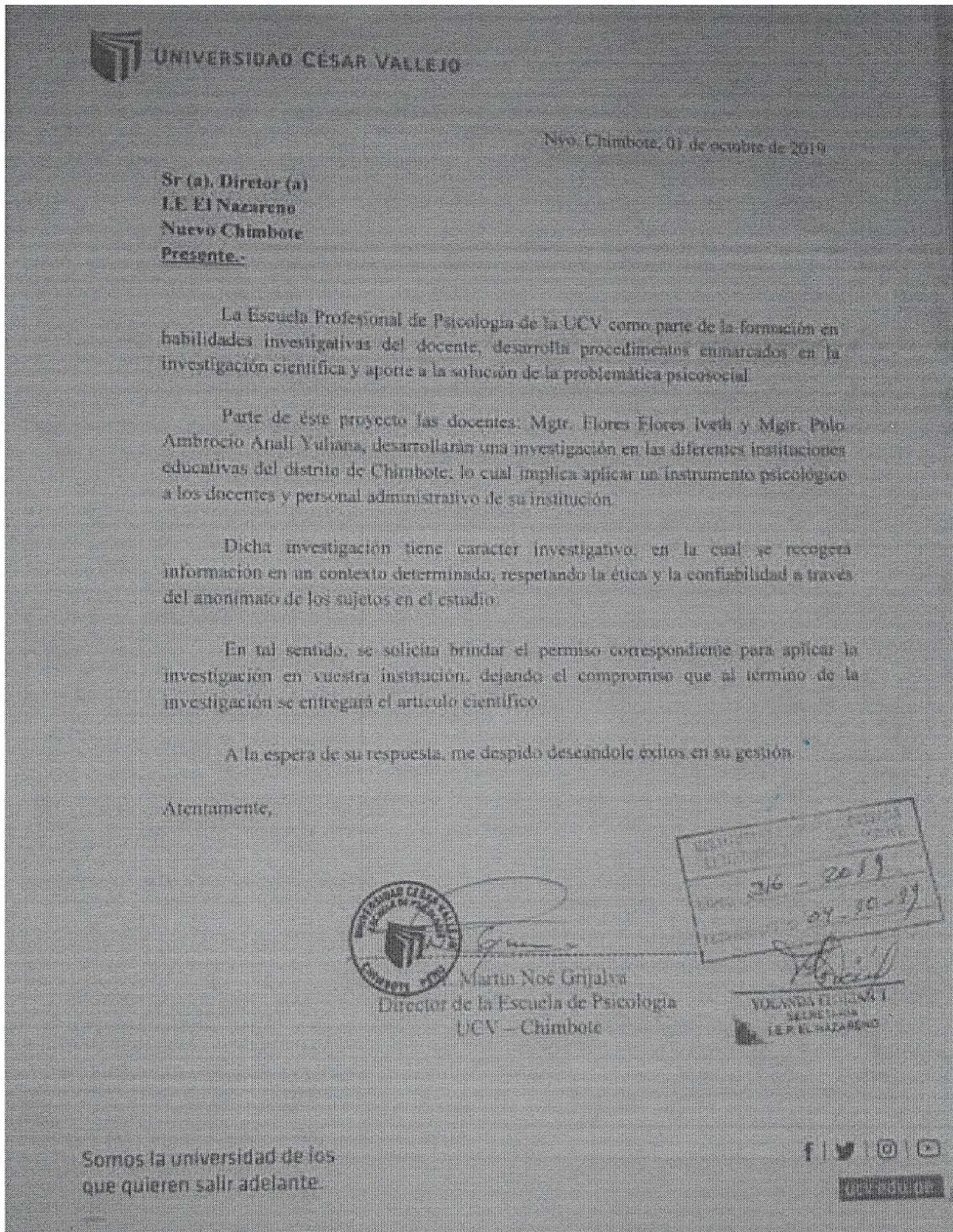
Descripción:

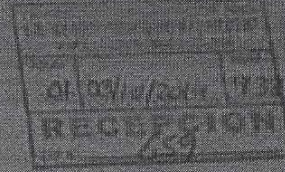
En lo que respecta a los índices consistencia interna se aprecia que los valores para cada una de las dimensiones de la escala de justicia organizacional varían de .87 a .82, con una valoración aceptable, debido a que los valores son superiores a .70 (Campo y Oviedo, 2008).

Ficha técnica del instrumento 01

Nombre original	Escala de justicia organizacional EJO
Autor	Colquitt 2001 versión inglés
Adaptación	Díaz-Gracia (2014) versión española
Año	2014
Procedencia	España
Administración	Individual y colectiva
Duración	Duración de la aplicación de 15 a 30 min.
Aplicación	Colaboradores a partir de los 18 años de edad,
Puntuación	Tipo Likert
Significación	Percepción de la justicia en la organización
Usos	Medición de la percepción de la injusticia de los empleados y estudios
Validez y confiabilidad, materiales	Validez, se determinó con el análisis factorial confirmatorio, evidenciando al modelo de mayor ajuste en comparación con otros modelos obteniendo confiabilidad de las sub escalas de ,88 y .95 a través de alfa de cronbach
Materiales	Cuestionario, lápiz o lapicero

Anexo 04 Autorización de la institución donde se aplicó la investigación





Nvo. Chimbote, 01 de octubre de 2019

Sr (a). Director (a)
I.E. Jesus de Nazareth
Nuevo Chimbote
Presente.

La Escuela Profesional de Psicología de la UCV como parte de la formación en habilidades investigativas del docente, desarrolla procedimientos enmarcados en la investigación científica y aporte a la solución de la problemática psicosocial.

Parte de este proyecto las docentes: Mgtr. Flores Flores Iveth y Mgtr. Polo Ambrocio Anali Yuliana, desarrollaran una investigación en las diferentes instituciones educativas del distrito de Chimbote, lo cual implica aplicar un instrumento psicológico a los docentes y estudiantes del nivel primario.


Dicha investigación tiene carácter investigativo, en la cual se recogerá información en un contexto determinado, respetando la ética y la confiabilidad a través del anonimato de los sujetos en el estudio.

En tal sentido, se solicita brindar el permiso correspondiente para aplicar la investigación en vuestra institución, dejando el compromiso que al término de la investigación se entregará el artículo científico.

A la espera de su respuesta, me despido deseándole éxitos en su gestión.

Atentamente,



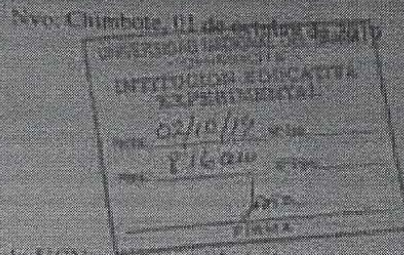

Dr. Martín Noe Grijalva
Director de la Escuela de Psicología
UCV - Chimbote

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



UCV CHIMBOTE

Sr (a). Director (a)
I.E. Experimental del Santa
Nuevo Chimbote
Presente:-



La Escuela Profesional de Psicología de la UCV como parte de la formación en habilidades investigativas del docente, desarrolla procedimientos enmarcados en la investigación científica y aporte a la solución de la problemática psicosocial.

Parte de este proyecto las docentes: Mgtr. Flores Flores Iveth y Mgtr. Polo Ambrocio Anali Yulliana, desarrollarán una investigación en las diferentes instituciones educativas del distrito de Chimbote, lo cual implica aplicar un instrumento psicológico a los docentes y estudiantes del nivel primario.


Dicha investigación tiene carácter investigativo, en la cual se recogerá información en un contexto determinado, respetando la ética y la confiabilidad a través del anonimato de los sujetos en el estudio.

En tal sentido, se solicita brindar el permiso correspondiente para aplicar la investigación en vuestra institución, dejando el compromiso que al término de la investigación se entregará el artículo científico.

A la espera de su respuesta, me despido deseándole éxitos en su gestión.

Atentamente,




Dr. Martín Noc Grjalva
Director de la Escuela de Psicología
UCV - Chimbote

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.





Nvo. Chimbote, 01 de octubre de 2019

Lic. Luis Alberto Muñoz

Director
I.E. 88047 AUGUSTO SALAZAR BONDY
Nuevo Chimbote
Presente.-

La Escuela Profesional de Psicología de la UCV como parte de la formación en habilidades investigativas del docente, desarrolla procedimientos enmarcados en la investigación científica y aporte a la solución de la problemática psicosocial.

Parte de este proyecto las docentes Mgtr. Flores Flores Iveth y Mgtr. Polo Ambrocio Anali Yuhana, desarrollarán una investigación en las diferentes instituciones educativas del distrito de Chimbote; lo cual implica aplicar un instrumento psicológico a los docentes y estudiantes del nivel primario.

Dicha investigación tiene carácter investigativo, en la cual se recogerá información en un contexto determinado, respetando la ética y la confiabilidad a través del anonimato de los sujetos en el estudio.

En tal sentido, se solicita brindar el permiso correspondiente para aplicar la investigación en vuestra institución, dejando el compromiso que al término de la investigación se entregará el artículo científico.

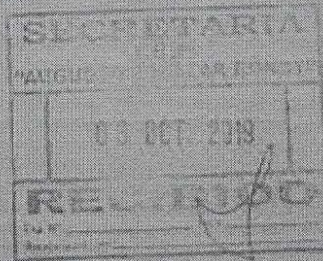
A la espera de su respuesta, me despido deseándole éxitos en su gestión.

Atentamente,



Dr. Martín Noé Grijalva
Coordinador de la Escuela de Psicología
UCV - Chimbote

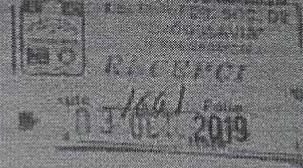
Somos la universidad de los
que quieren salir adelante





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Nvo. Chimbote, 01 de octubre de 2019



Sr. (a). Director (a)
I.E.R.F.S Yugoslavia
Nuevo Chimbote
Presente.

La Escuela Profesional de Psicología de la UCV como parte de la formación en habilidades investigativas del docente, desarrolla procedimientos enmarcados en la investigación científica y aporte a la solución de la problemática psicosocial.

Parte de este proyecto las docentes: Mgtr. Flores Flores Iveth y Mgtr. Polo Ambrocio Anali Yuliana, desarrollarán una investigación en las diferentes instituciones educativas del distrito de Chimbote, lo cual implica aplicar un instrumento psicológico a los docentes y personal administrativo de su institución.

Dicha investigación tiene carácter investigativo, en la cual se recogerá información en un contexto determinado, respetando la ética y la confiabilidad a través del anonimato de los sujetos en el estudio.

En tal sentido, se solicita brindar el permiso correspondiente para aplicar la investigación en vuestra institución, dejando el compromiso que al término de la investigación se entregará el artículo científico.

A la espera de su respuesta, me despido deseándole éxitos en su gestión.

Atentamente,



Martin Noe Grijalva
Director de la Escuela de Psicología
UCV - Chimbote

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Anexo 05 Base de datos

ASE DE DATOS																								
SUJETO	EDAD	TIEMPO LABORAL	SEXO	CARGO	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	58	33	M	DOCENTE	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3
2	38	12	M	PERSONAL DE LIMPIEZA	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
3	35	30	M	DOCENTE	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4
4	48	30	M	DOCENTE	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
5	56	25	F	DOCENTE	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
6	60	25	M	DOCENTE	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
7	51	26	F	DOCENTE	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	44	22	M	DOCENTE	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
9	52	30	M	DOCENTE	3	4	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4
10	60	27	F	DOCENTE	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
11	45	13	F	DOCENTE	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4
12	50	21	F	DOCENTE	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
13	47	13	M	DOCENTE	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4
14	57	9	M	AUXILIAR	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
15	53	18	M	ADMINISTRATIVO	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
16	58	34	F	ADMINISTRATIVO	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	4	5	4	5	4
17	48	20	F	DOCENTE	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
18	35	5	M	DOCENTE	4	4	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
19	55	18	M	DOCENTE	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	5	4	4	4	5	5	4	5
20	53	29	F	DOCENTE	4	4	4	4	2	2	3	2	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5
21	60	32	M	DOCENTE	3	2	3	1	3	4	3	2	4	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3
22	34	7	F	DOCENTE	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
23	61	34	F	DOCENTE	4	4	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

24	48	30	F	DOCENTE	5	5	5	5	1	1	4	5	1	1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
25	52	22	M	DOCENTE	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5
26	32	2	F	DOCENTE	3	3	4	4	4	2	3	4	4	1	5	5	5	5	2	5	1	1	5	4
27	37	5	F	AUXILIAR	3	3	4	4	4	2	3	4	4	2	5	5	5	5	3	5	2	2	5	4
28	52	12	M	DOCENTE	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
29	51	26	M	DOCENTE	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
30	28	4	M	ADMINISTRATIVO	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4
31	53	30	M	DOCENTE	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
32	52	19	F	DOCENTE	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3
33	45	18	F	DOCENTE	4	4	4	4	3	3	3	5	4	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3
34	51	28	M	DOCENTE	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
35	52	30	M	DOCENTE	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
36	60	33	M	JEFE DE TALLER AMBIENTAL	4	4	4	4	5	1	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
37	63	33	M	AUXILIAR	1	3	2	3	4	3	2	1	3	5	2	5	5	5	4	5	4	5	5	4
38	52	15	M	DOCENTE	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
39	64	38	M	DOCENTE	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3
40	52	29	F	DOCENTE	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
41	49	11	F	DOCENTE	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4
42	35	10	M	LIMPIEZA	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3
43	46	1	M	DOCENTE	4	4	5	4	4	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	46	19	M	DIRECTOR	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
45	44	20	F	DOCENTE	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4
46	45	18	F	DOCENTE	2	2	3	1	4	1	2	2	2	2	2	5	5	5	5	4	4	4	3	4
47	30	7	F	DOCENTE	3	4	4	3	3	1	1	1	3	1	1	5	4	4	5	4	1	1	3	2
48	52	23	F	DOCENTE	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4
49	43	14	F	DOCENTE	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
50	32	9	F	DOCENTE	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
51	26	5	F	DOCENTE	1	2	2	2	3	3	4	3	4	1	2	5	5	5	5	5	4	4	4	5

52	49	17	M	ADMINISTRATIVO	2	3	4	3	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4
53	38	6	M	DOCENTE	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	5	3
54	57	25	F	DOCENTE	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	53	22	F	DOCENTE	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5
56	64	35	M	DOCENTE	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4
57	50	27	F	DOCENTE	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	5	5	2	4	4	4	4	4
58	60	32	F	DOCENTE	3	3	4	3	4	4	4	5	4	1	4	5	5	5	1	5	3	4	4	4
59	56	31	F	DOCENTE	1	2	2	2	4	3	3	2	3	1	1	5	5	5	5	5	5	2	5	4
60	53	33	F	AUXILIAR	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	41	9	F	DOCENTE	2	4	3	3	2	3	3	2	2	1	3	4	5	5	2	2	3	3	3	2
62	38	10	F	DOCENTE	3	3	2	3	5	4	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
63	61	34	F	DOCENTE	2	2	2	3	2	1	3	3	3	1	2	4	4	5	4	5	1	1	2	3
64	52	29	F	DOCENTE	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	1	5	4	4	4	4
65	39	11	M	DOCENTE	4	4	5	5	4	3	3	4	4	2	4	5	5	5	3	5	2	2	5	4
66	54	20	M	DIRECTOR	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3
67	55	30	M	DOCENTE	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4
68	46	22	F	DOCENTE	3	3	3	2	2	2	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
69	58	31	F	DOCENTE	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4
70	48	24	F	DOCENTE	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5
71	54	27	M	DOCENTE	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4
72	54	21	F	DOCENTE	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5
73	58	28	F	DOCENTE	3	3	3	3	5	1	3	3	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	42	13	M	SUB DIRECTOR	4	4	4	4	4	2	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
75	51	24	M	DOCENTE	2	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	49	25	F	DOCENTE	3	2	3	3	3	2	5	4	4	3	2	4	4	4	3	5	4	2	4	3
77	40	16	F	DOCENTE	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
78	51	28	M	DOCENTE	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3
79	57	30	F	DOCENTE	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	46	30	M	DOCENTE	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3

81	50	21	F	DOCENTE	3	3	3	3	4	1	4	5	4	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4
82	63	32	M	DOCENTE	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	41	30	M	DOCENTE	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	
84	40	5	F	DOCENTE	1	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	2	2	2	2
85	55	31	F	SUB DIRECTOR	4	3	4	3	4	4	5	5	5	1	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5
86	58	32	M	DOCENTE	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5
87	56	32	M	DOCENTE	1	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	53	25	F	DOCENTE	3	1	1	3	3	3	2	2	3	2	4	5	5	5	5	3	3	2	3	3
89	54	26	F	DOCENTE	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
90	43	8	F	DOCENTE	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
91	51	27	M	DOCENTE	4	4	4	3	1	1	1	1	2	2	1	3	2	3	2	1	1	3	2	3
92	40	16	M	DOCENTE	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5
93	56	30	F	DOCENTE	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
94	46	7	M	AUXILIAR	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4
95	51	29	F	DOCENTE	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3
96	40	9	M	DOCENTE	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	3	3	4	4	3
97	29	3	F	DOCENTE	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
98	55	6	F	DOCENTE	3	1	4	2	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	1	3	2
99	33	10	F	DOCENTE	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	5	5	5	5	4	3	3	4	3
100	26	1	F	PSICÓLOGA	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	3	4	1	1	3	1
101	60	31	M	DOCENTE	4	4	5	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4
102	55	30	F	DOCENTE	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	5	4	5	5	1	1	1	1	1
103	39	12	M	DOCENTE	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3
104	38	3	M	DOCENTE	3	4	5	5	5	3	4	3	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3
105	51	18	F	AUXILIAR	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	3	3	2	4
106	29	8	M	PORTERO	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3
107	47	13	M	DOCENTE	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3
108	63	7	F	DOCENTE	2	3	4	4	3	3	1	5	4	3	5	1	1	1	5	2	1	1	1	1
109	52	13	F	DOCENTE	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4

110	64	38	M	DOCENTE	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4
111	68	33	F	AUXILIAR	3	3	3	3	5	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	3	3	2
112	53	21	F	DOCENTE	3	3	3	4	3	1	1	4	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
113	63	35	F	DOCENTE	3	3	4	4	4	4	2	2	2	1	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2
114	52	30	M	DOCENTE	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	1	1	1	1	2	2	2	1	2
115	57	27	M	ADMINISTRATIVO	3	2	5	4	4	1	1	1	5	1	2	3	3	4	5	3	3	2	4	5
116	53	28	F	DOCENTE	1	1	1	2	3	2	3	4	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	1	2
117	51	20	F	DOCENTE	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4
118	51	28	F	DOCENTE	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
119	29	4	M	VIGILANTE	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3
120	32	2	M	AUXILIAR	1	2	3	2	3	1	1	3	3	1	3	3	4	4	3	3	1	3	3	1
121	51	13	M	COORDINADOR DE TUTORIA	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	3	5	4	3	3	3	3
122	46	18	F	AUXILIAR	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	3
123	45	16	F	DOCENTE	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
124	56	21	M	DOCENTE	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
125	33	9	M	DOCENTE	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4
126	46	20	M	DOCENTE	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	2	1	1	2	1
127	50	22	F	DOCENTE	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
128	57	22	F	DOCENTE	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	5	5	3	3	3	3	3
129	42	9	M	BIBLIOTECARIO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4
130	31	7	M	DOCENTE	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5	2	2	2	3	3
131	29	2	M	AUXILIAR	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	5	5	5	5	3	3	2	2	3
132	48	19	M	DOCENTE	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4
133	49	12	F	DOCENTE	3	3	3	2	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4
134	56	28	F	DOCENTE	3	3	3	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4
135	50	9	F	DOCENTE	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
136	31	4	F	DOCENTE	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
137	50	18	M	DOCENTE	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4
138	47	12	M	DOCENTE	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4

139	49	22	M	PERSONAL DE LIMPIEZA	1	4	2	3	5	2	4	3	2	5	5	3	2	4	3	3	4	2	3	3
140	49	11	F	DOCENTE	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3
141	31	8	F	DOCENTE	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
142	43	6	F	DOCENTE	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4
143	31	4	F	DOCENTE	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	5	5	5	2	2	2	2	2
144	50	7	M	DOCENTE	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	5	3	3	2	2	2
145	31	5	M	DOCENTE	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	2	2	2	2	2
146	49	5	M	AUXILIAR	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	5	2	2	2	2	2
147	32	7	F	DOCENTE	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	5	5	5	4	3	3	3	4
148	45	8	M	DOCENTE	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
149	44	8	F	SUB DIRECTOR	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3
150	47	11	F	DIRECTORA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
151	42	7	M	DOCENTE	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	5	3	3	3	2	2
152	37	5	F	COORDINADORA DE PRIMARIA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3
153	43	2	F	SECRETARIA	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4
154	37	3	F	DOCENTE	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3
155	48	15	F	DOCENTE	3	3	3	3	1	2	2	3	3	2	4	3	3	4	5	3	3	3	2	3
156	39	19	F	DOCENTE	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	5	4	4	4	4	3	3	2	3	3
157	45	8	M	AUXILIAR	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	4	5	4	5	3	3	3	3	4
158	53	29	F	DOCENTE	5	4	5	4	5	5	2	2	3	5	3	4	3	4	3	3	2	2	3	2
159	59	30	M	DOCENTE	3	5	3	4	3	1	5	1	3	4	2	5	4	5	3	4	3	3	3	4
160	55	30 H	F	DOCENTE	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
161	53	25	F	DOCENTE	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5
162	47	22	M	DOCENTE	3	3	5	3	5	1	5	4	2	5	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2
163	56	34	F	DOCENTE	1	1	1	1	4	4	3	3	1	3	1	3	3	4	4	3	1	2	3	2
164	40	12	F	DOCENTE	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	3	3	4	4
165	46	7	F	DOCENTE	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4
166	45	21	F	DOCENTE	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
167	46	22	M	DOCENTE	4	4	4	4	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	1
168	45	20	M	DOCENTE	5	5	5	5	4	1	4	5	5	2	5	1	1	1	5	2	1	1	1	1
169	29	4	F	DOCENTE	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3

170	28	1	M	DOCENTE	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	5	4	4	2	4	3	3	3	3
171	40	4	F	PSICÓLOGA	1	3	3	1	5	3	1	1	1	5	1	4	3	5	2	4	1	1	1	1
172	37	6	M	DOCENTE	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5
173	41	18	M	DOCENTE	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4
174	24	1	F	DOCENTE	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
175	30	3	F	DOCENTE	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4
176	32	6	M	DOCENTE	4	3	4	5	4	4	3	3	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5
177	38	10	F	DOCENTE	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
178	36	9	F	DOCENTE	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4
179	29	9	F	DOCENTE	3	3	1	2	3	1	3	2	2	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5
180	53	25	F	COORDINADORA DE PRIMARIA	3	3	4	3	4	1	3	3	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
181	58	8	M	SERVICIO	3	3	5	3	4	3	5	5	3	5	5	3	2	3	3	4	1	1	5	4
182	42	9	M	AUXILIAR	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
183	29	1	F	DOCENTE	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
184	31	4	F	DOCENTE	3	4	4	4	5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3
185	41	1	F	DOCENTE	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	2	3	4	3	3
186	34	2	F	DOCENTE	4	4	4	4	5	5	5	5	4	1	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4
187	27	1	F	AUXILIAR	2	3	2	2	4	1	3	4	4	1	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5
188	52	22	F	DOCENTE	1	1	1	1	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
189	64	33	M	DOCENTE	1	1	3	1	3	3	3	1	2	4	2	2	1	2	5	1	1	4	2	3
190	37	10	F	DOCENTE	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
191	40	12	F	DOCENTE	4	4	4	4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
192	42	19	F	DOCENTE	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4
193	54	24	F	DOCENTE	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
194	58	3	M	GUARDIAN	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	4	5	3	3	3	4	3
195	48	12	F	DOCENTE	2	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
196	32	8	F	DOCENTE	3	3	3	3	2	1	1	2	2	1	4	3	4	4	5	4	1	3	3	3
197	42	16	M	DOCENTE	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
198	47	25	F	DOCENTE	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
199	42	15	F	DOCENTE	3	2	3	3	4	2	3	3	2	2	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4
200	49	21	M	DOCENTE	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	3	3	4	5	3	1	1	2	1

201	50	25	F	DOCENTE	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
202	51	25	M	DOCENTE	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	4	4	5	4	4	4	5	5
203	50	14	F	DOCENTE	4	4	3	3	4	1	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
204	59	36	M	DOCENTE	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4
205	46	18	F	DOCENTE	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3
206	60	28	M	PERSONAL ADMINISTRATIVO	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1
207	30	5	M	PERSONAL DE SERVICIO	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	5	4	4	5	5	2	3	4	5
208	54	22	F	DOCENTE	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	5	4	4	4	3	4	
209	56	13	M	DOCENTE	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	
210	53	20	F	DOCENTE	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
211	54	34	M	AUXILIAR	1	1	3	2	5	1	1	2	3	5	4	4	4	5	5	1	5	5	3	
212	35	15	M	GUARDIAN	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	4	5	1	1	3	3
213	48	26	F	DOCENTE	5	4	5	5	4	3	3	3	3	2	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4
214	63	20	M	DOCENTE	5	3	4	5	3	3	3	2	2	4	4	3	2	3	2	5	2	3	4	3
215	50	25	F	DOCENTE	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	5	5	5	4	4	4	3	3	4
216	40	14	F	DOCENTE	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
217	48	11	F	DOCENTE	3	5	4	4	2	1	3	3	4	1	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4
218	55	32	M	DOCENTE	4	4	5	4	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
219	51	15	F	DOCENTE	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3
220	62	23	F	AUXILIAR	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3
221	59	22	M	DOCENTE	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	4	4	5	4	4	3	4	2	
222	49	18	F	DOCENTE	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3
223	50	20	M	DOCENTE	3	2	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	
224	48	12	F	DOCENTE	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	
225	32	8	F	DOCENTE	1	2	2	2	4	4	3	2	3	4	2	5	5	4	4	3	3	2	3	3
226	55	30	F	AUXILIAR	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	5	5	1	4	4	4	4	4
227	52	26	F	DOCENTE	2	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
228	28	8	M	PROFESOR MUSICA	1	2	2	1	5	3	3	2	1	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1	2
229	65	30	F	SECRETARIA	1	1	1	1	3	1	2	2	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3
230	54	32	F	DOCENTE	5	4	4	5	3	2	2	3	4	2	3	5	5	5	4	4	3	4	4	3
231	51	26	F	DOCENTE	3	2	3	3	5	1	5	5	5	5	5	5	3	3	2	4	3	3	3	2

232	52	24	F	DOCENTE	1	2	2	2	5	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
233	50	23	M	DOCENTE	5	5	5	5	4	3	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
234	52	19	F	DOCENTE	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	2	2	3
235	50	24	F	DOCENTE	3	3	5	3	3	3	3	4	4	2	3	5	5	4	4	4	4	4	3
236	51	25	M	SUB DIRECTOR	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
237	28	3	F	DOCENTE	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
238	23	2	F	DOCENTE	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4	5	2	2	4
239	24	1	F	AUXILIAR	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	2	2	3
240	66	2	M	AUXILIAR	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5
241	24	1	F	DOCENTE	1	4	4	1	1	2	1	3	2	1	1	5	5	5	4	5	1	3	5
242	31	1	M	PERSONAL ASEO	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4
243	46	9	M	DOCENTE	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
244	54	25	M	DOCENTE	4	3	5	3	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	5	4	4	5
245	57	25	F	PROFESOR DE COMPUTACION	5	5	5	5	4	4	3	4	4	2	3	5	5	5	2	5	4	3	5
246	49	15	M	PERSONAL DE LIMPIEZA	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
247	35	8	F	DOCENTE	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
248	39	6	F	DOCENTE	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
249	37	5	F	DOCENTE	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
250	68	25	M	DOCENTE	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
251	34	7	F	DOCENTE	3	3	3	1	1	1	2	3	3	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4
252	39	4	M	DOCENTE	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
253	31	2	F	DOCENTE	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
254	34	4	F	PSICÓLOGA	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	2	5	3	3	4
255	58	35	F	EMPLEADA	3	3	2	3	3	2	1	1	1	2	2	5	5	5	5	3	3	3	4
256	33	12	M	AUXILIAR	5	1	3	1	5	1	2	4	5	1	5	3	4	3	4	3	3	3	4
257	21	7	F	AUXILIAR	3	3	2	2	1	3	1	3	3	1	4	5	5	5	5	4	4	4	5
258	39	13	F	DOCENTE	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
259	37	5	F	DOCENTE	3	4	3	4	3	2	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3
260	31	2	F	DOCENTE	1	2	2	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
261	36	7	M	DOCENTE	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	3	4	4	3	4
262	53	26	M	DOCENTE	4	4	4	4	3	1	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5

263	54	24	M	DOCENTE	3	3	3	4	1	1	5	4	4	1	1	4	4	4	4	3	4	3	1
264	35	5	F	DOCENTE	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	4
265	53	2	M	DOCENTE	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	5	5	5	5
266	39	12	F	DOCENTE	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4
267	40	8	M	DOCENTE	4	4	4	4	4	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
268	42	13	F	DOCENTE	5	5	5	5	4	4	4	3	4	1	4	4	3	3	3	4	3	4	4
269	41	13	F	DOCENTE	4	5	5	4	5	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
270	45	14	M	DOCENTE	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	5	5	5	4	4	5	3	5
271	62	30	M	DOCENTE	4	4	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
272	60	26	M	DOCENTE	3	2	3	2	3	1	4	3	3	1	4	5	5	5	5	4	4	4	4
273	50	20	F	DOCENTE	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3
274	48	18	M	DOCENTE	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	2	2	2	3	4	4	4	3
275	45	11	M	DOCENTE	3	3	2	4	5	4	5	4	3	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3
276	35	8	F	DOCENTE	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
277	38	6	F	DOCENTE	4	3	3	4	4	3	3	4	3	5	2	3	4	3	4	3	4	3	3
278	47	12	F	DOCENTE	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	5	5	5	5	4	2	2	3
279	35	4	F	DOCENTE	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3
280	44	21	F	DOCENTE	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3
281	54	32	M	DOCENTE	3	2	3	3	3	2	1	3	3	2	3	5	4	5	4	5	4	3	3
282	40	6	F	SUB DIRECTOR	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	4	5	5	4	2
283	48	9	M	DIRECTOR	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5
284	51	25	M	PORTERO	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4
285	34	5	F	DOCENTE	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	5	5	4	3	4	4	4	4
286	40	5	M	DOCENTE	2	3	2	3	3	3	3	2	4	2	1	4	5	5	4	3	3	2	3
287	53	24	M	DOCENTE	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
288	56	26	M	DOCENTE	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	5	5	5	3	4	3	3	3
289	52	21	F	DOCENTE	5	4	5	3	5	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
290	53	14	M	DOCENTE	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3
291	51	15	M	DOCENTE	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	5	3	5	2	2	3
292	55	12	M	DOCENTE	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
293	49	4	F	DOCENTE	3	3	4	3	4	2	2	3	5	4	4	5	5	5	5	3	1	5	3
294	49	3	F	DOCENTE	3	3	4	3	3	2	3	4	3	1	2	5	5	5	5	4	3	4	4

295	50	24	M	DOCENTE	1	1	1	1	4	2	2	4	4	3	4	4	5	4	1	3	3	4	4	4
296	55	20	M	DOCENTE	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	5	5	5	5	1	5	5	3	4	4
297	50	20	M	AUXILIAR	1	1	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3
298	64	38	M	DOCENTE	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4
299	51	8	F	DOCENTE	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5
300	50	21	M	DOCENTE	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
301	57	26	M	DOCENTE	2	2	3	2	4	4	5	4	4	1	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5
302	47	12	M	DOCENTE	3	3	3	3	4	3	3	1	1	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4
303	36	6	F	DOCENTE	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	4	5	4	
304	59	35	M	DOCENTE	2	2	2	2	5	2	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
305	61	28	F	DOCENTE	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	3	3
306	52	10	M	ASISTENTE DE BIBLIOTECA	4	4	3	3	2	1	1	1	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	
307	61	29	F	DOCENTE	1	2	2	2	2	2	1	3	1	1	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5
308	56	27	F	DOCENTE	3	4	5	4	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
309	49	13	F	DOCENTE	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4
310	51	21	F	DOCENTE	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	1	5	5	5	3	3	3	3	4	4
311	50	24	F	DOCENTE	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
312	56	18	F	DOCENTE	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
313	50	24	M	DOCENTE	1	1	1	1	4	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
314	49	12	F	DOCENTE	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
315	59	18	F	DOCENTE	3	3	5	5	3	2	3	3	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
316	48	3	F	DOCENTE	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Anexo 06 Artículo científico

PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CHIMBOTE Y NUEVO CHIMBOTE

PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF THE ORGANIZATIONAL JUSTICE SCALE IN COLLABORATORS OF CHIMBOTE AND NUEVO CHIMBOTE EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Iveth Mariella, Flores Flores iveth.maf@gmail.com
Universidad César Vallejo

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar las evidencias psicométricas de la escala de justicia organizacional EJOC en colaboradores de instituciones educativas de Chimbote y Nuevo Chimbote. Participaron de la investigación 316 colaboradores. El instrumento EJOC fue construido por Colquitt (2002) en versión inglés y adaptada por Día-García, et al. (2014) en el contexto español. Las evidencias reportadas según el análisis de las puntuaciones indican distribución univariada y los valores de la correlación ítem-factor son superiores a .30; en lo que respecta al análisis factorial confirmatorio se reportó que los índices de ajuste global son favorables, representados en los índices: de ajuste comparativo (CFI) de .91, de Tucker-Lewis (TLI) de .90, de parsimonia (PNFI) de .74, asimismo, en el error cuadrático de medio de aproximación (RMSEA) de .087, en lo que concierne a los pesos factoriales estandarizados van de .48 a .95; en la validez basada en la relación con otras variables se halló relación directa de efecto pequeño a medio con el instrumento de bienestar y trabajo; y en lo que respecta a la confiabilidad se encontró valores de .84 a .92 según el coeficiente Omega.

Palabras clave: justicia organizacional, colaboradores, evidencias psicométricas

ABSTRACT

The study aimed to determine the psychometric evidence of the EJOC organizational justice scale in collaborators of educational institutions in Chimbote and Nuevo Chimbote. 316 collaborators participated in the research. The EJOC instrument was built by Colquitt (2002) in English and adapted by Día-García, et al. (2014) in the Spanish context. The evidences reported according to the analysis of the scores indicate univariate distribution and the values of the item-factor correlation are higher than .30; Regarding the confirmatory factor analysis, it was reported that the global adjustment indices are favorable, represented in the indices: comparative adjustment (IFC) of .91, of Tucker-Lewis (TLI) of .90, of parsimony (PNFI) de .74, also, in the quadratic error of approximation means (RMSEA) of .087, as regards standardized factor weights range from .48 to .95; In the validity based on the relationship with other variables, a direct relationship of small to medium effect was found with the welfare and work instrument; and with regard to reliability, values of .84 to .92 were found according to the Omega coefficient.

Keywords: organizational justice, collaborators, psychometric evidence

INTRODUCCIÓN

En lo que concierne al orden histórico de la justicia, el hombre como ser social, con el transcurrir del tiempo ha vivenciado una serie de conflictos sin diferenciar clase social, religión, estatus, etc., esta problemática se ha transmitido por generaciones pues a medida que transcurría el tiempo la discriminación fue considerada como un problema social, teniendo como raíz causal acciones de prejuicio; frente a ello surgen grupos de oposición, consiguiendo logros trascendentales, como: liberación de esclavos, independencia de naciones entre otros, con la finalidad de salvaguardar los derechos y condiciones laborales justas que por la década de los 60 lo señala la Organización Internacional del Trabajo (Horbath y Gracia, 2014; Horbath, 2016). Frente a este desafío, nacen movimientos sociales conocidos en el ámbito laboral como sindicatos, respaldados por la OIT órgano especializado que tiene por finalidad promover adecuadas condiciones laborales, protegiendo los derechos del trabajador. promoviendo oportunidades de manera equitativa y énfasis en el adecuado trato mujeres y hombres (OIT, 2018).

Esta problemática no es ajena en el contexto latinoamericano, puesto que, estudios reportan la discriminación en torno a sueldo. El Instituto Nacional de Estadística e Informática, reporta que en el Perú las mujeres ganan el 23 % menos que los hombres Lima Metropolitana, así como en zonas periurbanas el 40 % menos y en zona rurales se acrecienta la desigualdad y las mujeres de la selva gana 50% menos que los hombres siendo las mujeres mayores a 55 años quienes perciben cuatro veces menos el sueldo según diario en (INEI, 2019). El Perú ocupa el puesto 108 de otros países con aspectos legales y regulaciones complejas donde los despidos laborales son muchos más complejo según Diario el Comercio (2019,05 de abril).

En este escenario la Psicología del trabajo enfatiza el interés por analizar la variable justicia organizacional, estudio que inició aproximadamente hace sesenta años cuyo objeto de investigación fue cobrando mayor relevancia y con ello generándose contribuciones (Vaamonde & Salessi, 2013). Se fue acrecentando la intención del estudio de esta variable y la construcción de un instrumento como herramienta que permitiera medir, cuantificar u otorgar valor, contando con uno de los grandes contribuciones de Colquit (2001), basándose en las aportaciones del modelo de Greenberg (1987), quien planteó un instrumento psicológico que permitiera cuantificar objetivamente el modo de percibir la justicia en los colaboradores, denominándola Escala de justicia organizacional, dicha herramienta comprende en veinte ítems, organizados estructuralmente en cuatro dimensiones; justicia procedimental, distributiva, interpersonal e informacional. Cuya revisión reportó evidencias satisfactorias en cuanto a validez y confiabilidad tanto a nivel estructural y de consistencia para obtener medida confiable y válida del constructo, considerándose como una herramienta de importancia en la aplicación del ámbito laboral en el contexto español.

En el contexto nacional y local existen herramientas que se emplean para gestionar el desarrollo del talento de los colaboradores, tales como; compromiso laboral de Figueroa (2016) y Escala de entusiasmo en el trabajo Engagement UWES 17 (Cárdenas, 2016). No obstante, los instrumentos en mención miden compromiso organizacional y vigor en el trabajo, pero no precisan específicamente relación y medición de la justicia organizacional como variable. Con este panorama se puede

aseverar; que a pesar de existir herramientas como instrumentos que midan la variable justicia organizacional en Europa y América Latina, sería un error metodológico aplicarlo sin considerar que la cultura en cada contexto y las características que posee los colaboradores son disímiles a cultura nacional y local, por lo cual es imprescindible realizar la verificación de la escala en mención con las exigencias psicométricas pertinentes, teniendo en cuenta que es una herramienta con bondades psicométricas aceptables y precisas en su medida, además que contribuye por su practicidad en la administración (Colquitt, 2001).

En el ámbito psicométrico se revisaron algunas fuentes de investigación como las que realizaron Olsen, Myrseth, Eidhamar y Hystad (2012), sobre la escala de justicia organizacional EJOC, realizada con trescientos doce miembros de las fuerzas armadas de Noruega. Mientras que en Colombia se realizó en 127 trabajadores de cinco empresas nacionales inmersos en distintos rubros de actividad económica (Ruíz y García, 2013). Adicional a estas investigaciones se analizó esta variable con la escala de versión española 2001 en una muestra de cuatrocientos sesenta colaboradores del sector servicios, concluyendo que la versión española adscrita cuenta con bondades psicométricas adecuadas para su contexto (Díaz – Gracia, Barbaranelli y Moreno – Jiménez, 2014). En Puerto Rico, Rodríguez – Montalbán, Martínez – Lugo y Sánchez- Cardona (2015), analizaron las propiedades psicométricas de la escala EJOC de Colquitt en versión 2001, en 383 colaboradores. En España, se realizó la validación del cuestionario percepción de justicia organizacional ENJOC, con 220 sujetos de sexo femenino y masculino mayores de 18 hasta los 41 años, todos lectores del rubro deporte (Viciano, Mayorga - Vega, y Blanco, 2017). También en Argentina Omar, Salessi, Vaamonde y Urteaga (2018) hicieron un estudio de análisis psicométrico en colaboradores argentinos. Y en Perú Mauricio (2019), realizó un estudio psicométrico cuya finalidad de la EJOC en 305 docentes de I.E de la ciudad de Chimbote, producto de ello se evidenció la validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio, reportándose pesos factoriales óptimos, en cada dimensión, en lo concerniente a los índices de ajuste global los valores son favorables (GFI=,987; NFI=,984; RFI=,981; PNFI=,849; SRMR = ,059; PGFI =,771). Se determinó la consistencia interna de ,93 a través del alpha de Cronbach con valores en cada dimensión logrando; ,82 para J. interpersonal; ,94 en J. distributiva; ,89 J. informativa y ,87 en J. procedimental.

En el aspecto teórico, existe coherencia y respaldo con la teoría de intercambio social enmarcado en la reciprocidad, puesto que justicia es la suma de situaciones percibidas como justas en relación con la distribución de tareas, procedimientos, aportaciones y trato adecuado (Organ, 1988), destacando un enfoque más social denominada como teoría de la equidad, entendida como aquella en la que el colaborador percibe actos haciendo un balance entre su desempeño y la remuneración que obtiene (Adams, 1963).

Expuesto lo anterior, el modelo basado en las teorías sociales que propone Colquitt (2001) resulta más atractivo, razón por lo que en muchas investigaciones vinculándose perfectamente con otros constructos del campo organizacional y social en general. Precisamente recogiendo el modelo anterior impulsa otras investigaciones que formulan un modelo de cuatro dimensiones (J. distributiva, J. interpersonal, J. procedimental y J. informativa) con un total de veinte ítems los

cuales se han distribuido estratégicamente, escala de autoría de Colquitt (2001), validada por Díaz y Gracia et al. (2014) en la versión española. Siendo la primera justicia distributiva, relacionada al resultado que cada colaborador posee y los beneficios producto de ello por el cumplimiento de su labor, esta dimensión posee tres componentes el primero igualdad: relacionada a las oportunidades distribuidas equitativamente. Necesidad: distribución en función del requerimiento de cada trabajador y equidad que consiste en comparar entre sus pares y otros si se distribuyen los recursos y oportunidades frente a lo que obtiene cada uno (Cropanzano, Bowen y Gilliland, 2007). En cuanto a la justicia interpersonal, está en base al trato por parte de los directivos o jefes hacia los trabajadores, debiéndose estar ligada a brindarles amabilidad, respeto y fomentar la justicia, propiciando adecuadas relaciones interpersonales en su ambiente de trabajo (Del Olmo, 2012). Respecto a la justicia procedimental, concierne más allá de cumplir procedimientos sino a la serie de normas – reglas y como estas se respetan, decisión que puede ser percibida como justas denotando para el colaborador que no solo muestran interés por lo que resulta ser justo en la organización, sino que muestran preocupación por la parte procedimental al tomar decisiones (Leventhal, 1980). Finalmente, la justicia informativa propuesta por Rodríguez et al. (2014) la define como la forma en la que los colaboradores se comunican, expresando sus ideas, aportes y el sustento para la toma de decisiones, respetando reglas y como lo reciben en base a su nivel de percepción.

Esto conllevó a formular el problema ¿Cuál es la evidencia psicométrica de la escala de J. O en colaboradores de I.E Chimbote y Nuevo Chimbote? Atendiendo a esta interrogante se realizó esta investigación para dar respuesta a los objetivos planteados; objetivo general; determinar las evidencias psicométricas de la escala EIOC en los colaboradores de I.E de Chimbote y Nuevo Chimbote. Así también objetivos específicos para determinar la evidencia de validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio, determinar la validez de criterio divergente y determinar la evidencia de la confiabilidad a través del coeficiente de omega.

MÉTODO

El diseño es instrumental, enfocado en el análisis y determinación de las evidencias psicométricas, requeridas para la validación, adaptación y construcción de un instrumento psicológico (Ato, López & Benavente, 2013).

La población lo conforma colaboradores de instituciones educativas de Chimbote y Nuevo Chimbote, siendo la muestra 316 colaboradores, los cuales se eligieron basado en el criterio de ítems, donde se explicita que el tamaño de la muestra para estudios psicométricos es de 10 a 30 sujetos por reactivo, de tal modo que la cantidad de sujetos del estudio es aceptable (Alarcón, 2013).

Con respecto al instrumento EIOC es de autoría de Colquitt (2001) en versión inglés, posteriormente fue adaptada por Rodríguez- Montalbán, Martínez – Lugo y Sánchez – Cardona en el año 2015, de acuerdo a Díaz-Gracia et al. (2014) se validó en una muestra de colaboradores en España.

Se aplicó la EIOC en forma colectiva a colaboradores de las distintas I.E de Chimbote y Nuevo Chimbote; se procedió a la verificación de aquellos protocolos

que no cumplieran con los criterios de exclusión e inclusión, para el tratamiento estadístico de los datos se empleó en primera instancia como herramienta útil, el programa Microsoft Excel 2016 para la organización de los referidos. Acto seguido para el análisis y procesamiento se empleó el paquete estadístico SPSS 26 y las extensiones respectivas AMOS.

El procesamiento estadístico se realizó por medio de los siguientes métodos: para determinar la validez basada en lo que respecta a la estructura interna se empleó la técnica del análisis factorial confirmatorio, el cual concibió el método de máxima verosimilitud, en respuesta a la presencia de normalidad univariada según los valores obtenidos en las medidas de distribución de datos para los 20 ítems (asimetría y curtosis $<+2$) de acuerdo a las características de la muestra en este estudio (Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás, 2014; Medrano y Núñez, 2017).

Los índices de ajuste se procesaron con el Chi cuadrado sobre grados libertad (X^2/gl), en tanto el índice de ajuste comparativo (CFI) de .91 y el índice Tucker Lewis (TLI) de .90, refiere que el instrumento logra alcanzar un buen ajuste a los datos muestrales, además el índice normado de parsimonia (PNFI) de .74 indica una calidad para este ajuste de grado aceptable (Escobedo, Hernández, Estebane y Martínez, 2016; Gaskin, 2012), asimismo, los parámetros obtenidos distinguen para las cargas factoriales una apreciación .30 de criterio óptimo, al igual que las covarianzas que refleja relaciones fuertes acorde a la congruencia de las variables no observadas (Fernández, 2015; Roth, 2012).

La consistencia interna se calculó a través del coeficiente de consistencia omega (ω) en el programa R Project, ya que el cálculo es pertinente realizarlo por estas medidas (McDonald, 1999), fundamentado en Ventura-León, & Caycho-Rodríguez (2017) quienes precisan la estimación de la confiabilidad, debido a que no se limita por aspecto de heterogeneidad de la muestra (Ventura-León, 2018b). Finalmente se estimaron intervalos de confianza del coeficiente omega a fin de tener una proximidad a la verdadera consistencia que brindará el dato de nivel de confianza en 95% (Ventura-León, 2017a).

RESULTADOS

En las puntuaciones reportan en primer lugar los índices descriptivos, el valor mínimo es para el reactivo 6 ($M=2.95$) y el promedio más alto es para el reactivo 14 ($M=4.25$), con una desviación estándar varía de .93 a 1.15; además, se muestra los índices de asimetría y curtosis, donde los valores se ubican por debajo del ± 2 , de lo cual se asume que la normalidad es univariada (Lloret, et al., 2014); finalmente, en lo concerniente a los índices de homogeneidad se aprecia que en la correlación ítem-factor los valores varían de .48 a .85, y en correlación ítem-test los valores varían de .43 a .71 donde el nivel de discriminación muy bueno, a excepción del reactivo 15 que presenta un valor de .24 en la correlación ítem-test, y su nivel de discriminación es de insuficiente (Elosua y Bully, 2012).

Tabla 1
Estadísticos descriptivos e índice de correlación ítem-test (n=316)

Factor	Ítem	M	DE	g1	g2	r _{itc}	
						Ítem-factor	Ítem-test
Justicia distributiva	JO1	3.18	1.00	-.40	.03	.80	.59
	JO2	3.26	.93	-.24	-.04	.79	.57
	JO3	3.43	.93	-.43	.16	.79	.52
	JO4	3.25	.94	-.10	-.11	.75	.52
Justicia procedimental	JO5	3.36	1.00	-.40	-.23	.52	.43
	JO6	2.95	1.05	-.43	-.74	.61	.53
	JO7	3.13	.96	-.15	-.07	.68	.70
	JO8	3.25	1.00	-.32	-.35	.59	.49
	JO9	3.29	1.02	-.41	-.33	.69	.63
	JO10	2.97	1.15	-.02	-.75	.53	.47
	JO11	3.39	1.08	-.39	-.33	.67	.62
Justicia interpersonal	JO12	4.12	1.00	-1.32	1.71	.81	.47
	JO13	4.13	1.02	-1.30	1.51	.84	.50
	JO14	4.25	.97	-1.66	3.00	.80	.49
	JO15	4.05	1.15	-1.08	.24	.48	.24
Justicia informativa	JO16	3.84	.99	-.79	.37	.70	.61
	JO17	3.54	1.14	-.72	-.05	.85	.68
	JO18	3.46	1.09	-.57	-.29	.81	.67
	JO19	3.68	1.01	-.72	.27	.81	.72
	JO20	3.60	1.05	-.67	.07	.85	.71

Nota: M=media; DE=desviación estándar; g1=asimetría; g2=curtosis; r_{itc}=índice de correlación R corregido

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

Análisis factorial confirmatorio

Se empleó el método de máximo verosimilitud (ML) con matrices Pearson, considerando la distribución de las puntuaciones (normalidad univariada) (Fernández, 2015), asimismo se usa dicho método puesto que favorece la obtención de estimaciones consistentes, eficientes y conos índice de sesgo respecto a la cantidad de participantes (Lara, 2014). De tal modo, que los valores del ajuste absoluto son reportados a través del chi cuadrado sobre grados libertad ($X^2/gl=2.35$), el índice de bondad de ajuste (GFI=.82), del error cuadrático medio de aproximación (RMSEA=.087) y del residuo medio de aproximación (SRMR=.058); el ajuste comparativo se reporta por medio del índice de ajuste comparativo (CFI=.91) y el índice de Tucker-Lewis (TLI=.90), y el ajuste parsimonioso por medio del índice normado de parsimonia (PNFI=.74) (Ver tabla 2)

Tabla 2
Índices de ajuste global (n=316)

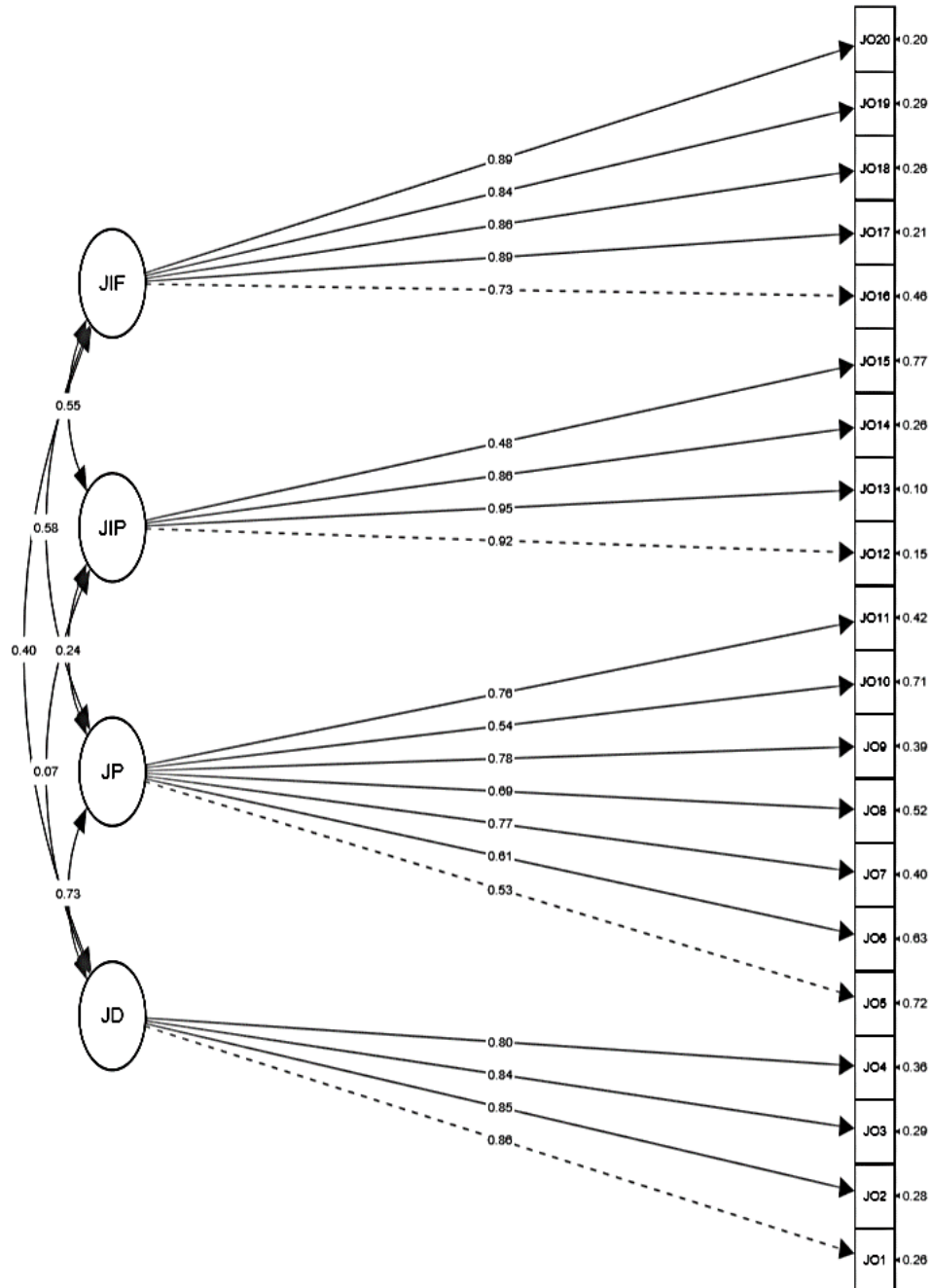
Modelo	Ajuste Absoluto				Ajuste Comparativo		Ajuste Parsimonioso
	X ² /gl	GFI	RMSEA (IC 90%)	SRMR	CFI	TLI	PNFI
M20-4	2,35	,82	,087 (.076-.099)	,058	,91	,90	,74

Nota: M20-4=modelo de factores correlacionados de 20 ítems agrupados en 4 factores; X²/gl=Chi

cuadrado sobre grados libertad; GFI=índice de bondad de ajuste; RMSEA=error cuadrático medio de aproximación; SRMR=residuo cuadrático estandarizado; CFI=índice de ajuste comparativo; TLI=índice de Tucker-Lewis; PNFI=índice normado de parsimonia

En lo concerniente a los pesos factoriales estandarizados se observa que en el factor justicia distributiva los valores varían de .78 a .85, en justicia procedimental de .53 a .82, en justicia interpersonal de .48 a .95 y en justicia informativa de .73 a .89, destacando que los pesos factoriales presentan un nivel óptimo debido a que son superiores a .30 (Fernández, 2015)

Figura 1



Cargas factoriales estandarizadas del modelo de factores correlacionados de la escala de justicia organizacional (n=316)

En lo concerniente a la validez con otras variables (validez convergente), las puntuaciones de la escala de justicia organizacional se correlacionaron con las puntuaciones del instrumento de bienestar y trabajo, es así que al correlacionar los factores del instrumento de justicia organizacional con la puntuación total se aprecia que los valores varían de .199 a .835, con un tamaño de efecto de pequeño a medio, a excepción de la correlación entre los factores justicia distributiva y justicia interpersonal que obtuvo un valor de ,072 con un efecto de relación trivial; asimismo, al correlacionar las puntuaciones de justicia organizacional con bienestar y trabajo se halló que los valores van de .141 a .318, donde el tamaño de efecto es de pequeño a medio (Cohen, 1988).

Tabla 3

Validez basada en la relación con otras variables (n=316)

Variables	1	2	3	4	5	6
1. Justicia organizacional	-	,698**	,835**	,526**	,784**	,290**
2. Justicia distributiva		-	,661**	,072	,357**	,141
3. Justicia procedimental			-	,199**	,464**	,207**
4. Justicia interpersonal				-	,442**	,166*
5. Justicia informativa					-	,318**
6. Bienestar y trabajo						-

En lo que respecta a los índices consistencia interna se aprecia que los valores para cada una de las dimensiones de la escala de justicia organizacional varían de .87 a .82, con una valoración aceptable, debido a que los valores son superiores a .70 (Campo y Oviedo, 2008) (ver tabla 4).

De lo cual se concluye que según el análisis individual se acepta la hipótesis en la dimensión general y en cada una de las dimensiones en función a los participantes que mostraron cambios estadísticamente significativos de mejora, y se rechaza en quienes no se mostró dicho cambio significativo y/o en quienes hubo cambio significativo de empeoramiento.

Tabla 4

Estadísticos de consistencia interna (n=316)

Factores	Nº Ítems	ω	IC 95%	
			LI	LS
Justicia distributiva	4	.91	.89	.93
Justicia procedimental	7	.84	.81	.87
Justicia interpersonal	5	.87	.83	.90
Justicia informativa	4	.92	.90	.94

Nota: ω =coeficiente de consistencia interna Omega; M=media; DE=desviación estándar; g1=asimetría; g2=curtosis; IC=intervalos de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

DISCUSIÓN

El estudio se propuso determinar las evidencias psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional en una muestra de 316 colaboradores de instituciones educativas de Chimbote y Nuevo Chimbote, ante la necesidad de contar con un instrumento que ostente validez y confiabilidad para la praxis profesional interesada en la medición de la justicia organizacional, donde a nivel nacional aún existe injusticias en el entorno laboral (INEI

2019), por despidos arbitrarios (Los Andes, 2017, 30 de Junio) descompensación en los sueldos percibidos entre otras manifestaciones de irregularidad en el plano organizacional (Diario el Comercio, 2019,05 de abril; Gestión en línea, 2016,01 de mayo), dentro de este marco, el estudio desarrollado presenta relevancia.

De esta manera, al tener como referencia el estudio de Mauricio (2019) quien desarrollo la evidencia de validez basada en el contenido mediante el criterio de jueces, obteniendo valores por la V de Aiken sobre .80 de apreciación muy adecuados, para la claridad, además de la coherencia y la relevancia de los reactivos, para el contexto de Perú, específicamente Chimbote, al ser de índole favorable, se procedió a determinar la evidencia de validez basada en la estructura interna donde se procedió con la técnica del análisis factorial confirmatorio, el cual concibió el método de máxima verosimilitud, en respuesta a la presencia de normalidad univariada según los valores obtenidos en las medidas de distribución de datos para los 20 ítems (asimetría y curtosis $<+-2$) según la muestra de estudio ((Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás, 2014; Medrano y Núñez, 2017), de esta manera los índices de ajuste correspondientes al modelo teórico, reflejan para el Chi cuadrado sobre grados libertad (X^2/gl) de 2.35, una ajuste global aceptable, en tanto el índice de bondad de ajuste (GFI) de .82, indica una bondad de los ítems mínimamente aceptable, misma atribución alcanza el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) de .087, a diferencia del residuo cuadrático estandarizado (SRMR) de .058 que refiere un residuo aceptable en el ajuste de los ítems a la teoría específica, en tanto el índice de ajuste comparativo (CFI) de .91 y el índice Tucker Lewis (TLI) de .90, refiere que el instrumento logra alcanza un buen ajuste a los datos muestrales, además el índice normado de parsimonia (PNFI) de .74 indica una calidad para este ajuste de grado aceptable (Escobedo, Hernández, Estebane y Martínez, 2016; Gaskin, 2012), asimismo, los parámetros obtenidos distinguen para las cargas factoriales una apreciación $>.30$ de criterio optimo, al igual que las covarianzas que refleja relaciones fuertes acorde a la congruencia de las variables no observadas (Fernández, 2015; Roth, 2012).

Resultados semejantes obtuvo el estudio de Mauricio (2019) para la validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio logra alcanzar cargas factoriales $>.30$, de apreciación también optima, junto a ello índices de ajuste GFI=.987; NFI=.984; RFI=.981, por ultimo PNFI=.849, que permite aseverar la estructura del instrumento, acorde a diversas realidades.

Estos hallazgos indican que la estructura conformada por 20 reactivos en una distribución de 4 variables latentes, presentan una representatividad aceptable para la teoría correspondiente a la Justicia Organizacional, la misma que logra presentar un buen ajuste a las características psicológicas de los colaboradores de las instituciones educativas de Chimbote con una calidad aceptable, donde cada uno de los ítems refleja la teoría de las dimensiones de forma óptima, además estas mantienen una relación fuerte según proximidad teórica que hace prevalecer la coherencia del modelo original, lo cual permite destacar un modelo propicio para la medición de la justicia organizacional en la población accesible (Pérez, Medrano y Sánchez, 2013, Ventura-León, 2018).

Asimismo, se determinó la validez basada en la relación con otras variables donde se procedió con el análisis convergente mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman acorde a la distribución asimétrica ($p<.01$), en consecuencia se relacionó las dimensiones de justicia organizacional con la variable unidimensional de bienestar y trabajo (Díaz, García, León, Ruiz y Torres, 2014), los hallazgos indican una relación

directa de efecto pequeño ($>.10$) a mediano ($>.30$) estadísticamente significativa, que destaca variables asociadas (Cohen, 1988). Estos resultados logran destacar una relación positiva entre constructos, es decir, ante la presencia de las dimensiones de justicia organizacional se presenta en una magnitud pequeña a mediana la caracterización del bienestar y trabajo dentro de la muestra de estudio (Cohen, 1988), evidencia que logra corroborar la convergencia entre constructos correlacionado, y destacar que ambos test logran aproximarse a la medición de rasgos similares, lo cual valida su concepción teórica dentro del campo de medición psicológica (Alarcón, 2013).

Por otro lado, se determinó la confiabilidad, como propiedad que indica la precisión del instrumento para medir un rasgo, se utilizó el método de consistencia interna, por reportar la fiabilidad en una sola aplicación, se obtuvo el coeficiente omega por su idoneidad en el análisis psicométrico (Ventura-León y Caycho-Rodriguez, 2017). para justicia distributiva de .91, asimismo en justicia informativa de .92, lo cual es de criterio elevado, asimismo en justicia procedimental reporta un valor de .81 y en justicia interpersonal de .87, valores que refiere un grado aceptable (Campo-Arias y Oviedo, 2008).

Hallazgos igualmente favorables reporto el estudio de Mauricio (2019), bajo el mismo método de consistencia interna, pero por el coeficiente alfa logra valores de .82 en interpersonal, .94 distributiva, .89 en informativa y .87 en procedimental, resaltando la idoneidad del test.

Lo descrito significa que el instrumento presenta una precisión en la medición de las dimensiones de grado elevado a aceptable dentro de la población de estudio, de esta manera, dispone un instrumento fiable para la valoración de la justicia organizacional en los próximos 5 a 3 años respectivamente, atributo que aporta sustancialmente a la praxis profesional en el plano de evaluación organizacional (Elosua y Bully, 2012; Alarcón, 2013).

Los hallazgos obtenidos permiten resaltar que el estudio Propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional en colaboradores de instituciones educativas de Chimbote, aporta al campo de la metodología, por presentar procedimientos estadísticamente justificados para el reporte de la validez y fiabilidad que cumplen con un rol referencial en las siguientes investigaciones, asimismo, en lo teórico permite corroborar el modelo original al mismo tiempo que presenta una exploración bibliográfica reciente, en cuanto a lo práctico, brinda un test que cumple con las propiedades indispensables para su usanza, de tal manera que beneficia al profesional de psicología del campo de estudio en la praxis evaluativa, elementos que finalmente avalan la relevancia e impacto del estudio.

REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2013). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. (2^{da} ed.). Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Adams, J. (1963). Toward an understanding inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Adams, J. (1965). Inequity in social exchange. *Social Psychology*, 62(1), 335-343.
- 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>

- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones*, 22 (1), 25-43. Recuperado de: http://www.um.es/analesps/v23/v23_2/05-23_2
- Campo-Arias, A. & Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>
- Cárdenas, R. (2016). Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del Distrito de Moche (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7a. ed.). México. McGraw Hill.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral science* (2da ed.). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates. Recuperado de: <http://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>
- Colegio de psicólogos del Perú (2017). Código de Ética Profesional del Psicólogo Peruano. Recuperado de: https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.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>
- Cropanzano, R., Bowen, D., & Gilliland, S. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(1), 34-48.
- Diario el Comercio 2019 (05 de Abril del 2019), El Perú ocupa el puesto 108 entre los países con regulaciones laborales más complejas: 2019, Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/peru/adecco-peru-ocupa-puesto-108-paises-regulaciones-laborales-complejas-despido-laboral-noticia-623765>
- Del Olmo, R. (2012). Teoría de la Justicia Organizacional. Recuperado de <https://rodrigodelolmo.wordpress.com/2012/03/21/teoria-de-lajusticiaorganizacion/>
- Díaz-Gracia, L. Barbaranelli, C. & Moreno-Jiménez, B. (2014). Spanish version of Colquitt's Organizational Justice Scale. *Revista Psicothema*, 26 (4), 538-544
- Díaz, I.; García, C., León, M., Ruiz, F. & Torres, F. (2014). *Guía de Asociación entre variables (Pearson y Spearman en SPSS)*. Chile: Universidad de Chile. Recuperado de: https://www.u-cursos.cl/facso/2014/2/SO01007/1/material_docente/bajar?id_material=994690
- Duque-Oliva, E., Ortega-Santos, J. & Grueso, M. (2018). Propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional de Colquitt para el contexto ecuatoriano. *Revista ESPAC*, 39(50). Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n50/a18v39n50p23.pdf>
- Escobedo, M. Hernández, J. Estebane, V. & Martínez, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Ciencia & Trabajo*, 18(55), 16-22. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n55/art04.pdf>
- Elosua, P. & Bully, G. (2012). *Prácticas de Psicometría: Manual de Procedimiento* (1^{ra} ed.). Vasco: Universidad de Vasco.
- Ferreira, C., Assmar, E., Omar, A., Uribe, H., Terrones, A. y Galaz, M. (2006). Individualismo e colectivismo, percepções de justiça e comprometimento em organizações latinoamericanas. *Revista Interamericana de Psicología*, 40(2), 5362.
- Fernández, A. (2015). Aplicación del análisis factorial confirmatorio a un modelo de medición del rendimiento académico en lectura. *Ciencias Económicas*, 33(2), 39-66. Recuperado de: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/download/22216/23751>
- Figueroa, C. (2016). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Gaskin, J. (2012). *Validity Master, stats tools package*. Provo: Brigham Young University.

- Gómez, M, Calderón, P. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Revista Katharsis*, (23), 177-201. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es>
- 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_justice_theories.pdf
- Gorsuch, R. (1983). *Factor analysis* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Horbath, J. (2016). Contrastes regionales de la discriminación laboral hacia los jóvenes en México. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14 (2), 1273-1290.
- Leventhal, G. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. (1a ed.). *Social exchange: Advances in theory*.
- Los Andes (30 de junio del 2017), Aumentó 3,2 puntos el índice de despido laborales sin causa: 2017. Recuperado de: <http://www.losandes.com.ar/article/aumento-3-2puntos-el-indice-de-despidos-sin-causa>
- Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A. & Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/167/16731690031.pdf>
- Mauricio, C. (2019). *Propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Chimbote*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú.
- McDonald, R. (1999). *Test theory: A unified treatment*. (1a ed.). Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Medrano, L. & Núñez, R. (2017). Aproximación conceptual y práctica a los modelos de ecuaciones estructurales. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 11(1), 1-21. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v11n1/a15v11n1.pdf>
- [Hobarth, E.](#) & Gracia, A. (2016). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 14 (45), 1-2. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212014000200006
- Olsen, O. Myrseth, H. Eidhamar, A & Hystad, S. (2012). Psychometric properties of a four-component norwegian organizational justice scale. *Psychological Reports*, 110 (2), 571-588.
- Omar, A., Salessi, S., Vaamonde, J., & Urqueaga, F. (2018). Psychometric properties of Colquitt's Organizational Justice Scale in Argentine workers. *Liberabit*, 24(1), 61-79.
- Organización internacional del trabajo (2019), Igualdad de oportunidades y de trato. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang--es/index.htm>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The goodsoldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- 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://www.redalyc.org/pdf/3334/333427385008.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>
- Roth, E. (2012). *Análisis multivariado en la investigación psicológica*. La Paz: SOIPA Ltda.
- 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/articulos/2017/1787-1485546487.pdf>
- Ventura-León, J. L., & Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627
- Ventura-León, J. L. (2017a). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649.
- Ventura-León, J. L. (2018b). ¿Es el final del alfa de Cronbach? *Adicciones*. Publicación anticipada en línea. doi:10.20882/adicciones.1037
- Ventura-León, J. (2018). Intervalos de confianza para coeficiente Omega: Propuesta para el cálculo. *adicciones*, 30(1), 77-78.
- Viciano, J., Mayorga-Vega, D., y Blanco, H. (2017). Propiedades psicométricas del cuestionario de percepción de justicia en la lectura de la prensa deportiva. *Cuadernos de Psicología del Deporte*