



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional en
colaboradores de entidades públicas de la ciudad de Trujillo”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

Rojas Reyes, Karen Yudi

ASESORES:


Dra. Aguilar Armas, Mercedes Haydee

Dra. Dávila Estrada, Blanca Nathalie

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Psicométrica

Trujillo – Perú
2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 4 de 5
--	---	---

Yo ...Karen Yudi Rojas Reyes....., identificado con DNI N° 72667129....., egresado de la Escuela Profesional de ...Psicología..... de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Propiedades Psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional en colaborados de entidades públicas de la ciudad de Trujillo..."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....


.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 72667129.....

FECHA: ..16. de...Julio... del 2018.

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

PÁGINA DE JURADO

Dra. Aguilar Armas, Mercedes Haydee
PRESIDENTE

Dra. Dávila Estrada, Blanca Nathalie
SECRETARIO

Mg. Ventura León, José Luis
VOCAL

DEDICATORIA

A **Dios** que día a día me guía por el camino de la sabiduría y la paciencia y me ha bendecido en el trayecto de mi vida.

A mis padres Lizardo y Milagros quienes son mi soporte y motor para seguir adelante, por su sacrificio y amor incondicional que hicieron de mí una persona con principios y valores

A mis hermanos Luis, LLandoli y Anyely porque son la totalidad de mi éxito. Porque su amor es el aspecto más perfecto que conocido de esta humanidad.

La autora.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a las personas que han contribuido en el progreso de la elaboración de la presente investigación. A mi asesora, Dra. Mercedes Haydee Aguilar Armas por la orientación constante y por proporcionarme los lineamientos precisos para desarrollar correctamente mi investigación. A mi asesora temática, Dra. Blanca Dávila por su incondicional apoyo y exhaustiva evaluación de mi progreso en la investigación.

A mis amigos, que contribuyeron invaluablemente en el proceso. Todos ellos piezas fundamentales en el sacrificio conjunto para lograr este proyecto.

La autora.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Rojas Reyes Karen Yudi con DNI° 72667129, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Trujillo, 08 de Setiembre del 2018

Rojas Reyes Karen Yudi
DNI: 72667129

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada, “Propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional en colaboradores de entidades públicas de la ciudad de Trujillo”, con el fin de determinar las propiedades psicométricas de dicho instrumento; la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología.

La autora.

ÍNDICE

PÁGINA DE JURADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	vi
PRESENTACIÓN	vii
ÍNDICE	viii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.3.1. Delimitación conceptual del constructo	19
1.3.2. Fundamento teórico de la justicia organizacional	21
1.3.3. Modelo de la justicia organizacional de Colquitt	21
1.3.4. Importancia de la justicia organizacional en las organizaciones	24
1.3.5. Estudios sobre la justicia organizacional	25
1.4. Formulación del problema	26
1.5. Justificación del estudio	27
1.6. Objetivos	28
II. MÉTODO	28
2.1. Diseño de investigación	28
2.2. Variables, operacionalización	29
2.3. Población y muestra	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
2.5. Métodos de análisis de datos	33
2.6. Aspectos éticos	34
III. RESULTADOS	35
IV. DISCUSIÓN	48
V. CONCLUSIONES	52
VI. RECOMENDACIONES	53
VII. REFERENCIAS	54
ANEXOS	60
• Anexo 01: Protocolo de la Escala de Justicia Organizacional	60
• Anexo 02: Consentimiento informado	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable Justicia Organizacional	29
Tabla 2 Distribución de la población.....	30
Tabla 3 Distribución de la muestra.....	31
Tabla 4 Relevancia, coherencia y claridad de los ítems en la revisión de expertos	36
Tabla 5 Media, desviación estándar,asimetría y kurtosis de los ítems de la EJOC.....	38
Tabla 6 Cargas factoriales, varianza explicada y relación entre factores de la EJOC, por medio del análisis factorial exploratorio	40
Tabla 7 Matriz de correlaciones de la Escala de Justicia Organizacional	42
Tabla 8 Indices de ajuste de los modelos de la Escala de Justicia Organizacional	43
Tabla 9 Cargas factoriales de los ítems de la Escala de Justicia Organizacional.....	45
Tabla 10 Confiabilidad de la Escala de Justicia Organizacional	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama estructural del modelo de cuatro factores de la escala EJOE..... 46

RESUMEN

Esta investigación presenta el análisis de evidencias de validez y confiabilidad de la Escala de Justicia Organizacional [EJOC] en colaboradores de 4 entidades de gestión pública de la ciudad de Trujillo. Participaron 402 sujetos 41.9% varones y 58.1% mujeres, con edades entre los 21 y 50 años [$M = 33.20$; $SD = 8.586$], diferentes cargos administrativos y periodo laboral de 04 meses a 33 años. El instrumento, de nombre original “*Scale Organizational Justice*” y su adaptación “*Escala de Justicia Organizacional*” [EJOC] fue creada por Colquitt (2001), fue adaptada al español por Rodríguez-Montalbán, Martínez-Lugo y Sánchez-Cardona (2015). Los resultados obtenidos reportaron: *Primero*: evidencias de validez de contenido en cuanto a la relevancia, coherencia y claridad de los ítems, según el juicio de expertos ($V > .80$, IC 95%), después de realizar una adaptación lingüística de los ítems. *Segundo*, un modelo de 4 factores que explican el 66.57% de la varianza explicada; y, obtiene un ajuste favorable en cuanto a la correspondencia teoría – datos reproducidos ($\chi^2/df = 2.59$; RSMEA = .063; RMR = .05; CFI = .96; TLI = .95). *Tercero*, cada dimensión reportó ser consistente: J. procedimental ($\omega = .90$); J. informacional ($\omega = .94$); J.interpersonal ($\omega = .87$) y J. distributiva ($\omega = .90$). Se concluyó que la EJOC, es un instrumento con garantías científicas para ser utilizada en la medida de la Justicia Organizacional.

Palabras clave: Justicia Organizacional, Validez, Confiabilidad.

ABSTRACT

This research presents the analysis of evidence of validity and reliability of the Scale Organizational Justice in collaborators of 4 public management entities in Trujillo City. A total of 402 subjects participated, 41.9% male and 58.1% female, aged between 19 and 50 years old [$M = 33.20$; $SD = 8,586$], from different administrative positions and with work periods from 08 months to 33 years. The instrument, original name "Scale Organizational Justice" and adaptation "Escala de Justicia Organizacional" [EJOC] was created by Colquitt (2001) and adapted to Spanish by Rodríguez-Montalbán, Martínez-Lugo and Sánchez-Cardona (2015). The obtained results reported: First: evidence of content validity regarding the relevance, coherence and clarity of the items, according to expert judgment ($V > .80$, 95% CI), after making a linguistic adaptation of the items. Second, a model of 4 factors that explain 66.57% of the variance explained; and, obtains a favorable adjustment regarding the correspondence theory - reproduced data ($\chi^2 / gl = 2.59$, RSMEA = .063, RMR = .05, CFI = .96, TLI = .95). Third, each dimension reported being consistent: procedural J. ($\omega = .90$); Informational J. ($\omega = .94$); J.interpersonal ($\omega = .87$) and J. distributive ($\omega = .90$). It was concluded that the EJOC is an instrument with scientific guarantees to be used in the measure of Organizational Justice.

Keywords: Organizational Justice, Validity, Reliability.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La rama de la Psicología organizacional ha incorporado desde sus inicios diferentes enfoques y teorías sobre el comportamiento humano en las empresas. Uno de los grandes aportes es el tema de la justicia organizacional, puesto que cobra especial relevancia en el ámbito de las relaciones laborales además de que engloba aspectos positivos sobre este ámbito. Recientemente estudiosos de la psicología del trabajo y las organizaciones han volcado su atención hacia el debate sobre los procesos de justicia y cómo ésta puede afectar el comportamiento, el desempeño productivo y el compromiso laboral de los empleados (Peña-Ochoa y Durán, 2016).

Viciano, Mayorga-Vega y Blanco (2017) refieren que las decisiones tomadas en las organizaciones en torno al talento humano, juegan un papel fundamental en su crecimiento, considerando que, cada colaborador tiene una particular forma de percibir las e interpretarlas, con mayor razón cuando están ellos implicados, y éste, es el motor de la empresa, por cuanto, de interpretar mal una decisión, un colaborador disminuirá su rendimiento, frenando consigo el desarrollo de la empresa; así, por ejemplo, el felicitar o informar a un colaborador que se prescindirá de sus prestaciones, puede ser interpretada como una decisión más o menos justa o injusta por el mismo colaborador, principalmente.

Según el diario en línea Los Andes (2017, 30 de Junio), se muestra que en el año 2016, se registró un 13.7% de despidos laborales sin explicación plausible aumentando en 16.9 % el año próximo; mismos que fueron interpretados desde diferentes puntos de vista, en muchos de los casos de forma negativa por parte de los colaboradores despedidos, mientras que los dirigentes presentaban explicaciones con cierto fundamento. Estos fenómenos, de acuerdo a Greenberg (1987) se explican en términos de percepción de la justicia que se da en cada organización.

En tanto, en las organizaciones públicas de Perú, la justicia se aprecia en sentido negativo, ya que, un conjunto de colaboradores perciben en el funcionamiento de estas entidades una serie de irregularidades, asumiendo por ello, que en estas instituciones los responsables y algunos empleados no son capaces de cumplir las normas, quizá por no estar acostumbrados a obtener las recompensas sin mérito propio, debido a que suelen ingresar o acceder a oportunidades laborales basándose en prácticas que en términos comunes se conocen con el nombre de “padrinazgo”, “vara” o “recomendaciones laborales”, y consisten en acceder a ciertos cargos sin haber pasado los procedimientos que sugiere toda selección del talento humano (Solano, 2011). Lo cual, para el estudio de la justicia organizacional, se consideraría como muestras de inequidad en el ejercicio laboral como empresa y hacia sus miembros “colaboradores”, generando que ésta como tal tenga un mal funcionamiento y desempeño.

Asimismo, es importante ilustrar la situación actual del departamento de La Libertad, donde se reportaron casos en los que trabajadores acceden a beneficios laborales por recomendación o parentesco o un grado de filiación a los dirigentes de las organizaciones en que laboran; tal como lo presentaron Gonzales (2013) y Pacheco (2015), en dos estudios realizados en una empresa agrónoma de Trujillo y en la municipalidad de un distrito de Pataz. En ambas empresas, los colaboradores reportaron cierto grado de insatisfacción en la organización, precisamente en relación a los beneficios laborales y al crecimiento profesional de ciertos compañeros de trabajo, percibiéndose que varios de ellos eran despedidos o amonestados por errores cometidos, a diferencia de quienes tendrían vínculos interpersonales o políticos que lo favorecerían.

Entonces, revisados los párrafos anteriores, la percepción de justicia en la realidad de La Libertad no difiere a la realidad nacional. En ambas se evidencia la ausencia de sistemas de líneas de carreras y la falta de políticas de remuneración, lo que trae consigo una percepción poco clara con respecto a las reglas y beneficios de desarrollo personal en un grupo de colaboradores, que ven a otro grupo de ellos, acceder a puestos y remuneraciones más altas con mínimo esfuerzo. Generando además del desconcierto, una percepción negativa sobre las distribuciones de justicia, la interacción de ésta e insatisfacción.

El estudio de este fenómeno generó el constructo al que Adams (1963) denominó Justicia Organizacional, definiéndola como aquella forma en que los colaboradores perciben equidad en su contexto laboral, sobre la distribución de recursos, a lo que Thibaut y Walker (1975), y, Bies y Moag (1986) agregaron los conceptos de justicia procedimental e interaccional, respectivamente. Pero más adelante, Greenberg (1987) asumiría que la justicia organizacional debe ser estudiada en base a cuatro criterios: Primero, como resultado; segundo, por medio de sus procedimientos; tercero, por su ejecución interpersonal; finalmente, sobre la explicación de las decisiones, facilitando así, un mejor panorama del estudio de esta variable.

Desde esta perspectiva, al indagar sobre el estudio de Justicia Organizacional años atrás no se contaba con una herramienta que permitiera medir, cuantificar o dar valor a esta variable, misma razón que limitaba las estrategias de cambio o alternativas de solución. Pero, Colquitt (2001) considerando los supuestos de Greenberg (1987), propuso un instrumento, test psicológico, con el cual poder cuantificar de manera objetiva la percepción de los colaboradores con respecto a la justicia que se da en las empresas donde laboran, al cual denominó Escala De Justicia Organizacional. El instrumento, de creación de Colquitt (2001) está compuesto por 20 ítems, que se organizan de manera estructural en 4 dimensiones: Justicia informacional, distributiva, interpersonal y procedimental, propuestas en el modelo de Greenberg (1987). Las revisiones de sus evidencias de validez y confiabilidad reportaron en cada aplicación, valores satisfactorios tanto a nivel de estructura, así como de consistencia para generar medidas válidas y confiables sobre el constructo justicia organizacional. Posicionándose así, como una herramienta de utilidad y respaldo científico para ser aplicada.

En Trujillo, los instrumentos que más se aproximan a la variable, por un lado, es la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17) de Cárdenas (2016), estructurada en 17 ítems y tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción, con propiedades psicométricas acorde al modelo y con resultados significativos. Por otro lado, está el Cuestionario de Compromiso Organizacional del autor Figueroa (2016), cuya estructura es de 18 ítems y conformada por 3 componentes: afectivo, continuidad

y normativo, con propiedades psicométricas satisfactorias sobre la estructura y consistencia del modelo.

No obstante, ambos instrumentos, miden el compromiso organizacional, constructo que si bien es cierto está relacionado a la justicia organizacional (Ferreira et al., 2006), no se define de igual manera. El compromiso organizacional, por su parte, comprende el grado en que un colaborador se identifica de manera afectiva con la empresa en que se desempeña (Betanzos y Paz, 2007), mientras que, la justicia organizacional se define como las percepciones que tienen los empleados sobre lo que es justo en la organización.

Sin embargo, en la realidad peruana incluyendo la de Trujillo, aún no se ha llevado a cabo la revisión de tal instrumento, ni de otros que puedan medir la justicia organizacional. La Escala de Justicia Organizacional es una herramienta que ofrece garantías de precisión en su medida, además de ser práctico de administrar y resolver (Colquitt, 2001). Pero, sería un error metodológico aplicarla solo basándose en algunas validaciones realizadas en países de Latinoamérica y Europa, si se considera que las culturas y características individuales de los colaboradores son diferentes. Por tanto, resulta necesario desarrollar una investigación en la que se resuelva tal problemática, es decir responder a la interrogante de qué evidencias de validez y confiabilidad presenta la Escala de Justicia Organizacional en colaboradores de entidades públicas de la ciudad de Trujillo, lo cual se plantea en esta investigación.

1.2.Trabajos previos

Al revisar fuentes de investigación del ámbito psicométrico se encontró:

Olsen, Myrseth, Eidhamar y Hystad (2012), llevaron a cabo un estudio de las propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional en Noruega, respaldándose bajo el modelo de cuatro componentes de Colquitt (2001). Consideraron a una muestra de 312 oficiales de las Fuerzas armadas. Una vez que procesaron sus datos, concluyeron que tanto la estructura unidimensional como de cuatro dimensiones de la escala se ajusta a la evidencia empírica para la explicación del constructo justicia

organizacional (RSMEA y RMR \leq .05; CFI $>$.90; y cargas factoriales por sobre .25). En cuanto a la consistencia interna reportaron valores de .80 para justicia interpersonal; de .86 para justicia distributiva y de .91 para justicia informativa y juicio penal; para el cálculo de coeficientes de Raykov (Rho), basados en las cargas factoriales. Finalmente, en cuanto a la revisión de evidencias basadas en la relación con otras variables, demostraron valores de correlación positiva y estadísticamente significativa con el indicador de sacrificio del comportamiento ($r >$.15, $p <$.05).

En tanto, Ruiz y García (2013), en su investigación de adaptación lingüística y validación del Cuestionario de Justicia Organizacional de Colquitt (2001). Por medio de una muestra de 127 trabajadores colombianos pertenecientes a cinco empresas nacionales de distinta actividad económica. Adaptaron y revisaron las propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional [EJOC], obteniendo evidencias de validez basadas en el contenido confirmando, siendo los resultados satisfactorios ($V >$.76, $p <$.05). De igual manera revisaron evidencias de validez basadas en la estructura interna por medio del Análisis Factorial Exploratorio (AFE), concluyendo que una estructura de 4 factores es un mejor modelo. Para la explicación del constructo, verificaron que las cargas factoriales de los ítems al agruparse a su factor sea mayor a .40. Finalmente, la revisión de la consistencia interna, por medio del coeficiente alfa reportó valores por sobre .87, respaldando la consistencia del modelo de 4 factores.

Además, Díaz-Gracia, Barbaranelli y Moreno-Jiménez (2014), en su investigación sobre versión española de la escala de Justicia Organizacional de Colquitt (2001), tuvo como objetivo analizar las propiedades psicométricas de la versión española de la escala de justicia organizacional. En este estudio, participaron 460 trabajadores españoles del sector de servicios. Los resultados mostraron en el análisis de la estructura interna ajuste satisfactorio para un modelo de 4 factores (TLI = .93, TPI = .94, RMSEA = .06, SRMR = .05; cargas factoriales de entre .61 y .96). Mientras que la revisión de la consistencia interna reportó valores satisfactorios por medio del coeficiente alfa de .88 a .95 en sus dimensiones. En conclusión, la versión española tiene propiedades psicométricas adecuadas y puede ser de valor en la evaluación en el entorno español.

Por su parte, Rodríguez-Montalbán, Martínez-Lugo y Sánchez-Cardona (2015), revisaron las propiedades de medida de la escala de justicia organizacional [EJOC] en una muestra de 383 (edad promedio de 36 años, cerca del 62% mujeres y 38% hombres) en Puerto Rico. El instrumento revisado de nombre Escala de Justicia Organizacional y de autoría de Colquitt (2001), consta de 20 reactivos distribuidos en 4 dimensiones. En los resultados de esta investigación se hizo una revisión de 4 modelos de una a cuatro dimensiones respectivamente, llegando a la conclusión que el modelo de 4 dimensiones es el de mejor ajuste. Los valores reportados fueron: ajuste comparativo de los índices CFI, NFI, IFI $> .90$; de igual manera el ajuste absoluto (RMSEA $< .08$) y las cargas factoriales estandarizadas reportaron valores de .51 a .93. También revisaron la consistencia interna por coeficiente alpha, reportado: justicia procedimental, $\alpha = .88$; justicia distributiva, $\alpha = .93$; justicia interpersonal $\alpha = .80$; justicia informacional, $\alpha = .94$. Además, revisaron fuentes de validez basadas en la relación con otras variables, en la que investigaron la relación del instrumento utilizado con la escala de engagement [UWES.9], reportando valores de relación de .44 a .48.

Viciano, Mayorga-Vega, y Blanco (2017), validaron el cuestionario de percepción de justicia [ENJOC] en la lectura de la prensa deportiva y revisaron sus propiedades psicométricas. La muestra de estudio estuvo conformada por 220 sujetos entre hombres y mujeres de entre 18 y 41 años de edad, lectores de una crónica periodística deportiva en Murcia. Utilizaron una versión que adaptaron de acuerdo a los conceptos en el mundo de la crónica deportiva. Reportaron evidencia de validez basadas en la estructura interna, la cual obtuvieron por medio del AFE donde la varianza explicada fue por sobre 65% y las cargas factoriales por sobre .40 y el Análisis Factorial Confirmatorio el cual confirmaría que el modelo de tres factores ajusta su estructura con los datos, a la medida de la percepción de justicia (GFI $> .95$, CFI $> .90$, RMSEA $< .9$ y cargas factoriales por sobre .69). En cuanto a la consistencia interna reportaron valores por coeficiente omega por sobre .80.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Delimitación Conceptual del constructo

1.3.1.1. Justicia Organizacional

Adams (1963) define a la justicia organizacional como las percepciones que tiene el colaborador en referencia al trabajo que realiza dentro de la organización y lo que recibe a cambio de su aportación.

Por su parte, Thibaut y Walker (1975) incluyen al foco la justicia el concepto procedimental, con el cual intentaron resaltar la forma en que perciben los colaboradores a las estrategias para resolver conflictos, en las organizaciones. Mientras que Bies y Moag (1986) añaden el concepto interaccional, con el que explican situaciones en la que los colaboradores en conjunto con otros deciden sobre situaciones de la organización, mostrándose respetuosos y sensibles a cada una.

Greenberg y Scott (1996), basándose en el concepto de Adams, definen a la justicia organizacional como las percepciones de equidad que tienen los empleados de una organización.

La justicia organizacional se define como las percepciones que tienen los empleados sobre lo que es justo en la organización para la cual trabajan (Colquitt, 2001).

Finalmente, Omar (2006) define a la justicia organizacional como las percepciones que tienen los trabajadores con respecto a lo que es justo y lo que es injusto dentro de la organización en la que laboran.

1.3.1.2. Evolución del concepto

Analizando los orígenes de la justicia organizacional, Cropanzano, Bowen y Gilliland (2007) distinguen entre el enfoque prescriptivo de los filósofos y el enfoque descriptivo de los científicos sociales. Al respecto, señalan que, si bien los filósofos se ocuparon de la justicia mucho antes que los científicos sociales, su preocupación sigue siendo determinar qué tipo de acciones son verdaderamente justas (enfoque prescriptivo que hoy reside en el dominio de la ética de los negocios). En cambio, los intereses de los científicos sociales no se concentraron en la determinación de lo que es justo, sino en lo que la gente cree que es justo (enfoque descriptivo, que intenta

comprender por qué la gente percibe ciertos eventos como justos y cuáles son las consecuencias que se derivan de tales evaluaciones).

Dicho todo esto, esta evolución está dedicada a la justicia organizacional tal como la consideran los científicos sociales, puesto que, desde la perspectiva de los científicos sociales, la justicia es un concepto subjetivo y descriptivo que captura lo que el sujeto cree que es correcto, más que una realidad objetiva o un código de moral prescriptivo.

Entonces, el estudio de la Justicia Organizacional inicia aproximadamente en la década del 60, sobre la disyuntiva en que las organizaciones son entidades económicas donde el esfuerzo o aporte del colaborador se retribuye con un incentivo económico, por lo que es necesario que los postulados de una organización se interesen no solo en reponer el esfuerzo del colaborador con trabajo, sino más bien en gestar la responsabilidad de valorar su dignidad y derechos (Vaamonde, 2013).

Sin embargo, no es hasta los años 60 que surgen nuevas teorías que aportan nuevos alcances, es así como Adams (1963) plantea un enfoque al que denomina “teoría de la equidad”, percibiendo la justicia como el equilibrio entre lo que produce un trabajador y el salario que debe recibir por ello.

Adams (1965), afirma que los individuos comparan sus recompensas y el producto de su trabajo con los demás, y evalúan si son justas, reaccionando con el fin de eliminar cualquier injusticia. Cuando existe un estado de inequidad que consideramos injusto, buscamos la equidad. Si estamos recibiendo lo mismo que los demás, nos sentimos satisfechos y motivados para seguir adelante, de lo contrario nos desmotivamos, o en ocasiones aumentamos el esfuerzo para lograr lo mismo que los demás.

Sin embargo, Greenberg (1993) hizo uso de la justicia organizacional en estudios de laboratorio, experimentales, donde asegura que esta variable puede ser utilizada tanto en el lugar independiente, como dependiente.

El modelo de Colquitt (2001) ha sido utilizado ya en diversas investigaciones, desde la relación con otras variables del entorno organizacional, así como en variables sociodemográficas.

1.3.2. Fundamento Teórico de la Justicia Organizacional

El término Justicia Organizacional es el resultado de un conjunto de teorías sociales, de acuerdo a Rodríguez, Martínez y Salanova (2014). Las cuales, son producto del interés de encontrarle explicación al fenómeno de la justicia en diferentes aspectos de la vida. Colquitt (2001), por su parte estructuró la escala de justicia organizacional (EJOC) basándose en 3 de los modelos teóricos que esta corriente propone. Primero, para explicar la justicia distributiva tomó el modelo de la equidad postulado por Adams (1963). Segundo, para explicar la justicia procedimental, se basó en el modelo de control postulado por Thibaut y Walker (1975). Tercero, para explicar la justicia interaccional, tomó el modelo de intercambio postulado por Blau (1964).

Estas mismas corrientes, fueron acuñadas por Greenberg (1987) para definir de manera integral el término justicia organizacional.

1.3.3. Modelo de la justicia organizacional de Colquitt

De acuerdo a Colquitt (2001) todo colaborador de una organización manifiesta ciertas modalidades cognitivas que predicen su comportamiento en la organización, procedentes de la percepción que tienen en cuanto a la distribución de justicia que en ella se imparte. Tales fueron agrupados en cuatro dimensiones: justicia distributiva, procedimental, interaccional e informacional (Colquitt, 2001).

De acuerdo a Cropanzano, Slaughter y Bachiochi (2005) las cuatro dimensiones de justicia se relacionan e interactúan entre sí contrarrestando los resultados negativos de la injusticia, aún, cuando sólo uno de los componentes se mantenga.

A. Justicia distributiva:

En esta dimensión, se da relevancia a los términos de equidad, igualdad y necesidad, donde, el primero define el hecho de corresponder a cada empleado según su aporte a la empresa; el segundo, en cambio, da énfasis al hecho de que se debe distribuir los beneficios obtenidos por la empresa de manera igualitaria para cada empleado y el tercero, valora la necesidad de cada empleado, para así asignarle beneficios (Rodríguez-Montalbán, Martínez-Lugo y Sánchez-Cardona, 2015). De acuerdo a Greemberg (1987), en esta dimensión se evalúan las formas de administrar justicia en base a los beneficios materiales que se asignan a los colaboradores.

Un aporte a la comprensión de esta dimensión, lo constituye la teoría de la equidad, según Folger y Cropanzano (1998), uno de los postulados de este modelo teórico es que las interacciones de los elementos, responde a la otra parte bajo la condición de recibir algo a cambio; por tanto, en la organización de trabajo un empleado ejecuta su trabajo, con fines de recibir una recompensa.

B. Justicia procedimental

Con respecto a la justicia procedimental, como su nombre lo menciona, comprende la percepción de los procedimientos, es decir, en esta dimensión se valora el grado en que cada proceso de la empresa, diseñados para distribuir los recursos es ejecutado y cómo esa ejecución es observada por los colaboradores (Thibaut y Walker, 1975). Dentro del conjunto de procesos, está aquel que explica la forma en que los miembros activos de la organización son recompensados.

De acuerdo a Leventhal (1980) a esta clasificación de la justicia organizacional se le atribuyen las propiedades de precisión, por medio de la que se obtiene garantías de la información en la que fundamenta sus decisiones; la inexistencia de sesgo, es decir la garantía de que no se llevan prácticas de discriminación de ninguna índole; la consistencia u homogeneidad en el trato ofrecido a cada colaborador; la posibilidad de corrección por parte de cada elemento de la empresa, así como, la garantía de recurrir a cualquier entidad que por su capacidad pueda intervenir en la resolución de conflictos en la empresa y, finalmente, la estricta consideración del código de ética por parte de cada elemento de la empresa, de mayor razón, si son profesionales.

C. Justicia interaccional

En esta dimensión, se atribuye valoración a la percepción que el cliente interno o colaborador, tienen sobre el trato o interacción directa con y por medio de otro que forma parte de la empresa, por lo general, el responsable de orientar en sus funciones y actividades en la organización (Rodríguez et al., 2015).

La justicia interaccional, por otro lado, se refiere a la calidad del trato interpersonal y a las explicaciones que reciben los empleados por parte de los encargados de dirigir, supervisar y reportar por el cumplimiento de sus funciones (Bies y Moag, 1986). La justicia interaccional representa el lado más humano de las prácticas organizacionales, al enfocarse en la importancia del trato del trabajador como ser humano cuando se llevan a cabo los procedimientos (Tyler y Bies, 1990). De acuerdo a Rodríguez et al. (2015), en esta dimensión se encuentran: la justicia interpersonal e informacional, mismas que forman parte del modelo de 4 factores que explica el constructo de justicia organizacional:

- Justicia interpersonal

Desde el criterio de esta dimensión se debe tener en cuenta la forma de llegar, es decir de tratar a los colaboradores por parte de sus jefes inmediatos (supervisores, por ejemplo); aquel trato, debe de caracterizarse por la dignidad, el respeto y la cortesía, para dar referencia a que se está llevando a cabo la práctica de justicia interpersonal (Rodríguez et al., 2015).

- Justicia informacional

La justicia informacional, en tanto específicamente aborda aquellos procesos en los que está involucrada la tarea de facilitar información, de carácter relevante para beneficio de los colaboradores (Rodríguez et al., 2015).

1.3.4. Importancia de la Justicia Organizacional en las Organizaciones

De acuerdo a Colquitt (2001) refiere que la justicia es importante en todos los ambientes organizacionales, puesto que el solo hecho que las personas trabajen por un salario sugiere que las organizaciones son instancias donde el concepto de justicia es relevante.

Esta visión se ve respaldada por el cúmulo de evidencias que indicarían que las percepciones de equidad estarían ligadas con una serie de acciones organizacionales. La importancia de estudiar la Justicia Organizacional radicaría en el impacto que estas reacciones tienen sobre los individuos y los resultados dentro de una organización.

Asimismo, en las organizaciones, como en otros aspectos de la vida, las personas valoran constantemente las consecuencias que derivan de las decisiones y los procesos que se llevan a cabo en las organizaciones: ¿cuán justos han sido?, ¿cuán equitativos?. En términos generales, las personas se interesan por la justicia por varias razones: Primero, porque aumenta los sentimientos individuales de autovaloración y aceptación por parte de otras personas. Segundo, la justicia provee control sobre las consecuencias, lo que sirve para maximizar los aspectos favorables de los resultados recibidos. Por último, la justicia provee las bases para fomentar el valor y el respeto de la dignidad humana.

Finalmente, Omar (2008) refiere que las empresas son consideradas instituciones económicas que enfatizan las utilidades y el intercambio de un pago monetario por la ejecución de tareas concretas. A su vez, se asume que los trabajadores están motivados por una búsqueda de ganancia económica personal y cualquier otro tipo de recompensa material que refleje su esfuerzo y dedicación. Este enfoque racional, que ha modelado las relaciones empleado-empleador a lo largo de los años, ha comenzado a cambiar desde finales del siglo pasado. Ya que, si bien es cierto que las empresas tienen fines económicos, no se limitan exclusivamente a ello. De manera similar, así como es cierto que los empleados quieren obtener muchos beneficios, no se limitan a la retribución monetaria por su trabajo y también quieren recibir algo más. Por lo que el sentido del deber ser organizacional va más allá de los propios intercambios e incluye las obligaciones éticas que una parte tiene con la otra, como, por ejemplo, el compromiso de los empleados de no atentar contra su fuente de trabajo, cometiendo actos desleales y contraproducentes y la responsabilidad empresarial de crear ambientes de trabajo

que respeten la dignidad y los derechos humanos. En este contexto Omar (2010), refiere que surge la necesidad que las relaciones entre el empleador y el trabajador estén atravesadas por la justicia, erigiéndose en el valor central para que las personas que pertenecen a una misma organización se vinculen con armonía y eficacia. De allí que el ámbito laboral sea considerado como una de las áreas más fértiles de injerencia y aplicación de la justicia.

1.3.5. Estudios sobre la Justicia Organizacional

El modelo de Colquitt (2001) ha sido utilizado ya en diversas investigaciones, desde la relación con otras variables del entorno organizacional, así como en variables sociodemográficas.

Greenberg (1993) hizo uso de la justicia organizacional en estudios de laboratorio, experimentales, donde asegura que esta variable puede ser utilizada tanto en el lugar independiente, como dependiente.

A. En relación a otras variables organizacionales:

De acuerdo a Vaamonde (2013), en el campo de la organización, la justicia organizacional ha sido explorada en relación a variables vinculadas al comportamiento y a estados psicológicos; así, por ejemplo, la relacionó con el liderazgo, concluyendo que el de tipo positivo se asocia a un buen manejo de la justicia organizacional (distributiva, procedimental y de interacción).

Elovainio, Heponiemi, Sinervo y Magnavita (2010) y Janssen (2004) por su parte, relacionaron la justicia organizacional, con el estrés laboral, llegando a la conclusión que un mal manejo de la justicia en las empresas se relaciona con altos niveles de estrés.

Otros autores, como Ferreira et al. (2006) y Moorman (1999) estudiaron la justicia organizacional desde el compromiso con la organización, concluyendo que la forma de percibir la justicia en las empresas está estrechamente vinculada al grado de compromiso que exista hacia ésta.

Jepsen y Rodwell (2009) encontraron que la percepción de la justicia es un antecedente para el compromiso, la satisfacción y el comportamiento de la organización. Mientras que Vaamonde (2013), señala relación entre justicia organizacional con la confianza e identificación organizacional y Alán-Pérez, Martínez y Hernández (2012) lo relacionaron con la satisfacción laboral. Para estos autores, en la medida que mejora la percepción de justicia de los trabajadores en las organizaciones, mejorará consigo la satisfacción de los mismos, así como la identificación con la empresa.

B. En relación a variables sociodemográficas

De acuerdo a Vaamonde (2013), a la fecha se han reportado hallazgos interesantes de la relación de la justicia con variables como el género, en donde tanto hombres como mujeres perciben a la variable de forma diferente, explicada según Cropanzano y Mitchell (2005), por el proceso de socialización del hombre y la mujer. También se han registrado diferencias en cuanto a la variable edad y antigüedad en el puesto, donde Omar y Uribe (2011) reportaron que los colaboradores de mayor edad y de mayor antigüedad tienden a inclinarse por la justicia de interacción; es decir exigen mayor justicia interpersonal y de información.

En tanto, con respecto al nivel educativo, los mismos autores antes citados, señalaron que existe menor preocupación y entendimiento por la justicia de información y distributiva, cuanto menor es el grado académico alcanzado.

Así como las variables mencionadas, de acuerdo a Vaamonde (2013), la justicia organizacional también ha sido estudiada en lo que corresponde al sector de la organización (público y privado) y al cargo desempeñado en la empresa.

1.4. Formulación del Problema

¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional en colaboradores de entidades públicas de la ciudad de Trujillo?

1.5. Justificación del estudio

Considerando la línea de investigación que es la base de este estudio, el aporte satisface criterios en cuanto a *relevancia académica*, es decir, por medio de la revisión de la escala de Justicia Organizacional, se estará aportando a la comunidad académica (estudiantes de pregrado, tesis de licenciatura, maestría y doctorado) que siguen la línea psicométrica u organizacional, con una herramienta que respalde fuentes de validez y confiabilidad para su uso, como medida de la justicia organizacional. Además, el mismo estudio en sí, podrá ser citado como un trabajo previo en lo que compete la revisión psicométrica de la escala.

De la misma manera, satisface el criterio de *relevancia metodológica*, en la medida que aportará con un precedente que garantice o no las evidencias de validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional, advirtiendo así, a los investigadores que deseen utilizarla sobre los beneficios y limitaciones que posee en cuanto a su estructura interna.

Asimismo, la ejecución del estudio permitirá hacer una revisión de la teoría que fundamenta a la escala de justicia organizacional, permitiendo de manera indirecta, verificar si también sus postulados se cumplen en la realidad estudiada. Además, hecho ello, se proveerá de un instrumento o test psicológico con garantías psicométricas para ser utilizado en la evaluación de la justicia organizacional, con lo cual será posible identificar objetivamente las percepciones de injusticia reportadas en la realidad problemática por colaboradores del contexto estudiado. Cumpliendo así, con el criterio de *relevancia práctica*.

Finalmente, por medio del instrumento reportado, se busca contribuir al interés de profesionales de organizaciones, interesados en la problemática de la justicia organizacional, que pretenden elaborar y ejecutar programas u planes de mejora; con un instrumento que les permita evaluar el avance o cambios de sus programas a tal problemática. Así, este estudio adopta también importancia en base al criterio de *relevancia social*.

1.6. Objetivos

Objetivo General

Determinar las propiedades psicométricas de la escala de Justicia Organizacional en colaboradores de entidades públicas de la ciudad de Trujillo

Objetivos específicos

- Revisar las evidencias de validez de contenido a través del método de criterio de jueces de la escala de Justicia Organizacional en colaboradores de entidades públicas de la ciudad de Trujillo.
- Identificar la evidencia de validez basada en la estructura interna a través del método de análisis factorial exploratorio, de la escala de Justicia Organizacional en colaboradores de entidades públicas de la ciudad de Trujillo.
- Identificar la evidencia de validez basada en la estructura interna a través del método de análisis factorial confirmatorio, de la escala de Justicia Organizacional en colaboradores de entidades públicas de la ciudad de Trujillo.
- Estimar la confiabilidad a través del método de consistencia interna, de la escala de Justicia Organizacional en colaboradores de entidades públicas de la ciudad de Trujillo.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

Montero y León (2007), con respecto al diseño de investigación instrumental, refieren que éste se orienta en la construcción y adaptación de herramientas para la medición de constructos psicológicos.

2.2. Variables, Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable Justicia Organizacional

Variable	Def. Conceptual	Def. Operacional	Dimensiones	Escala de medición
Justicia Organizacional	La justicia organizacional se define como las percepciones que tienen los empleados sobre lo que es justo en la organización para la cual trabajan (Colquitt, 2001).	La justicia organizacional se define operacionalmente por las puntuaciones obtenidas en la escala de JO y sus dimensiones.	<p><i>Justicia Distributiva:</i> Se refiere a un juicio mediante el cual se valora cuán apropiadas y justas son las recompensas repartidas entre los miembros de la organización (Colquitt, 2001). Ítems: 8,9,10 y 11</p> <hr/> <p><i>Justicia Procedimental:</i> por su parte, se refiere a cuán justos son los procesos dirigidos a la distribución de las recompensas dentro de la organización (Colquitt, 2001). Ítems: 1,2,3,4,5,6 y 7</p> <hr/> <p><i>Justicia interpersonal:</i> Aquel trato, debe de caracterizarse por la dignidad, el respeto y la cortesía, para dar referencia que se está llevando a cabo la práctica de justicia interpersonal (Colquitt, 2001). Ítems: 12,13,14 y 15</p> <hr/> <p><i>Justicia informacional:</i> aborda aquellos procesos en los que está involucrada la tarea de facilitar información, de carácter relevante para beneficio de los colaboradores (Colquitt, 2001). Ítems: 16,17,18,19 y 20</p>	<p>Escala de Intervalo: Es una escala ordinal que establece jerarquía en sus valores, así mismo el valor cero es arbitrario, es decir que no indica ausencia de la característica y cumple con las propiedades de identidad, magnitud e igual distancia. (Orlandoni, 2010).</p>

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población considerada para esta investigación se conoce como población accesible (Ventura-León, 2017), por tener una cantidad de sujetos a las se puede llegar. Tal, estuvo conformada por 900 colaboradores de 4 entidades Públicas de la ciudad de Trujillo, total del cual el 33.33% pertenecieron a la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 16.67% a la Municipalidad del distrito del Porvenir, 16.67% a la Municipalidad distrital de la Esperanza y 33.33% del Gobierno Regional de La Libertad.

Tabla 2

Distribución de la población

Entidad Pública	Población	
	f	%
Municipalidad Distrital de Huanchaco	300	33.33
Municipalidad del Distrito del Porvenir	150	16.67
Municipalidad Distrital de La Esperanza	150	16.67
Gobierno Regional de La Libertad	300	33.33
Total	900	100

Nota: f: frecuencia
%: Porcentaje

2.3.2. Muestra

La muestra, es decir, el subconjunto de sujetos tomada de la población accesible de los cuales se recolectaron y analizaron los datos (Ventura-León, 2017a) comprende a 402 colaboradores de las 4 entidades propuestas. Dicho tamaño de muestra resultó una vez aplicada la fórmula de muestra propuesta por Cochran (1991).

Para el cálculo, se consideró un nivel de confianza del 97% y un margen de error del 4.8%.

2.3.3. Muestreo

Tipo de muestreo utilizado, debido a que se consideró la propiedad de aleatoriedad (Wood, 2008) se clasificó dentro del grupo probabilístico-estratificado. Donde cada municipalidad se consideró como un estrato, pero además de la propiedad aleatoria se consideró la propiedad de representatividad.

Para la distribución de estratos se divide la cantidad que representa la muestra (402) entre la cantidad que representa la población (900), datos que al calcular la fracción del estrato para proceder a la estratificación dio un valor de 0.447.

Tabla 3

Distribución de la Muestra

Entidad Pública	Muestra	
	f	%
Municipalidad Distrital de Huanchaco	134	33.33
Municipalidad del Distrito del Porvenir	67	16.67
Municipalidad Distrital de La Esperanza	67	16.67
Gobierno Regional de La Libertad	134	33.33
Total	402	100.00

Nota: f: frecuencia
%: Porcentaje

Criterios de selección

De inclusión:

- Colaboradores que tengan un contrato con la entidad gubernamental.
- Colaboradores que hayan recibido y firmado el consentimiento informado.
- Colaboradores que tengan edades en un intervalo de 21 a 50 años.
- Colaboradores nombrados y contratados bajo la ley 728 y 1057.

De exclusión:

- Colaboradores cuyos protocolos de evaluación presenten errores en el llenado.
- Colaboradores cuyo contrato de trabajo sea de antigüedad menor a 3 meses.
- Colaboradores que no deseen participar voluntariamente en la investigación.
- Colaboradores que presenten algún trastorno mental.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Medición psicométrica

Se presentó como una estrategia donde se aplica una herramienta de medida psicológica a la que se le asignó de forma anticipada un valor numérico con fines de ofrecer de manera más objetiva la medida de un atributo psicológico (Ventura-León, 2018a).

Instrumento

La Escala de Justicia Organizacional con siglas EJOC, fue creada por Colquitt (2001) con el nombre de Scale Organizational Justice y adaptada por Rodríguez-Montalbán, Martínez-Lugo y Sánchez-Cardona (2015). Tuvo la finalidad de medir y evaluar las percepciones de justicia que tienen los colaboradores frente a su contexto laboral. Está compuesto por 20 ítems que se organizan de manera estructural en 4 dimensiones: Justicia informacional, distributiva, interpersonal y procedimental y 20 ítems con respuesta de cinco anclajes que va desde nunca (1) a siempre (5). Su diseño permite una aplicación en un tiempo aproximado de 20 a 30 minutos. Está destinado para evaluar el constructo en colaboradores con un rango de 21 a 50 años, puede ser de forma individual o grupal.

Validez y confiabilidad

La revisión de evidencias de validez del instrumento original se hizo por medio de la comparación de 4 posibles modelos estructurales del instrumento (De 1 factor, 2 factores, 3 factores y 4 factores). También revisaron la evidencia de validez basada en relación con la medida del estrés colectivo y comportamiento de ayuda. Sobre la estructura reportaron ajuste satisfactorio con mejores valores en el modelo de 4 factores: justicia procedimental, distributiva, informacional e interpersonal, en el estudio que realizaron considerando dos grupos: G1 = colaboradores de una entidad de educación superior ($\chi^2/g1 = 1.90$, RMSEA = 0.05, IFI = .92, CFI = .92) y G2 = colaboradores de una empresa privada ($\chi^2/g1 = 2.08$, RMSEA = .057, IFI = .94, CFI = .94). De igual manera en la relación con otros instrumentos demostró valores satisfactorios en el G1: escala de comportamiento de ayuda ($r > .19$, $p < .05$) y escala de estrés colectivo ($r > .12$, $p < .05$); y G2: la escala de comportamiento de ayuda ($r >$

.12, $p < .05$) y con la escala de estrés colectivo ($r > .22$, $p < .05$). Finalmente, en la revisión de la confiabilidad reportaron un grado aceptable de confiabilidad para las dimensiones: justicia procedimental ($\alpha = .93$), distributiva ($\alpha = .93$), informativa ($\alpha = .90$) e interpersonal ($\alpha = .92$).

Para efectos de esta investigación, el instrumento considerado es la versión adaptada por Rodríguez-Montalbán, Martínez-Lugo y Sánchez-Cardona (2015). Tal versión, reportó evidencias de validez en base a la estructura interna (CFI, NFI, IFI $> .90$; RMSEA $< .08$; cargas factoriales estandarizadas entre .51 y .93) satisfactorias. De igual manera sucedió con la consistencia interna donde el valor de alpha, reportado según dimensión fue: justicia procedimental, $\alpha = .88$; justicia distributiva, $\alpha = .93$; justicia interpersonal, $\alpha = .80$; justicia informativa, $\alpha = .94$.

2.5. Métodos de análisis de datos

Las herramientas para el tratamiento de los datos fueron, de acuerdo al procedimiento, el programa Microsoft Excel 2016 para elaboración y organización de datos. El paquete estadístico SPSS y sus extensiones AMOS en la versión 24, para el procesamiento y análisis estadístico.

El procesamiento estadístico se realizó por medio de los siguientes métodos: Primero: para el análisis de las evidencias basadas en el contenido, el coeficiente V de Aiken (Pedrosa, Suárez-Álvarez y García-Cueto, 2014).

Segundo, para la exploración de la estructura por medio del AFE, se calcularon como análisis previos la prueba de esfericidad de Bartlett (χ^2) y la prueba de adecuación muestral Kaiser Meyer Olkin (KMO), con fines de garantizar la viabilidad del método y para definir la estructura se consideró, el análisis de varianza, comunales y cargas factoriales rotadas (Morales, 2013). Tercero, la confirmación de la estructura resultante se dio mediante métodos de análisis factorial confirmatorio (AFE), donde fue necesario el cálculo de índices de ajuste, los cuales, de acuerdo a Hu y Bentler (1999) ofrecerán una medida con la cual garantizar el ajuste a partir de los siguientes puntos de corte: RSMEA $> .60$, SRMR $> .80$ CFI y TLI mayores a .95; por su parte el índice de ajuste ponderado [χ^2/gf], según Pérez Medrano y Sánchez (2013), se valorara

aceptable cuando su valor alcanzado este entre 1 y 3. Luego se analizaran las cargas factoriales, cuyo valor de corte se sugiere mínimamente un valor de .30 (Morales, 2013).

Finalmente considerando a las cargas factoriales como insumo, se calculó la consistencia interna por medio del coeficiente de consistencia interna omega (ω), ya que su cálculo se hace por medio de tales medidas (McDonald, 1999), y, según lo describen Ventura-León, & Caycho-Rodríguez (2017) constituye una alternativa más sensible y precisa para la estimación de la confiabilidad. Puesto que, no se ve limitado por aspectos como la heterogeneidad de la muestra, tal como sucede con el coeficiente alfa (Ventura-León, 2018b). Pero, con el objeto de tener un acercamiento a la verdadera consistencia del instrumento en términos de la población, se estimarán también los intervalos de confianza del coeficiente omega, el cual, ofrecerá información al respecto con un nivel de confianza del 95% (Ventura-León, 2017b).

2.6. Aspectos éticos

La ejecución de esta investigación estuvo guiada por los criterios éticos que norman a las investigaciones en Psicología: Así, en primer lugar, se tuvo en cuenta, el ofrecer información objetiva y veraz a los posibles participantes sobre la finalidad del estudio y la forma en que éstos formarán parte de él. En segundo lugar, el tener recaudo sobre la información ofrecida por éstos, el uso responsable de los datos y el criterio de confiabilidad, como respeto a los derechos del participante. Tercero, también como parte del respeto a los derechos del participante, considerar su capacidad de decidir sobre su participación o no, para lo cual fue necesario el uso del consentimiento informado. Todo ello, acorde a la normativa encontrada en el código de ética de la investigación en psicología (Palencia y Ben, 2013).

III. RESULTADOS

3.1. Evidencias de validez basadas en la estructura interna

3.1.1. Evidencias de validez basadas en el contenido

Luego de recolectar información de 15 expertos que valoraron la claridad, relevancia y coherencia de los ítems que forman parte de la escala de Justicia Organizacional [EJOC], sugirieron adaptar lingüísticamente a los ítems 8, 9, 10 y 11, de la dimensión justicia distributiva; 1, 2, 3, 4, 5, y 7, de la justicia procedimental; 12, 13, 14, 16 y 20, de la justicia informacional.

Una vez mejorada su redacción acorde a la lingüística propia del contexto y cultura, se volvió a revisar por estos jueces, donde, con respecto a la relevancia, en una escala de 0 a 3, con un rating promedio de 3 y un intervalo de confianza del 95% de confianza, los ítems 1, 7, 13 y 16 obtuvieron un valor V de 1 en un rango de confianza de [.88 a .99], en tanto, los ítems, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 17, 18, 19 y 20, obtuvieron valor V de .98. en un rango de confianza de [.92 a 1.00]. Luego, con respecto a la Coherencia, los ítems 1, 2, 4, 6, 7, 13 y 14 obtuvieron un valor V de 1 [.92 a 1.00]; los ítems 5, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19 y 20 alcanzaron un valor V de .98 [.88 a .99]; y, el ítem 3 un valor V de .96 [.85 a .99]. Finalmente, en claridad los ítems 1, 4, 6, 7, 13, 14, 16 y 20 reportaron valores V de 1 [.92 a 1.00]; los ítems 2, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 17, 18 y 19 reportaron valores V de .98 [.88 a .99]; y, el ítem 3 un valor de .96 [.85 a .99]. A la luz de los estándares mínimos, los ítems cumplieron los criterios de ser claros, coherentes y relevantes para formar parte de la escala (Ver tabla 4).

Tabla 4*Relevancia, coherencia y claridad de los ítems en la revisión de expertos.*

Ítem	Relevancia			Coherencia			Claridad		
	IC 95%			IC 95%			IC 95%		
	V	LI	LS	V	LI	LS	V	LI	LS
1. ¿Tiene la libertad de expresar sus ideas u opiniones sobre las decisiones que se toman en la empresa?	1.00	.92	1.00	1.00	.92	1.00	1.00	.92	1.00
2. ¿Su participación en la organización, cumpliendo las normas y procedimientos, influye en los logros obtenidos?	.98	.88	.99	1.00	.92	1.00	.98	.88	.99
3. ¿Las normas y procedimientos de toma de decisión son justos?	.98	.88	.99	.96	.85	.99	.93	.82	.97
4. ¿La aplicación de reglas y normativas en la empresa responde a información correcta?	1.00	.92	1.00	1.00	.92	1.00	1.00	.92	1.00
5. ¿Atribuye los resultados obtenidos en la organización, a los procedimientos y normas utilizados en la toma de decisiones?	.98	.88	.99	.98	.88	.99	.96	.85	.99
6. ¿Las reglas y procedimientos de decisión que se aplican en su empresa se fundamentan en valores éticos y morales?	1.00	.92	1.00	1.00	.92	1.00	1.00	.92	1.00
7. ¿Las reglas y procedimientos de toma de decisión son aplicados de manera confiable?	1.00	.92	1.00	1.00	.92	1.00	1.00	.92	1.00
8. ¿El salario, beneficios y reconocimientos que le dan en la empresa son de acuerdo al esfuerzo que pone a su trabajo?	.98	.88	.99	.98	.88	.99	.98	.88	.99
9. ¿El valor que usted da a su trabajo se ve reflejado en los incentivos y reconocimientos que le da la empresa?	.98	.88	.99	.98	.88	.99	.98	.88	.99
10. ¿El aporte que usted hace a la empresa por medio de su trabajo corresponde a los méritos que en ella le otorgan?	.98	.88	.99	.98	.88	.99	.98	.88	.99
11. ¿Las recompensas que recibe justifican su desempeño?	.98	.88	.99	.98	.88	.99	.96	.85	.99
12. ¿Lo tratan con amabilidad y cortesía en situaciones cotidianas del trabajo?	.98	.88	.99	.98	.88	.99	.98	.88	.99
13. ¿Lo tratan con dignidad?	1.00	.92	1.00	1.00	.92	1.00	1.00	.92	1.00
14. ¿Respetan su punto de vista, aun cuando no concuerda con la idea de otros?	1.00	.92	1.00	1.00	.92	1.00	1.00	.92	1.00
15. ¿Evitan hacer comentarios inadecuados sobre Ud.?	.96	.85	.99	.98	.88	.99	.98	.88	.99
16. ¿Es sincero cuando se comunica con usted?	1.00	.92	1.00	1.00	.92	1.00	1.00	.92	1.00
17. ¿Le explica con claridad los procedimientos adoptados para tomar decisiones?	.98	.88	.99	.98	.88	.99	.98	.88	.99
18. ¿Le proporciona explicaciones razonables sobre los procedimientos adoptados para la toma de decisiones?	.98	.88	.99	.98	.88	.99	.98	.88	.99
19. ¿Se comunica con Ud. en los momentos oportunos?	.98	.88	.99	.98	.88	.99	.98	.88	.99
20. ¿Adapta la comunicación a las necesidades específicas de cada colaborador?	.98	.88	.99	.98	.88	.99	1.00	.92	1.00

Nota: V: Prueba V de Aiken
 IC: Intervalos de confianza
 LI: Límite inferior
 LS: Límite superior

3.1.2. Evidencias de validez basadas en la estructura

Previo a la revisión de la estructura por medio del análisis factorial confirmatorio, se evaluó la propiedad de normalidad univariada, por medio de los índices de asimetría y curtosis, los 20 ítems obtuvieron valores en un intervalo de ± 1.5 , valores que de llegar a superar dicho punto de corte indicarían una distribución sesgada en las puntuaciones de los ítems y, según Forero, Maydeu-Olivares & Gallardo-Pujol (2009) podrían producir estimaciones sesgadas (Ver tabla 5).

Tabla 5*Media, desviación estándar, asimetría de los ítems de la escala EJOC.*

Variable	M	DE	Asimetría	kurtosis
7. ¿Las reglas y procedimientos de toma de decisión son aplicados de manera confiable?	3.60	1.102	-.563	-.374
6. ¿Las reglas y procedimientos de decisión que se aplican en su empresa se fundamentan en valores éticos y morales?	3.62	1.181	-.553	-.601
5. ¿Atribuye los resultados obtenidos en la organización, a los procedimientos y normas utilizados en la toma de decisiones?	3.54	1.088	-.504	-.453
1. ¿Tiene la libertad de expresar sus ideas u opiniones sobre las decisiones que se toman en la empresa?	3.43	1.217	-.345	-.75
2. ¿Su participación en la organización, cumpliendo las normas y procedimientos, influye en los logros obtenidos?	3.70	1.060	-.632	-.161
3. ¿Las normas y procedimientos de toma de decisión son justos?	3.46	1.039	-.35	-.301
4. ¿La aplicación de reglas y normativas en la empresa responde a información correcta?	3.58	1.106	-.514	-.518
20. ¿Adapta la comunicación a las necesidades específicas de cada colaborador?	3.85	1.142	-.75	-.393
16. ¿Es sincero cuando se comunica con usted?	4.07	1.095	-1.105	.406
17. ¿Le explica con claridad los procedimientos adoptados para tomar decisiones?	3.95	1.114	-.842	-.236
18. ¿Le proporciona explicaciones razonables sobre los procedimientos adoptados para la toma de decisiones?	3.83	1.121	-.72	-.378
19. ¿Se comunica con Ud. en los momentos oportunos?	3.91	1.063	-.748	-.186
12. ¿Lo tratan con amabilidad y cortesía en situaciones cotidianas del trabajo?	4.19	.932	-.95	.108
13. ¿Lo tratan con dignidad?	4.27	.873	-1.035	.469
14. ¿Respetan su punto de vista, aun cuando no concuerda con la idea de otros?	3.90	.999	-.666	-.151
15. ¿Evitan hacer comentarios inadecuados sobre Ud.?	3.85	1.108	-.753	-.194
8. ¿El salario, beneficios y reconocimientos que le dan en la empresa son de acuerdo al esfuerzo que pone a su trabajo?	2.66	1.332	.257	-1.131
9. ¿El valor que usted da a su trabajo se ve reflejado en los incentivos y reconocimientos que le da la empresa?	2.68	1.304	.245	-1.057
10. ¿El aporte que usted hace a la empresa por medio de su trabajo corresponde a los méritos que en ella le otorgan?	2.99	1.254	.049	-1.005
11. ¿Las recompensas que recibe justifican su desempeño?	2.67	1.253	.203	-1.002
Multivariate				150.814

Nota: M: Media
DE: Desviación estándar

Se evaluó la matriz de correlaciones, con la finalidad de identificar si era pertinente el uso de métodos factoriales, el determinante permitió identificar que las variables no son linealmente independientes (Determinante = 1.853); por su parte el test de Bartlett, corroboró que dicha matriz no es una matriz incorrelada ($\chi^2=611.5259$; $p = .001$; $H_1 = R \neq D$); y, la prueba de Kaiser Meyer Olkin, garantiza que se ha controlado el efecto lineal de la relación entre los ítems, señalando que es bueno proseguir con el análisis de la estructura de la EJOE (KMO = .94).

Utilizando el método de mínimos cuadrados no ponderados y la rotación oblicua al asumir que los factores de la escala están relacionados entre sí, se obtuvo un porcentaje de varianza compartida que representó el 66.57%, de la variabilidad total de prueba, tras simplificar la estructura en 4 factores, que saturaron desde .47 (Ítem 1 “*¿Tiene la libertad de expresar sus ideas u opiniones sobre las decisiones que se toman en la empresa?*”) a .85 (Ítem 5: “*¿Atribuye los resultados obtenidos en la organización, a los procedimientos y normas utilizados en la toma de decisiones?*”) en el factor 1; desde -.50 (Ítem 15: “*¿Evitan hacer comentarios inadecuados sobre Ud.?*”) a .91 (Ítem 13: “*¿Lo tratan con dignidad?*”) en el factor 2; desde .72 (ítems 10: “*¿El aporte que usted hace a la empresa por medio de su trabajo?*”) a .90 (ítem 11: “*¿Las recompensas que recibe justifican su desempeño?*”) en el factor 3; y, desde -.65 (ítems 16: “*¿Es sincero cuando se comunica con usted?*”) a .97 (ítem 18: “*¿Le proporciona explicaciones razonables sobre los procedimientos adoptados para la toma de decisiones?*”) en el factor 4.

La estructura que resultó después de aplicado el análisis factorial de la prueba, posee la misma distribución de ítems y factores que la estructura propuesta por el autor de la escala. El factor 1 obtenido en el análisis corresponde al factor de justicia procedimental, el factor 2 a justicia interpersonal, el factor 3 a justicia distributiva y el factor 4 a justicia informacional; los cuales, al someterse a un análisis de relación entre sí, reportaron coeficientes desde -.34 (Ver tabla 6).

Tabla 6

Cargas factoriales, varianza explicada y relación entre factores de la escala EJOC, por medio del análisis factorial exploratorio.

	Variables	F1	F2	F3	F4	Comunalidades
5	¿Atribuye los resultados obtenidos en la organización, a los procedimientos y normas utilizados en la toma de decisiones?	.85	-.01	-.02	.05	.67
6	¿Las reglas y procedimientos de decisión que se aplican en su empresa se fundamentan en valores éticos y morales?	.81	.05	.05	-.05	.71
7	¿Las reglas y procedimientos de toma de decisión son aplicados de manera confiable?	.77	.06	.05	-.06	.65
4	¿La aplicación de reglas y normativas en la empresa responde a información correcta?	.72	-.14	-.03	.02	.59
2	¿Su participación en la organización, cumpliendo las normas y procedimientos, influye en los logros obtenidos?	.71	.04	-.04	-.01	.44
3	¿Las normas y procedimientos de toma de decisión son justos?	.70	-.08	.09	-.03	.68
1	¿Tiene la libertad de expresar sus ideas u opiniones sobre las decisiones que se toman en la empresa?	.46	-.05	.14	-.06	.39
13	¿Lo tratan con dignidad?	-.03	-.91	.02	.03	.77
12	¿Lo tratan con amabilidad y cortesía en situaciones cotidianas del trabajo?	.03	-.84	-.02	-.01	.73
14	¿Respetan su punto de vista, aun cuando no concuerda con la idea de otros?	.00	-.78	.10	-.02	.68
15	¿Evitan hacer comentarios inadecuados sobre Ud.?	.08	-.50	-.04	-.13	.39
9	¿El valor que usted da a su trabajo se ve reflejado en los incentivos y reconocimientos que le da la empresa?	-.02	-.02	.90	.05	.77
11	¿Las recompensas que recibe justifican su desempeño?	-.07	-.02	.85	-.10	.74
8	¿El salario, beneficios y reconocimientos que le dan en la empresa son de acuerdo al esfuerzo que pone a su trabajo?	.12	.04	.76	.04	.65
10	¿El aporte que usted hace a la empresa por medio de su trabajo corresponde a los méritos que en ella le otorgan?	.07	-.05	.72	-.03	.65
18	¿Le proporciona explicaciones razonables sobre los procedimientos adoptados para la toma de decisiones?	-.04	.07	.04	-.97	.84
17	¿Le explica con claridad los procedimientos adoptados para tomar decisiones?	.00	.01	.00	-.89	.77
19	¿Se comunica con Ud. en los momentos oportunos?	.02	-.03	.01	-.84	.77
20	¿Adapta la comunicación a las necesidades específicas de cada colaborador?	.08	-.04	.01	-.80	.78
16	¿Es sincero cuando se comunica con usted?	.06	-.20	-.05	-.65	.66
Varianza compartida					66.57	
F1		-	-.49	.63	.60	
F2			-	-.34	.68	
F3				-	-.46	
F4					-	

Luego, en la matriz de correlaciones se obtuvieron valores que descartan la propiedad de multicolinealidad ($r < .90$), los valores de relación obtenidos entre ítems alcanzaron un intervalo de .39 a .60, en el factor de justicia procedimental; de .71 a .80 en el factor justicia informacional; de .51 a .70 en el factor justicia interpersonal y de .65 a .74 en el factor de justicia distributiva (Ver Tabla 7).

Tabla 7*Media, desviación estándar, asimetría de los ítems de la escala EJOC.*

Ítems	7	6	5	1	2	3	4	20	16	17	18	19	12	13	14	15	8	9	10	11	
Ítem 7	-																				
Ítem 6	.69	-																			
Ítem 5	.65	.68	-																		
Ítem 1	.49	.52	.48	-																	
Ítem 2	.52	.55	.51	.39	-																
Ítem 3	.67	.70	.66	.50	.53	-															
Ítem 4	.62	.65	.61	.46	.49	.63	-														
Ítem 20	.46	.48	.45	.35	.37	.47	.43	-													
Ítem 16	.42	.44	.41	.32	.33	.43	.40	.72	-												
Ítem 17	.46	.48	.45	.34	.36	.46	.43	.78	.71	-											
Ítem 18	.47	.49	.46	.35	.37	.47	.44	.80	.73	.79	-										
Ítem 19	.46	.48	.45	.34	.36	.47	.43	.78	.71	.77	.79	-									
Ítem 12	.37	.39	.36	.28	.29	.38	.35	.54	.49	.53	.55	.53	-								
Ítem 13	.38	.40	.37	.28	.30	.38	.35	.55	.50	.54	.56	.55	.75	-							
Ítem 14	.35	.37	.34	.26	.28	.36	.33	.51	.47	.50	.52	.51	.70	.71	-						
Ítem 15	.27	.29	.27	.20	.22	.28	.26	.40	.36	.39	.40	.39	.54	.55	.51	-					
Ítem 8	.44	.46	.44	.33	.35	.45	.42	.36	.33	.35	.36	.36	.27	.28	.26	.20	-				
Ítem 9	.48	.50	.47	.36	.38	.48	.45	.38	.35	.38	.39	.38	.29	.30	.28	.22	.69	-			
Ítem 10	.45	.47	.44	.34	.35	.46	.42	.36	.33	.36	.37	.36	.28	.28	.26	.20	.65	.70	-		
Ítem 11	.47	.49	.46	.35	.37	.48	.44	.38	.35	.38	.38	.38	.29	.30	.28	.21	.69	.74	.69	-	

Basándose en un modelo de 4 factores relacionados, se sometió la estructura del EJOC a confirmación, por medio del método de máxima verosimilitud. En una primera evaluación del modelo, los índices de ajuste obtenidos garantizaron que éste se ajusta a la propuesta del autor, por 5 de las medidas de ajuste revisadas (RSMEA = .072; SRMR=.04; CFI=.94; TLI=.93), entre ellas medidas de ajuste global y comparativo.

A partir de ello se identificó que los errores de los ítems en pares 6 (*¿Las reglas y procedimientos de decisión que se aplican en su empresa se fundamentan en valores éticos y morales?*) con 7 (*¿Las reglas y procedimientos de toma de decisión son aplicados de manera confiable?*) y 17 (*¿Le explica con claridad los procedimientos adoptados para tomar decisiones?*) con 18 (*¿Le proporciona explicaciones razonables sobre los procedimientos adoptados para la toma de decisiones?*) cavarían entre sí, que al relacionarlos, mejoraron el ajuste en un segundo modelo ($\chi^2/gl = 2.59$; RSMEA = .063; SRMR = .04; CFI = .96; TLI = .95) (Ver Tabla 8).

Tabla 8

Índices de ajuste de los modelos de la escala EJOC.

Modelo	χ^2	gl	χ^2/gl	RSMEA	IC 95%	SRMR	CFI	TLI
Modelo1	507.943	164	3.10	.072	(.065 - .069)	.04	.94	.93
Modelo2	419.087	162	2.59	.063	(.055 - .070)	.04	.96	.95

Nota: χ^2 : Chi cuadrado
 gl: Grados de libertad
 RSMEA: Raíz cuadrada media del error de aproximación
 SRMR: Raíz del residuo cuadrático media estandarizado
 CFI: Índice de ajuste comparativo
 TLI: Índice de Tucker-Lewis

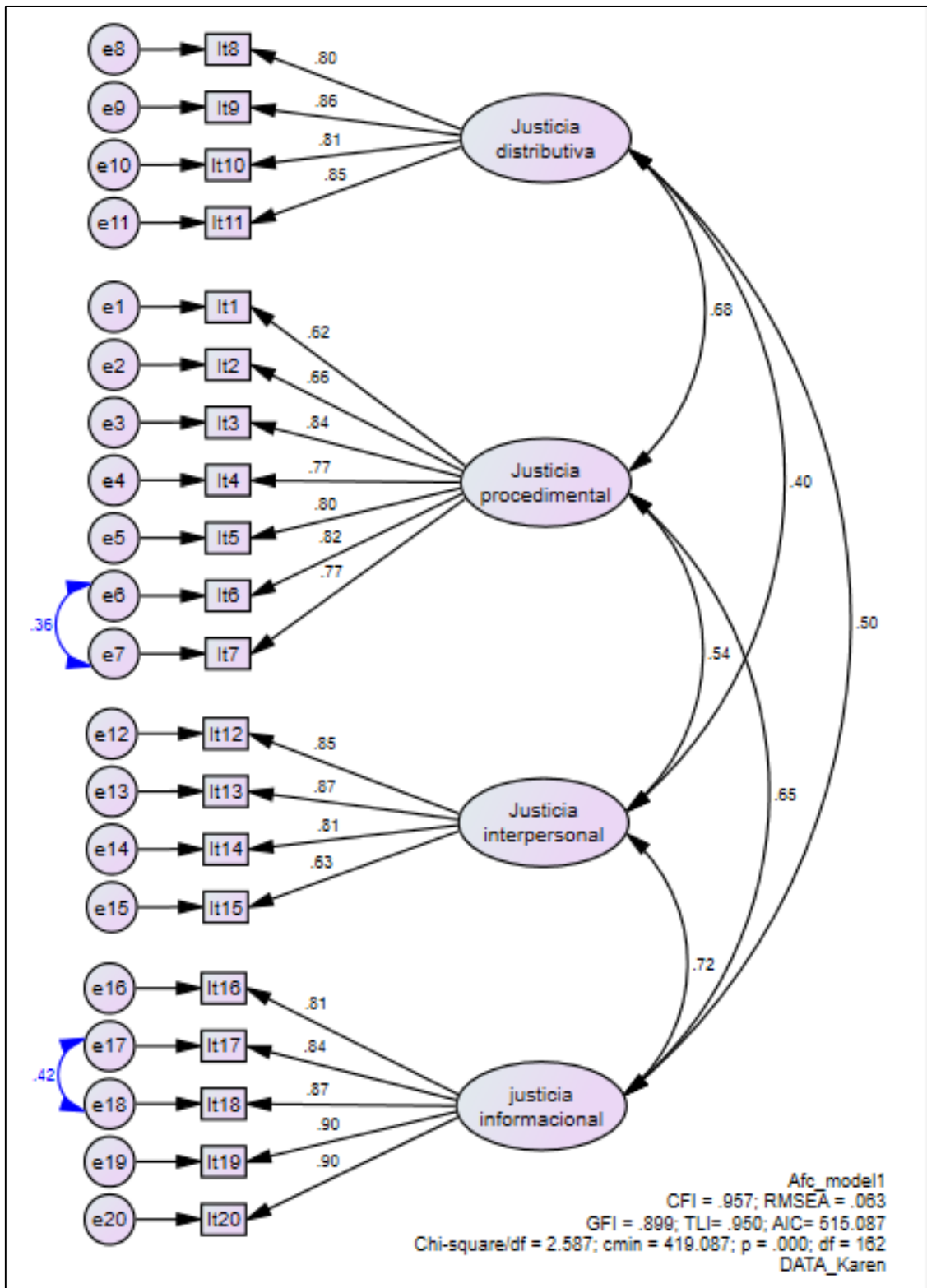
Las cargas factoriales obtenidas en el segundo modelo, de acuerdo a los factores fueron: entre .62 y .84 en justicia procedimental, entre .81 y .90 en justicia informacional, entre .63 y .87 en justicia interpersonal y entre .81 y .86 en justicia distributiva, valores que explican un porcentaje mayor al 30 % de la variabilidad compartida del factor al que representan.

En tanto, la relación entre factores fue superior al .54. (F. informacional - F. distributiva)
(Ver Tabla 9)

Tabla 9*Cargas factoriales de los ítems de la escala EJOC.*

Variables	JP	Jif	Jit	JD
7. ¿Las reglas y procedimientos de toma de decisión son aplicados de manera confiable?	.77			
6. ¿Las reglas y procedimientos de decisión que se aplican en su empresa se fundamentan en valores éticos y morales?	.82			
5. ¿Atribuye los resultados obtenidos en la organización, a los procedimientos y normas utilizados en la toma de decisiones?	.80			
1. ¿Tiene la libertad de expresar sus ideas u opiniones sobre las decisiones que se toman en la empresa?	.62			
2. ¿Su participación en la organización, cumpliendo las normas y procedimientos, influye en los logros obtenidos?	.66			
3. ¿Las normas y procedimientos de toma de decisión son justos?	.84			
4. ¿La aplicación de reglas y normativas en la empresa responde a información correcta?	.77			
20. ¿Adapta la comunicación a las necesidades específicas de cada colaborador?		.90		
16. ¿Es sincero cuando se comunica con usted?		.81		
17. ¿Le explica con claridad los procedimientos adoptados para tomar decisiones?		.84		
18. ¿Le proporciona explicaciones razonables sobre los procedimientos adoptados para la toma de decisiones?		.87		
19. ¿Se comunica con Ud. en los momentos oportunos?		.90		
12. ¿Lo tratan con amabilidad y cortesía en situaciones cotidianas del trabajo?			.86	
13. ¿Lo tratan con dignidad?			.87	
14. ¿Respetan su punto de vista, aun cuando no concuerda con la idea de otros?			.81	
15. ¿Evitan hacer comentarios inadecuados sobre Ud.?			.63	
8. ¿El salario, beneficios y reconocimientos que le dan en la empresa son de acuerdo al esfuerzo que pone a su trabajo?				.80
9. ¿El valor que usted da a su trabajo se ve reflejado en los incentivos y reconocimientos que le da la empresa?				.86
10. ¿El aporte que usted hace a la empresa por medio de su trabajo corresponde a los méritos que en ella le otorgan?				.81
11. ¿Las recompensas que recibe justifican su desempeño?				.85
J. procedimental	-	.65	.54	.68
J. informacional		-	.72	.50
J. Interpersonal			-	.40
J. distributiva				-

Figura 1. Diagrama estructural del modelo de cuatro factores de la escala EJOC.



Finalmente, se revisó la confiabilidad del modelo resultante con el coeficiente de consistencia interna omega, tomando como insumo las cargas factoriales. Los factores de justicia procedimental y distributiva alcanzaron un valor de .90, en un intervalo de [.87 - .92]; el factor de justicia informacional de .94 [.93 - .96]; y, el factor de justicia interpersonal de .87 [.83 - .90]. A la luz de los estándares mínimos, los factores informacional, procedimental y distributiva superaron el .90, indicando la presencia de repetitiva de ítems respecto a la medida del constructo (Ver Tabla 10).

Tabla 10

Confiabilidad de la escala EJOC

Variables	Cant. Ítems	ω	IC 95%	
			LI	LS
J. procedimental	7	.90	.87	.92
J. informacional	5	.94	.93	.96
J. Interpersonal	4	.87	.83	.90
J. distributiva	4	.90	.87	.92

Nota: ω : Coeficiente de consistencia interna

IV. DISCUSIÓN

En la actualidad, aún no se habían llevado a cabo investigaciones donde se revisen las propiedades de medida de la Escala de Justicia Organizacional (EJOC), en la ciudad de Trujillo, en una muestra de 402 colaboradores, procedimiento que es de gran relevancia para garantizar su uso respecto al constructo que representa. La evidencia reportada en esta investigación ha logrado cubrir dichas necesidades. Pero, a fin de fundar conclusiones pertinentes sobre los resultados, a continuación, se analizan, cuestionan y contrastan los resultados obtenidos a la luz de la teoría psicométrica, los trabajos antes realizados y los estándares sugeridos en cuestiones a los valores estadísticos.

En primer lugar, se analizó la fuente de validez basada en el contenido de la EJOC, evidencia que, de acuerdo a Sireci (1998) permite valorar la representatividad de los ítems con respecto al dominio o constructo de la escala, además de su relevancia en ella. Los resultados obtenidos, en un primer análisis, indicaron la presencia de ítems (8, 9, 10 y 11, de la dimensión justicia distributiva; 1, 2, 3, 4, 5, y 7, de la justicia procedimental; 12, 13, 14, 16 y 20, de la justicia informacional) con necesidades de mejorar su redacción, claridad y coherencia, con fines de mejorar así que éstos ofrezcan mejores resultados en los análisis posteriores. Después de realizada la adaptación de los ítems, los valores obtenidos en la aplicación de la prueba V de Aiken, sugirió, que éstos gozaban de relevancia teórica, eran coherentes y claros para formar parte de la escala EJOC, debido que los valores obtenidos, en el límite inferior del intervalo de confianza (95%) superaban el estándar mínimo sugerido, $v > .70$ (Charter, 2003).

El cambio de los ítems, estuvo orientado en una mejora respecto a la claridad en el contexto nuevo a utilizar. Los resultados respecto a esta evidencia, finalmente permitieron afirmar la presencia de ítems que representan el constructo justicia organizacional de manera esperada y debidamente operacionalizada, es decir, con base en la conducta. Además, que están definidos sin ambigüedad, según la observación de profesionales especializados en temas organizacionales (Guion, 1977). De esta manera, los 20 ítems de la EJOC, fueron cualificados en la valoración de la justicia organizacional.

Los datos de esta investigación, corroboraron los resultados obtenidos por Ruiz y García (2013). Estos investigadores, también revisaron las fuentes de evidencia de la escala EJOC, por medio de la observación de expertos, encontrando datos que respaldaban la relevancia

de los ítems en la medida de la justicia organizacional, con la única diferencia que, en esta revisión, fue necesaria una adaptación de cada ítem en función de su redacción, para mejorar su claridad y hacer más fácil su entendimiento en la aplicación de colaboradores del nuevo contexto.

Luego, la segunda fuente de validez revisada fue la estructura del test. La EJOC, está conformada originalmente, por un modelo de 4 factores con 20 ítems: justicia procedimental (7 ítems); justicia informativa (5 ítems), justicia interpersonal (4 ítems) y justicia distributiva (4 ítems). Ante tal supuesto, en la revisión de la estructura considerando como método de verificación el análisis factorial exploratorio, se obtuvo la misma solución sugerida en la propuesta original. Tanto la variabilidad que logró representar la solución obtenida como las cargas factoriales alcanzaron a superar los estándares mínimos en dichos estadísticos (Alarcón, 2008). Lo obtenido, indicaría que los ítems están definidos en base a cada factor subyacente y, que cada factor está relacionado con el siguiente bajo un concepto común (Nunnally y Bernstein, 1994), la justicia organizacional, puesto que, alcanzaron relaciones representativas entre sí. Esto, corrobora además los postulados de la justicia organizacional que formuló Colquitt (2001), respecto a la comprensión de ella a partir de una justicia distributiva, referente a cuán apropiadas y justas son las recompensas repartidas entre los miembros de la organización; una justicia procedimental, referente a los medios, mecanismos y procesos mediante los cuales se distribuyen los beneficios y las recompensas en una organización; una justicia interpersonal, referente al trato interpersonal por parte de supervisores a empleados; y, una justicia informativa, referente a aquellos procesos en los que está involucrada la tarea de facilitar información, de carácter relevante para beneficio de los colaboradores. Aun cuando existe conocimiento científico que sugiere que el uso de análisis factorial exploratorio, no viene siendo el mejor método para corroborar estructuras con una sólida base teórica (Morales, 2013) como sucede con la EJOC, debido que su intención orienta su uso en la creación de escalas, los resultados de esta investigación lograron corroborar enfáticamente la idoneidad de modelo sugerido en la EJOC.

Con fines de ampliar el análisis de las evidencias fundamentadas en la estructura, se llevó a cabo el análisis factorial confirmatorio. Los resultados obtenidos en el procedimiento de ajuste del modelo, señalaron que la estructura de la EJOC, efectivamente corresponde a la medición de la justicia organizacional y que son 4 los factores que subyacen a las variables, están definidos idóneamente por los 20 ítems que se agrupan en ellos. Tanto en términos de

ajuste absoluto como en términos de ajuste incremental, el primero confirmando que el modelo de 4 factores es idóneamente reproducido por los datos obtenidos en la muestra de participantes, y, en el segundo, logrando identificar al modelo analizado, como el que mejor explica al modelo teórico, después de un análisis incremental en el que compara con otros modelos que presentan restricciones (Kramp, 2008). Sin embargo, es preciso resaltar que el modelo obtenido en esta investigación, fue mejorado a partir de la técnica de correlacionar errores, donde se identificó que los pares de ítems 6 (*¿Las reglas y procedimientos de decisión que se aplican en su empresa se fundamentan en valores éticos y morales?*) con 7 (*¿Las reglas y procedimientos de toma de decisión son aplicados de manera confiable?*) y 17 (*¿Le explica con claridad los procedimientos adoptados para tomar decisiones?*) con 18 (*¿Le proporciona explicaciones razonables sobre los procedimientos adoptados para la toma de decisiones?*) comparten un gran porcentaje de errores al ser relacionados, lo que puede explicarse al hacer un análisis del contenido del ítem, puesto que se aprecia similitud mutua en cada par de enunciados.

A partir de los resultados obtenidos, es posible corroborar que el modelo de 4 factores de la EJOC, es una estructura que se ajusta a la cultura, entendiéndose que los colaboradores de entidades públicas de la ciudad de Trujillo comprenden los ítems como el modelo original propuesto por el autor, para medir la Justicia Organizacional.

Los resultados de la revisión estructural de la EJOC, por medio del AFE, corrobora los datos encontrados por Ruiz y García (2013), al evaluar el instrumento en una muestra de 127 trabajadores colombianos. En ambos casos se obtuvo que el modelo de 4 factores de la EJOC agrupa ítems que saturan por sobre .40, sugiriendo estar definidos en función al concepto de cada factor. También la revisión de la estructura por medio del AFC, en contraste con los datos obtenidos por Olsen, Myrseth, Eidhamar y Hystad (2012), en colaboradores de Noruega; por Díaz-Gracia, Barbaranelli y Moreno-Jiménez (2014) y Viciano, Mayorga-Vega, y Blanco (2017) en colaboradores españoles; y por Rodríguez-Montalbán, Martínez-Lugo y Sánchez-Cardona (2015) en colaboradores de Puerto Rico; permite corroborar que el modelo de evaluación y el modelo de Colquit (2001) que lo sustenta son transculturales; es decir, su estructura se mantiene estable en diferentes culturas sin verse afectada por ella, aportando, por el contrario evidencia con la cual garantizar que la escala es una herramienta adecuadamente muestreada y distribuida por medio de sus inferencias, para hacer una medición de la justicia organizacional.

Luego, al analizar la confiabilidad de la EJOC, con el objetivo de ofrecer un respaldo empírico que dé confianza que dicha escala reporta medidas de un constructo acorde a lo que el sujeto al que se evalúa tiende de dicho constructo. Donde el método más sugerido, es en el que se analiza la consistencia de las mediciones (Kramp, 2008) y para trabajos de ecuaciones estructurales, el coeficiente omega, por ser un método menos restrictivo (Dunn, Baguley y Brunsdén, 2014) viene a ser la alternativa de mayor relevancia. Ante tales criterios se obtuvieron las medidas de consistencia de cada uno de los cuatro factores de la EJOC, obteniendo valores que, según los estándares de cualificación, se ubican dentro del aceptable (Campo-Arias y Oviedo, 2008).

Todas las investigaciones de línea psicométrica, hasta la fecha realizados, y que figuran como trabajos previos en este producto científico, desde Olsen et al (2012), hasta Vicianá, Mayorga-Vega, y Blanco (2017). Han reportado que los factores de la escala EJOC, son consistentes respecto a la medida, con la diferencia que, en ellos, sin considerar a Olsen et al (2017), se ha recurrido al uso del coeficiente alfa de Crombach como coeficiente de valoración. Lo cual no fue posible utilizar en este estudio, tras considerar la serie de limitaciones que presenta para ofrecer una valoración robusta (Elosua y Zumbo, 2008). No obstante, superadas esas barreras con esta investigación, se puede afirmar con un grado más de precisión, que la Escala de Justicia Organizacional (EJOC), es una herramienta de medidas consistentes.

Entonces, tras el análisis realizado sobre la EJOC, en función de sus propiedades psicométricas. Es posible afirmar que ésta cuenta con evidencias basadas en el contenido y estructura, además de confiabilidad, que respaldan su uso en la medición de la justicia organizacional.

V. CONCLUSIONES

A la luz de los resultados:

- La escala EJOC, reporta estar compuesta por 20 ítems, cuyo contenido, es relevante, claro y coherente, según el criterio de expertos.
- El modelo de 4 factores, propuesto por sus creadores, al ser explorado en culturas diferentes a su origen, demuestra que es adecuada, que sus ítems definen al factor que los contiene y que éstos explican un representativo porcentaje de la variabilidad total de la prueba.
- El mismo modelo, al someterse a una evaluación de confirmación, demostró que existe un ajuste entre el modelo teórico y los datos muestrales, además que éste en contraste con otros modelos es el que mejor explica a la medición de la justicia organizacional, pues sus ítems reportan estar definiendo al factor que los agrupa.
- Cada uno de los factores de la escala resultaron consistentes, permitiendo afirmar que la EJOC, es una herramienta confiable en la evaluación de la justicia organizacional.

VI. RECOMENDACIONES

Después de analizar los resultados y contrastarlos con la teoría y los trabajos previos se sugiere:

- Proponer la obtención de evidencias de validez en otros segmentos poblacionales, con el fin de ampliar el uso de la herramienta, haciendo mucho más significativo su valor y aporte a la comunidad científica.
- Revisar la EJOE mediante otras fuentes de validez, tales como, las basadas en la relación con otras variables, ya sea en base al análisis de criterio o comparando con pruebas que miden el mismo concepto.
- Estudiar evidencias basadas en la equidad, por medio de métodos de invarianza factorial, considerando como muestras instituciones de gestión pública y privada.
- Estimar la confiabilidad de la prueba por medio del método test –retest para valorar la estabilidad de las puntuaciones encontradas.

VII. REFERENCIAS

- 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.
- Aiken, L. (2003). *Test Psicológicos y Evaluación*. (10a ed.). México: Pearson Education.
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. (1a ed.). Perú: Editorial Universitaria.
- 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.
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. (1a ed.). New Yorck: Wiley.
- Campo-Arias, A. y Oviedo, H. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Revista Salud Pública*, 10 (5), 831-839.
- 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.
- Cochran, W. (1991). *Técnicas de muestreo*. (1a ed.). Chile: Editorial Continental.
- Charter, R. (2003). A breakdown of reliability coefficients by test type and reliability method, and the clinical implications of low reliability. *Journal of General Psychology*, 130(3), 290-304.
- Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400
- Cropanzano, R. & Mitchell, S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(1), 874-900.
- Cropanzano, R., Slaughter, J., & Bachiochi, P. (2005). Organizational justice and black applicants' reactions to affirmative action. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1168-1184.

- Cropanzano, R., Bowen, D., & Gilliland, S. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(1), 34-48.
- Díaz-Gracia, L. Barbaranelli, C. & Moreno-Jiménez, B. (2014). Spanish version of Colquitt's Organizational Justice Scale. *Revista Psicothema*, 26 (4), 538-544
- Dunn, T., Baguley, T. & Brunsten, V. (2014). From alpha to omega: A practical solution to the pervasive problema of internal consistency estimation. *Br J Psychol*, 105(3), 399-412.
- Elosua, P. y Zumbo, B. (2008). Coeficientes de fiabilidad para escalas de respuesta categórica ordenada. *Psicothema*, 20 (4), 896-901.
- Elovainio, M., Heponiemi, T. Sinervo, T. & Magnavita, N. (2010). Organizational justice and health: Review of evidence. *Giornal eI taliano di Medicina del Lavoroed Ergonomia*, 32(3), 5-9. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=227050474010>
- 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), 53-62.
- 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.
- Forero, C. G., Maydeu-Olivares, A., & Gallardo-Pujol, D. (2009). *Factor analysis with ordinal indicators: A Monte Carlo study comparing DWLS and ULS estimation*. *Structural Equation Modeling*, 16(4), 625-641.
- García, M. (2012). *Análisis de las ecuaciones estructurales de la satisfacción ciudadana con los servicios* (Tesis de maestría). Universidad de Santiago de Compostela, Santiago de Compostela, España.
- Gonzales, L. (2013). *Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional de los trabajadores del Fundo Agromorin de la empresa DANPER Trujillo S.A.C. 2013* (Trabajo de licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9–22.
- Greenberg, J. (1993). *The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice*. (1a ed.). Inglaterra: Lawrence Erlbaum Associates.
- 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.
- Guion, R. (1977). Content validity: The source of my discontent. *Applied Psychological Measurement* 1, 1–10.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Janssen, O. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of organizational Behavior*, 25(1), 201-215.
- Jepsen, D. & Rodwell, J. (2009). Justice in the workplace: the centrality of social versus judgmental predictors of performance varies by gender. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(10), 2066-2083
- Kramp, U. (2008). Equivalencia entre los modelos de análisis factorial de los ítems y teoría de respuesta a los ítems en la evaluación de las propiedades psicométricas de los instrumentos de medición psicológica. *Revista Peruana de Psicometría*, 1 (1).
- 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 despidos laborales sin causa: 2017. Recuperado de: <http://www.losandes.com.ar/article/aumento-3-2-puntos-el-indice-de-despidos-sin-causa>
- McDonald, R. (1999). *Test theory: A unified treatment*. (1a ed.). Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Montero, I. & León, O. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical ad Health Psychology*, 7(3), 847 – 862.

- Moorman, R. (1999). Relationship between Organizational and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perception Influence Employee Citizenship. *Journal of Applied Psychology*, 76 (6), 845-855.
- Morales, P. (2013). El Análisis Factorial en la construcción e interpretación de tests, escalas y cuestionarios. *Revista de Psicología*, 2 (1), 145-155. Recuperado de <http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/AnalisisFactorial>
- Nunnally, J. & Bernstein, I. (1994). *Psychometric Theory*, third edition. New York: McGraw-Hill.
- 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. y Uribe, H. (2011). Vinculaciones del alocentrismo-idiocentrismo con las percepciones de justicia en el trabajo. *Revista Interamericana de Psicología Organizacional*, 30(1), 175-192.
- Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y Salud*, 16 (02), 207-217.
- Omar, A. (2008). La importancia de la justicia en las organizaciones (conferencia invitada). IV Simposio Internacional sobre Clima Organizacional, Medellín, Colombia.
- Omar, A. (2010). Las organizaciones positivas. En A. Castro Solano (Comp.), *Fundamentos de Psicología Positiva* (pp. 137-182). Buenos Aires: Paidós.
- Orlandoni, G. (2010). Escalas de medición en estadística. *Revista Telos*, 12 (2), 243 – 247.
- Pacheco, K. (2015). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Pataz en el año 2015* (Trabajo de licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Palencia, M. y Ben, K. (2013) Ética en la investigación psicológica: una mirada a los códigos de ética de Argentina, Brasil y Colombia. *Revista de Psicología*, 9 (17), 53 – 65.
- Patlán-Pérez, J., Martínez, E., y Hernández, R. (2012). El Clima y la Justicia Organizacional y su Efecto en la Satisfacción Laboral (The Impact of Organizational Climate, Organizational Justice on Job Satisfaction). *Revista*

Internacional Administración & Finanzas,5(5),1-19. Recuperado de:
<https://ssrn.com/abstract=2094718>

- 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.
- Peña-Ochoa, M. y Durán, N. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201-222.
- Pérez, E., Medrano, L. y Sanchez, J. (2013) El Path Analysis: conceptos básicos y ejemplos de aplicación. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*. 5 (1), 52-66
- 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
- Rodríguez, R. Martínez, M y Salanova, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. *Universitas Psychologica*, 13(3), 961-974.
- Ruiz, M. y García, M. (2013). Adaptación lingüística y validación del cuestionario de Justicia organizacional de Colquitt con una muestra de trabajadores colombianos. *Revista Psicogente*, 16 (29), 65-83.
- Sireci, S. (1998). Gathering and analyzing content validity data. *Educational Assessment*, 5(4), 299-321.
- Solano, D. (2011). Una revisión del concepto de Justicia Organizacional: Desarrollo teórico e implicancias en la coyuntura política y para el sector público. *Revista de Gestión Pública y Desarrollo*, 5(51), 14 –16. Recuperado de:https://www.researchgate.net/publication/220006564_Solano_D_2011_Una_revision_del_concepto_de_Justicia_Organizacional_Desarrollo_teorico_e_implicancias_en_la_coyuntura_politica_y_para_el_sector_publico_Revista_de_Gestion_Publica_y_Desarrollo_51_C14_-
- 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.
- Vaamonde, J. (2013). *El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de la Plata, La plata, Argentina.
- Ventura-León, J. L. (2017a). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649.
- Ventura-León, J. L. (2017b). Intervalos de confianza para coeficiente Omega: Propuesta para el cálculo. *adicciones*, 30(1), 77-78.
- Ventura-León, J. L. (2018a). ¿Medir o evaluar?: una diferencia necesaria. *Educación Médica*. Publicación anticipada en línea. doi: 10.1016/j.edumed.2017.10.027
- 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. 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
- 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
- Wood, G. (2008). *Fundamentos de la Investigación Psicológica*. (1a ed.). México: Trillas.

ANEXO 01

Protocolo de la Escala de Justicia Organizacional

Indicaciones:

A continuación, se detallan una serie de preguntas a las que deberá responder marcando con una X dentro del recuadro, según sea su caso.

Lea cada interrogante con detenimiento y marque con sinceridad.

Preguntas	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿Tiene la libertad de expresar sus ideas u opiniones sobre las decisiones que se toman en la empresa?					
2. ¿Su participación en la organización, cumpliendo las normas y procedimientos, influye en los logros obtenidos?					
3. ¿Las normas y procedimientos de toma de decisión son justos?					
4. ¿La aplicación de reglas y normativas en la empresa responde a información correcta?					
5. ¿Atribuye los resultados obtenidos en la organización, a los procedimientos y normas utilizados en la toma de decisiones?					
6. ¿Las reglas y procedimientos de decisión que se aplican en su empresa se fundamentan en valores éticos y morales?					
7. ¿Las reglas y procedimientos de toma de decisión son aplicados de manera confiable?					
8. ¿El salario, beneficios y reconocimientos que le dan en la empresa son de acuerdo al esfuerzo que pone a su trabajo?					
9. ¿El valor que usted da a su trabajo se ve reflejado en los incentivos y reconocimientos que le da la empresa?					
10. ¿El aporte que usted hace a la empresa por medio de su trabajo corresponde a los méritos que en ella le otorgan?					
11. ¿Las recompensas que recibe justifican su desempeño?					

Su jefe y/o compañeros:					
12. ¿Lo tratan con amabilidad y cortesía en situaciones cotidianas del trabajo?					
13. ¿Lo tratan con dignidad?					
14. ¿Respetan su punto de vista, aun cuando no concuerda con la idea de otros?					
15. ¿Evitan hacer comentarios inadecuados sobre usted?					
Su jefe (s):					
16. ¿Es sincero cuando se comunica con usted?					
17. ¿Le explica con claridad los procedimientos adoptados para tomar decisiones?					
18. ¿Le proporciona explicaciones razonables sobre los procedimientos adoptados para la toma de decisiones?					
19. ¿Se comunica con usted en los momentos oportunos?					
20. ¿Adapta la comunicación a las necesidades específicas de cada colaborador?					

ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de este documento se da de conocimiento que:

Primero: La investigación realizada por la Br. En Psicología Karen Yudi Rojas Reyes por la Universidad César Vallejo, filial Trujillo, con el título "*Propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional en colaboradores de entidades públicas de la ciudad de Trujillo*", tiene como objetivo revisar las propiedades de medida de la Escala de Justicia Organizacional, para así, garantizar su uso.

Segundo: La información recolectada por medio de las pruebas es confidencial y exclusiva para uso académico.

Tercero: Al firmar este documento doy fe de conocer los puntos antes señalados, accediendo de tal forma a participar voluntariamente en la investigación.



FIRMA DEL PARTICIPANTE