

Propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional de Colquitt para el contexto latinoamericano. Una aplicación en el Ecuador

Psychometric properties of Colquitt's organizational justice scale for Latin American context. An application in Ecuador

Edison Jair DUQUE-OLIVA [1](#); Juan Pablo ORTEGA-SANTOS [2](#); Merlín Patricia GRUESO [3](#)

Recibido: 15/07/2018 • Aprobado: 10/10/2018 • Publicado 28/12/2018

Contenido

[1. Introducción y conceptualización](#)

[2. Metodología](#)

[3. Resultados](#)

[4. Discusión y conclusiones](#)

[Referencias bibliográficas](#)

RESUMEN:

El objetivo de este estudio es analizar las propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional de Colquitt en una muestra de 862 empleados de dos instituciones de educación superior en Ecuador. Se analizó la estructura factorial de la escala mediante análisis factorial exploratorio y confirmatorio, con el método de estimación de máxima verosimilitud. Los resultados muestran que el modelo de cuatro factores (dimensiones) es adecuado para las mediciones en el contexto latinoamericano, por lo que se concluye que la estructura original de cuatro factores se mantiene en el contexto latinoamericano con una aplicación en el Ecuador.

Palabras clave: Justicia Organizacional, Validación de escala, propiedades psicométricas

ABSTRACT:

The objective of this study is to analyze the psychometric properties of Colquitt's organizational justice scale in a sample of 862 employees of two higher education institutions in Ecuador. The factor structure of the scale was analyzed by exploratory and confirmatory factor analysis, with the maximum likelihood estimation method. The results show that four factors (dimensions) model is suitable for measurements in the Latin American context, so it is concluded that the original structure of four factors is maintained in the Latin American context with an application in Ecuador.

Keywords: Organizational Justice, scale validation, psychometric properties

1. Introducción y conceptualización

Estudios previos han demostrado que la percepción de justicia de los empleados en el lugar de trabajo es importante porque apoya tanto la satisfacción laboral (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter y Ng, 2001), como la salud física y mental en el trabajo (Robbins, Ford y Tetrick, 2012). Uno de los aportes de Colquitt (2001), fue construir una nueva escala de Justicia Organizacional basada en trabajos fundamentales en la literatura de justicia organizacional. La

medida ha sido validada en diferentes contextos y con diferentes resultados sobre su dimensionalidad (Judge & Colquitt, 2004; Blakely, Andrews, y Moorman, 2005; Maharee-Lawler, Rodwell, y Noblet, 2010; Flint, Haley, y McNally, 2012), encontrando la importancia de analizar el constructo dentro de un contexto (Hertel, Aarts y Zeelenberg, 2002; Wang y Yao, 2011) y su relación con la dimensionalidad.

Este trabajo muestra el estudio de propiedades psicométricas de esta escala en el contexto latinoamericano y la dimensionalidad asociada a dicho contexto. Se recolectaron los datos en el sector educación en Ecuador, el cual pasa por transformaciones importantes donde el concepto de justicia es fundamental para el desarrollo de las organizaciones.

1.1. Escala de justicia organizacional de Colquitt y su dimensionalidad

La escala de justicia organizacional de Colquitt (2001) está compuesta de cuatro dimensiones: procesal, distributiva, interpersonal e informativa. El diseño de la escala partió de la literatura previa y sus ítems corresponden a lo planteados por los autores representativos (Bies y Moag; 1986; Leventhal, 1980; Shapiro et al., 1994; Thibaut y Walker, 1975). Cropanzano et al. (2007, p. 36) plantean elementos tenidos en cuenta en las dimensiones de justicia organizacional, los cuales se muestran en la tabla 1.

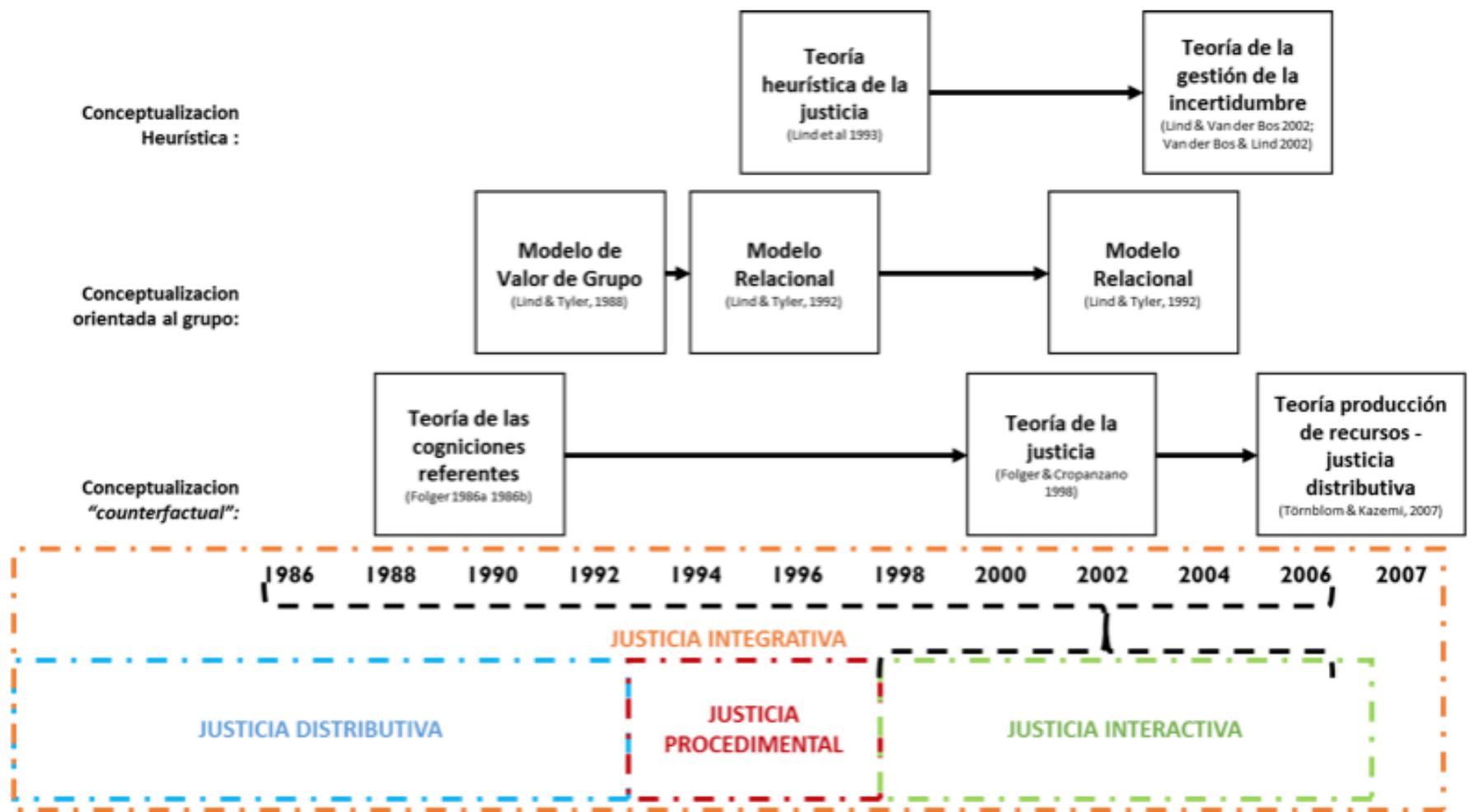
Tabla 1
Conceptos relacionados con las dimensiones de justicia organizacional.

Justicia distributiva: Resultados apropiados.
<ul style="list-style-type: none"> • Equidad: Recompensar a los empleados fundamentados en sus contribuciones. • Igualdad: Proporcionar a cada empleado aproximadamente la misma compensación. • Necesidad: Proporcionar un beneficio en función de las necesidades personales.
Justicia procesal: Proceso de asignación apropiado.
<ul style="list-style-type: none"> • Consistencia: Todos los empleados reciben el mismo trato. • Imparcialidad: Ninguna persona o grupo es señalado por discriminación o malos tratos. • Precisión: Decisiones basadas en información precisa. • Representación de todos los interesados: los actores apropiados participan en la decisión. • Corrección: Hay un proceso de apelación u otro mecanismo para arreglar los errores. • La ética: Las normas profesionales de conducta no se violan.
Justicia interaccional: Tratamiento apropiado que se recibe de la figura de autoridad.
<ul style="list-style-type: none"> • Justicia interpersonal: Tratar a un empleado con dignidad, cortesía y respeto. • Justicia informativa: Compartir información relevante con los empleados.

Fuente: Cropanzano et al. (2007, p. 36)

De igual manera, tanto Colquitt et al. (2005) como Törnblom y Kazemi (2015) establecieron vínculos entre las teorías que soportan el planteamiento de la justicia organizacional como constructo y las cuales ayudaron a establecer criterios nuevos o permitieron mejorar los conceptos previos. La figura 1 a continuación, las sintetiza.

Figura 1
Vínculos entre los conceptos que integran la justicia organizacional



Fuente: Adaptado de Colquitt et al. (2005, p. 37) con información de Törnblom y Kazemi (2015)

La literatura (Cropanzano, Bowen y Gilliland, 2007; Hanisch, Hulin y Seitz, 2001) destaca tres factores de justicia organizacional: distributiva, procedural e interaccional (integrada por interpersonal e informacional, según Colquitt, 2001).

Las primeras contribuciones en el campo de la justicia organizacional se remontan a las descripciones de la justicia distributiva según la teoría de la equidad de Adams (1965). La justicia distributiva se refiere a la equidad percibida de los resultados, ya sea que las personas perciban que los resultados son consistentes con sus contribuciones y aportes (Leventhal, 1976). Argumentando que la justicia organizacional no se logró de manera suficiente a través de la imparcialidad percibida del resultado, tanto Thibaut y Walker (1975), como Leventhal (1980), se enfocaron en la importancia de la justicia procesal. La justicia procesal se refiere al proceso que conduce a las decisiones, y la cantidad de influencia que la gente percibe para ejercer sobre este proceso. Según Leventhal, los procedimientos deben cumplir criterios específicos para ser percibidos como justos. Estos criterios implican que los procedimientos deben aplicarse de forma coherente, ser imparciales, basarse en información precisa, garantizar la posibilidad de corregir decisiones injustas o imprecisas, ajustarse a normas éticas y morales e incorporar opiniones de los diversos grupos afectados por las decisiones.

La justicia interactiva, promovida por Bies y Moag (1986), se centra en el tratamiento que reciben los empleados cuando se implementan los procedimientos, específicamente la forma en que la administración se comporta con los destinatarios de la justicia. La justicia interaccional se dividió luego en dos tipos específicos de tratamiento interactivo: justicia interpersonal y justicia informacional (Greenberg, 1993), donde el primero refleja cortesía y respeto por parte de las autoridades, y el segundo enfatiza información y explicaciones sobre procedimientos y resultados. Más tarde se afirmó que la justicia informacional también debería exigir que las explicaciones sean oportunas, razonables y específicas (Shapiro, Buttner y Barry, 1994).

Aunque no todos los autores definen los conceptos, algunas definiciones encontradas en estudios previos se resumen en la tabla 2, a continuación.

Tabla 2
Definiciones de las dimensiones de justicia organizacional

JUSTICIA	DEFINICIONES
DISTRIBUTIVA	

Folger (1977)	Imparcialidad percibida de cantidad de compensación que los empleados reciben.
Greenberg (1982)	Reacciones de las personas ante la equidad percibida de lo que reciben en comparación a lo que aportan a la organización.
Niehoff y Moorman (1993)	Es la percepción de la equidad de los diferentes resultados del trabajo distribuidos a los empleados, incluyendo el nivel de remuneración, horario de trabajo, carga de trabajo y responsabilidades en el trabajo, entre otros.
Hanisch, Hulin y Seitz (2001)	Percepciones de justicia acerca de los resultados asignados o distribuidos (premios o castigos) que los trabajadores reciben por medio de los cuales se forman juicios de equidad. Impacto de estas percepciones sobre los resultados organizacionales.
Mladinic y Isla (2002)	Ámbito organizacional se refiere a la percepción de la distribución justa y equitativa de recursos y resultados que efectúan, principalmente, los directivos a los trabajadores.
Omar (2006)	La justicia distributiva se refiere al contenido de las distribuciones y a la justicia de los fines o resultados alcanzados.
Cropanzano, Bowen y Gilliland (2007)	Preocupación de los individuos de si recibieron o no un trato justo, pues en realidad no todos los trabajadores son tratados por igual.

PROCEDIMENTAL

Adams (1965)	Intercambio donde las partes obtienen unos beneficios proporcionales a las inversiones que han realizado (teoría de la equidad).
Thibaut y Walter (1975)	Percepción de imparcialidad de los procedimientos a través de los cuales se establecen los resultados.
Niehoff y Moorman (1993)	Grado en el cual las decisiones de trabajo incluyen mecanismos que garantizan el uso de información precisa e imparcial, la incorporación de los puntos de vista de los empleados y la existencia de un proceso de apelación abierto para los trabajadores.
Folger (1977)	Imparcialidad percibida sobre los medios utilizados para determinar las compensaciones.
Folger y Cropanzano (1998)	Imparcialidad percibida en referencia a los métodos, mecanismos y procesos utilizados para determinar los resultados.

INTERACCIONAL

Barling y Phillips (1993)	Percepciones del trato que se recibe en las relaciones interpersonales por parte de las personas que toman las decisiones en la organización.
Niehoff y Moorman (1993)	Es el grado en que los trabajadores perciben que sus necesidades fueron consideradas y han recibido la explicación adecuada con respecto a las decisiones de trabajo.
Colquitt (2001)	Consideración, honestidad, calidad en el trato y la comunicación.

Omar (2006)	Calidad del tratamiento interpersonal entre el nivel de jefatura, es decir, los gestores que deciden y los empleados afectados por sus decisiones. Modo en que los que controlan las recompensas y recursos se comportan con los subordinados.
INFORMACIONAL	
Colquitt (2001)	Veracidad y entrega de justificaciones adecuadas por parte del jefe cuando surgen problemas o las cosas van mal.
INTERPERSONAL	
Colquitt (2001)	Respeto y dignidad con la que el jefe trata al empleado.

Paralelamente, el estudio de Colquitt (2001) apoyó una estructura de cuatro factores donde la justicia distributiva, procesal, interpersonal e informativa representaban sus dimensiones. Los ítems de la medida de Colquitt se pueden adaptar a otros contextos, por lo cual se toma esta escala para el contexto latinoamericano y se aplica específicamente en educación. No existe un acuerdo establecido sobre el número de dimensiones que comprende la justicia organizacional. Dos meta-análisis en el campo (Cohen-Charash y Spector, 2001; Colquitt, et al., 2001), realizaron una revisión encontrando apoyo para tres y cuatro dimensiones respectivamente. El estudio de Colquitt (2001), sugirió que la justicia interpersonal e informativa debería ser dimensiones distintas, aunque estas dos dimensiones estaban altamente correlacionadas.

2. Metodología

Esta investigación se enmarca en el contexto latinoamericano. Se tomaron universidades dado el papel de los empleados del conocimiento, la importancia de su calidad y la competitividad que dependen del aprovechamiento del talento humano, en un trabajo estresante, exigente y difícil de evaluar. Se tomó un censo de empleados de dos universidades en Ecuador, lo que significó una base de 862 registros válidos para el análisis. Para la aplicación y medición, se siguieron las recomendaciones de Churchill (1979) y Likert (1932) frente a la medición de constructos, midiendo los mismos mediante escalas multi-ítem de clasificación por categorías de 7 puntos, (0 = totalmente en desacuerdo; 7 = totalmente de acuerdo) en concordancia con estudios psicométricos previos y la aplicación previa del instrumento, usando ítems con afirmaciones de extensión media. Para el proceso de validación de escalas, se siguió el esquema planteado por Duque (2015) fundamentado en Churchill (1979). Dado que la escala de justicia organizacional ha sido probada, se tomaron los indicadores usuales para su evaluación (McKelvey, 1967; Saxe y Weitz, 1982; Spector, 1992; Hair y otros, 1999; Osborne y Costello, 2004). Es decir, en el análisis factorial exploratorio se revisa la relevancia de la carga de correlación ítem total (entre 0.30 y 0.35) y la comunalidad, la cual debería explicar por lo menos la mitad de la varianza del factor, por lo cual, comunalidades inferiores a 0.50 carecen de explicación suficiente del factor (Hair y otros, 1999).

Según Gerbing y Anderson (1988), el desarrollo de un análisis factorial confirmatorio permite establecer con mayor profundidad que tan depuradas están las escalas, a la vez que permite evaluar la dimensionalidad de los constructos planteados. Para esto se usó el software estadístico Lisrel 9.1, empleando el método de máxima verosimilitud y varimax rotation con Kaiser cuando fue necesario, calculando también los índices de varianza extraída y fiabilidad compuesta (Fornell y Larcker, 1981; Bagozzi y Yi, 1988). Se consideró la significatividad de los coeficientes y que el porcentaje de varianza de la variable latente que explica cada ítem debe ser superior a 0,5. También se siguieron las recomendaciones de Hair y otros (1999), acerca de los índices de modificación y los residuos estandarizados en la fase de depuración de las escalas.

3. Resultados

3.1. Análisis factorial exploratorio

Conforme a lo establecido, se calcularon las extracciones de comunalidad, los aportes a los factores y las correlaciones ítem-total para cada una de las dimensiones y la escala total y se muestran en las siguientes tablas (3, 4, 5 y 6).

Tabla 3

Extracción comunalidad, correlaciones ítem total y componentes para la dimensión de justicia distributiva

Dimensión	Alfa de Cronbach	Ítem	Extracción comunalidad	Correlación ítem-total corregida	Alfa si se elimina el ítem	Componentes
						1
Justicia distributiva	0.980	JDIS1	0,965	0,967	0,976	0,982
		JDIS2	0,971	0,973	0,974	0,986
		JDIS3	0,971	0,973	0,974	0,985
		JDIS4	0,909	0,919	0,989	0,954

Como se puede observar, tanto la extracción de la comunalidad, como la correlación ítem total, de acuerdo con los criterios de eliminación, no recomiendan eliminar nada.

Tabla 4

Extracción comunalidad, correlaciones ítem total y componentes para la dimensión de justicia procedimental

Dimensión	Alfa de Cronbach	Ítem	Extracción comunalidad	Correlación ítem-total corregida	Alfa si se elimina el ítem	Componentes
						1
Justicia procedimental	0,933	JPRO1	0,495	0,630	0,938	0,703
		JPRO2	0,614	0,729	0,928	0,783
		JPRO3	0,790	0,831	0,918	0,889
		JPRO4	0,854	0,877	0,913	0,924
		JPRO5	0,833	0,860	0,916	0,912
		JPRO6	0,758	0,815	0,920	0,870
		JPRO7	0,702	0,762	0,925	0,838

En esta dimensión, el ítem JPRO1 ("¿Has podido expresar tus puntos de vista, pensamiento y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas?") presenta una extracción de comunalidad baja, por lo cual, es posible eliminarla. En referencia a la dimensión de justicia informacional, la información de la tabla 5 muestra que tanto la extracción de la comunalidad, como la correlación ítem total son adecuadas, por lo cual, no recomienda eliminar nada y se procede a analizar la dimensión de la justicia interactiva que se muestra en la tabla 6.

Tabla 5

Extracción comunalidad, correlaciones ítem total y componentes para la dimensión de justicia distributiva

Dimensión	Alfa de Cronbach	Ítem	Extracción comunalidad	Correlación ítem-total corregida	Alfa si se elimina el ítem	Componentes
						1

Dimensión	Alfa de Cronbach	Ítem	Extracción comunalidad	Correlación ítem-total corregida	Alfa si se elimina el ítem	Componentes
						1
Justicia informacional	0,921	JINF1	0,662	0,700	0,903	0,814
		JINF2	0,758	0,809	0,881	0,871
		JINF3	0,691	0,756	0,893	0,831
		JINF4	0,760	0,780	0,887	0,872
		JINF5	0,841	0,842	0,873	0,917

Tabla 6

Extracción comunalidad, correlaciones ítem total y componentes para la dimensión de justicia interaccional

Dimensión	Alfa de Cronbach	Ítem	Extracción comunalidad	Correlación ítem-total corregida	Alfa si se elimina el ítem	Componentes
						1
Justicia interactiva	0.880	JINT1	0,889	0,842	0,813	0,943
		JINT2	0,928	0,875	0,796	0,963
		JINT3	0,916	0,866	0,807	0,957
		JINT4	0,422	0,504	0,968	0,650

En este caso, el ítem JINT4 ("¿Evita chistes o comentarios inapropiados?") presenta indicadores menores al criterio mínimo de extracción de comunalidad y es bajo para la correlación ítem total. Además, su eliminación genera una notable mejora en el alfa de Cronbach, por lo cual se decide eliminar este ítem. Una vez analizadas las dimensiones, se procede a desarrollar un análisis de toda la escala bajo los mismos parámetros (tabla 7).

Tabla 7

Extracción comunalidad, correlaciones ítem total y componentes de justicia organizacional (iteración inicial de todas las dimensiones)

Dimensión	Alfa de cronbach	Ítem	Extracción comunalidad	Correlación ítem-total corregida	Alfa si se elimina el ítem	Matriz de componentes			
						Componentes			
						1	2	3	4
Justicia Distributiva		JDIS1	0,801	0,793	0,945	0,511	0,102	0,796	0,174
		JDIS2	0,808	0,803	0,945	0,505	0,099	0,802	0,199
		JDIS3	0,804	0,798	0,945	0,505	0,083	0,797	0,209
		JDIS4	0,816	0,801	0,945	0,527	0,089	0,784	0,191

Justicia Procedimental	0,950	JPRO1	0,576	0,686	0,947	0,714	0,118	0,237	0,198
		JPRO2	0,531	0,613	0,948	0,755	0,024	0,164	0,139
		JPRO3	0,779	0,778	0,946	0,827	0,100	0,319	0,157
		JPRO4	0,788	0,798	0,945	0,825	0,155	0,318	0,154
		JPRO5	0,802	0,806	0,945	0,826	0,135	0,332	0,171
		JPRO6	0,625	0,697	0,947	0,798	0,038	0,171	0,237
Justicia Interactiva	JINT1	0,866	0,468	0,950	0,088	0,914	0,058	0,138	
	JINT2	0,913	0,479	0,950	0,084	0,939	0,058	0,145	
	JINT3	0,886	0,493	0,950	0,098	0,922	0,084	0,142	
	JINT4	0,447	0,367	0,951	0,071	0,629	0,042	0,211	
Justicia Informativa	JINF1	0,793	0,581	0,949	0,143	0,728	0,058	0,491	
	JINF2	0,866	0,715	0,947	0,333	0,251	0,178	0,815	
	JINF3	0,864	0,733	0,946	0,345	0,246	0,211	0,801	
	JINF4	0,792	0,656	0,948	0,162	0,493	0,204	0,697	
	JINF5	0,782	0,640	0,948	0,175	0,513	0,150	0,683	

Al desarrollar el análisis de toda la escala, el ítem problemático es solo JINT4 (“¿Evita chistes o comentarios inapropiados?”). Esto confirma la necesidad de la eliminación del ítem problemático para darle mayor estabilidad a la medición, sin embargo, si se pretende usar la escala para medir el constructo o relaciones con otros constructos, puede ser necesario quitar también otros ítems dependiendo de sus indicadores de ajuste. Adicionalmente, se debe resaltar que la escala mantiene la dimensionalidad teórica establecida por Colquitt (2001), confirmando que, para el contexto latinoamericano, la estructura de cuatro dimensiones es adecuada, aunque el ítem JINF1, puede ser problemático por cuanto aporta a otra de las dimensiones.

3.2. Análisis factorial confirmatorio

Con fundamento en el análisis factorial exploratorio se desarrolla el confirmatorio. Dada la naturaleza de los datos, es frecuente que no exista normalidad multivariante, para lo cual se corrió la prueba de normalidad multivariante, con resultado negativo, por lo cual se usaron indicadores robustos en el análisis para controlar la posible incidencia de la no normalidad multivariante de los datos. De esta manera, se utilizó la chi-cuadrado normada, usando la chi-cuadrado de Satorra-Bentler [SBX2] (Chau, 1997). La tabla 8 muestra el análisis factorial confirmatorio AFC de la escala de justicia organizacional, tomando como base el análisis factorial exploratorio que recomendó eliminar el ítem JINT4.

Tabla 8
Análisis Factorial Confirmatorio
escala de Colquitt

Dimensión	Ítem	λ	Prom λ	t-value	R2
J. distributiva	JDIS1	0,814	0,824	-	0,663
	JDIS2	0,854		29,687	0,729
	JDIS3	0,806		27,273	0,649
	JDIS4	0,821		28,017	0,674
J. procedural	JPRO1	0,375	0,611	-	0,141
	JPRO2	0,519		16,198	0,269
	JPRO3	0,555		17,560	0,309
	JPRO4	0,517		16,135	0,267
	JPRO5	0,381		11,480	0,145
	JPRO6	0,959		38,175	0,920
	JPRO7	0,970		38,975	0,940
J. interaccional	JINT1	0,947	0,848	-	0,896
	JINT2	0,943		35,738	0,890
	JINT3	0,654		21,344	0,427
J. informacional	JINF1	0,889	0,876	-	0,790
	JINF2	0,934		36,159	0,873
	JINF3	0,958		37,842	0,918
	JINF4	0,746		25,398	0,556
	JINF5	0,852		30,989	0,726

Como se puede observar, los R2 de algunos ítems son demasiado bajos por lo cual, en el proceso de depuración de la escala, será necesario prescindir de ellos. Por esta razón, y teniendo en cuenta el proceso de depuración de ítems para un adecuado modelo de medida, se calculan los indicadores de ajuste de este modelo y se muestran en la tabla 9.

Tabla 9
Cargas factoriales, fiabilidad compuesta y varianza extraída por dimensiones de la justicia organizacional

Dimensión	Carga factorial de la dimensión	Alfa de Cronbach	FC	AVE
J. distributiva	0,429	0,984	0,800	0,852
J. procedural	0,564	0,933	0,859	0,691

J. interaccional	0,768	0,968	0,745	0,862
J. informacional	1,042	0,938	0,832	0,929
Bondad de ajuste del modelo	S-B χ^2 (132)=3103,299 p=0,0			
	S-B χ^2 /g.l.= 23,51 RMSEA= 0,162			
	CFI = 0,955 NFI = 0,952 NNFI = 0,941			
	GFI = 0,725 AGFI = 0,604			

Como se puede observar, los indicadores de ajuste no son adecuados para un proceso de medición del constructo en este contexto, por lo cual, se procede a depurar la escala, de manera que se pueda utilizar para obtener conclusiones en la medición. La tabla 10 muestra el comparativo entre la escala inicial y la escala depurada. Por su parte, la tabla 11 resume el análisis factorial confirmatorio de la escala final luego de ser depurada.

Tabla 10
Comparativo cargas factoriales, fiabilidad compuesta y varianza Extraída por dimensiones de la JO inicial y final

Dimensión	ESCALA INICIAL				ESCALA FINAL			
	Carga factorial de la dimensión	Alfa de Cronbach	FC	AVE	Carga factorial de la dimensión	Alfa de Cronbach	FC	AVE
J. distributiva	0,429	0,984	0,800	0,852	0,839	0,984	0,800	0,850
J. procedural	0,564	0,933	0,859	0,691	0,884	0,933	0,667	0,967
J. interaccional	0,768	0,968	0,745	0,862	0,456	0,968	0,745	0,862
J. informacional	1,042	0,938	0,832	0,929	0,456	0,938	0,799	0,905
Bondad de ajuste del modelo	S-B χ^2 (132)=3103,299 p=0,0				S-B χ^2 (52)=246,219 p=0,0			
	S-B χ^2 /g.l.= 23,51 RMSEA= 0,162				S-B χ^2 /g.l.= 4,734 RMSEA= 0,0651			
	CFI = 0,955 NFI = 0,952 NNFI = 0,941				CFI = 0,993 NFI = 0,991 NNFI = 0,989			
	GFI = 0,725 AGFI = 0,604				GFI = 0,959 AGFI = 0,928			

Tabla 11
Análisis factorial confirmatorio justicia organizacional final

Dimensión	Ítem	λ	Prom λ	t-value	R2

J. distributiva	JDIS1	0,811	0,823	-	0,658
	JDIS2	0,851		29,504	0,724
	JDIS3	0,809		27,439	0,655
	JDIS4	0,820		27,945	0,672
J. procedural	JPRO6	0,963	0,969	-	0,927
	JPRO7	0,975		39,347	0,950
J. interaccional	JINT1	0,947	0,848	-	0,897
	JINT2	0,944		35,794	0,891
	JINT3	0,653		21,334	0,427
J. informacional	JINF2	0,905	0,869	-	0,819
	JINF3	0,929		35,113	0,863
	JINF4	0,767		26,090	0,589
	JINF5	0,873		31,810	0,763

Como se puede observar, tanto los indicadores de ajuste como los de error, permiten concluir que la escala depurada es un mejor instrumento de medida para ser utilizado en otros análisis de medición. De igual forma, se volvió a mirar la dimensionalidad encontrando que, dada la depuración en la dimensión de justicia procedural, esta se convierte en una dimensión con la justicia distributiva, pero se mantienen las dimensiones de justicia interactiva e informacional, como se puede ver en la tabla 12.

Tabla 12

Extracción comunalidad, correlaciones ítem total y componentes de justicia organizacional (escala depurada)

Dimensión	Alfa de cronbach	Ítem	Extracción comunalidad	Correlación ítem-total corregida	Alfa si se elimina el ítem	Componentes		
						1	2	3
Justicia Distributiva		JDIS1	0,910	0,782	0,919	0,932	0,108	0,175
		JDIS2	0,913	0,792	0,918	0,929	0,101	0,199
		JDIS3	0,911	0,789	0,918	0,928	0,087	0,207
		JDIS4	0,914	0,788	0,918	0,931	0,093	0,195
Justicia Procedural		JPRO6	0,571	0,626	0,925	0,679	-0,005	0,331
		JPRO7	0,636	0,683	0,923	0,752	0,147	0,221

Justicia Interactiva	0,928	JINT1	0,902	0,489	0,928	0,082	0,917	0,232
		JINT2	0,941	0,498	0,928	0,081	0,937	0,237
		JINT3	0,915	0,512	0,928	0,108	0,921	0,234
Justicia Informativa		JINF2	0,878	0,738	0,921	0,332	0,185	0,857
		JINF3	0,875	0,757	0,920	0,364	0,182	0,843
		JINF4	0,785	0,690	0,922	0,231	0,438	0,735
		JINF5	0,774	0,667	0,923	0,199	0,450	0,729

4. Discusión y conclusiones

Los resultados del estudio muestran consistencia interna satisfactoria, con indicadores dentro de los adecuados para las cuatro subescalas. Las intercorrelaciones entre las subescalas fueron apropiadas y los indicadores de ajuste también. Por tanto, se puede concluir que la escala de Justicia Organizacional de Colquitt, mantiene su consistencia interna y validez de constructo para una muestra de trabajadores de universidades en el contexto latinoamericano, es específico en el Ecuador. Este estudio apoya la literatura previa sobre un modelo de los 4 factores de justicia organizacional, aun cuando al depurar la escala se conviertan en tres para el ámbito de este estudio. Esto quiere decir que la justicia distributiva (equidad e igualdad), la justicia procedural (Proceso de asignación apropiado, trato equitativo e imparcialidad), la justicia interactiva (trato apropiado, con dignidad, cortesía y respeto) y la justicia informativa (compartir información relevante con los empleados), son cuatro aspectos separados, pero que conforman la justicia organizacional. Este estudio, ayuda en la validación de la multidimensionalidad del constructo, la cual no ha sido consensuada por la comunidad académica y, por tanto, esta divulgación coadyuva a ganar un consenso respecto a sus dimensiones.

Los resultados del presente estudio también apoyan que las cuatro dimensiones de la justicia se manifiestan dentro de un factor general de justicia organizacional, según lo establecido en la literatura (Zinbarg, Barlow y Brown, 1997). Además, desde la esencia teórica, este resultado también proporciona una justificación empírica para obtener una puntuación total de justicia organizacional del conjunto de elementos.

En relación con las limitaciones de este estudio desde la perspectiva metodológica, este estudio es estático, pues mira la situación en un momento específico y sería interesante desarrollar futuras investigaciones de tipo longitudinal que permitan contemplar si existen variaciones en las percepciones de los empleados a lo largo del tiempo.

Referencias bibliográficas

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In *Advances in experimental social psychology*. Academic Press. (2), 267-299.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the academy of marketing science*, 16(1), 74-94.
- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). Interactional Justice: The Management or Moral Outrage. *Research in Organizational Behavior*, 9, 289-319.
- Bies, R. J., & Moag, J. F. (1986) Interactional justice: communication criteria for fairness. In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman (Eds.), *Research on negotiations in organizations*. Greenwich, CT: JAI Press. 43-55.
- Blakely, G. L., Andrews, M. C., & Moorman, R. H. (2005). The moderating effects of equity sensitivity on the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 259-273.

- Churchill Jr, G. A. (1979). A paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of marketing research*, 64-73.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational behavior and human decision processes*, 86(2), 278-321.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), 386.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of applied psychology*, 86(3), 425.
- Colquitt, J. A., Greenberg, J., & Zapata-Phelan, C. P. (2005). What is organizational justice? A historical overview. *Handbook of organizational justice*, 1, 3-58.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of management perspectives*, 21(4), 34-48.
- Flint, D., Haley, L. M., & McNally, J. J. (2012). Dimensionality of organizational justice in a call center context. *Psychological reports*, 110(2), 677-693.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of marketing research*, 382-388.
- Gerbing, D. W., & Anderson, J. C. (1988). An updated paradigm for scale development incorporating unidimensionality and its assessment. *Journal of marketing research*, 186-192.
- Greenberg, J. (1993). Stealing in the name of justice: Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity. *Organizational behavior and human decision processes*.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1999). *Análisis multivariante*. Madrid: Prentice Hall.
- Hanisch, K. A., Hulin, C. L., & Seitz, S. T. (2001). Temporal dynamics and emergent properties of organizational withdrawal models. *Work motivation in the context of a globalizing economy*, 293-312.
- Hertel, G., Aarts, H., & Zeelenberg, M. (2002). What do you think is 'fair'? Effects of ingroup norms and outcome control on fairness judgments. *European Journal of Social Psychology*, 32(3), 327-341.
- Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: the mediating role of work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 89(3), 395.
- Leventhal, G. S. (1976). *Fairness in social relationships*. Morristown, NJ: General Learning Press. 211-239.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory?. In *Social Exchange*. Springer, Boston, MA. 27-55.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of psychology*.
- Maharee-Lawler, S., Rodwell, J., & Noblet, A. (2010). A step toward a common measure of organizational justice. *Psychological reports*, 106(2), 407-408.
- McKelvey, W. (1967). An Approach for Developing Shorter and Better Measuring Instruments. Human Systems Develop. Working Paper. 76-6.
- Osborne, J. W., & Costello, A. B. (2004). Sample size and subject to item ratio in principal components analysis. *Practical assessment, research & evaluation*, 9(11), 8.
- Robbins, J. M., Ford, M. T., & Tetrick, L. E. (2012). Perceived unfairness and employee health: A meta-analytic integration. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 235.
- Saxe, R., & Weitz, B. A. (1982). The SOCO scale: A measure of the customer orientation of salespeople. *Journal of marketing research*, 343-351.
- Shapiro, D. L., Buttner, E. H., & Barry, B. (1994). Explanations: What factors enhance their perceived adequacy?. *Organizational behavior and human decision processes*, 58(3), 346-368.
- Spector, P. E. (1992). *Summated rating scale construction: An introduction*. (82).
- Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. L. Erlbaum

Associates.

Törnblom, K., & Kazemi, A. (2015). Distributive justice: Revisiting past statements and reflecting on future prospects. *The Oxford handbook of justice in the workplace*, 15-50.

Wang, Q. & Yao, Y. (2011). The Impact of Cultural Differences on Applicants' Perceived Fairness. International Conference on Management and Service Science, Wuhan, 2011, pp. 1-6. doi: 10.1109/ICMSS.2011.5998042

Zinbarg, R. E., Barlow, D. H., & Brown, T. A. (1997). Hierarchical structure and general factor saturation of the Anxiety Sensitivity Index: Evidence and implications. *Psychological assessment*, 9(3), 277.

1. Ph.D. en Marketing. Profesor Titular Universidad Nacional de Colombia y ESAI Business School Ecuador. ejduqueo@unal.edu.co

2. Vicerrector Financiero Universidad Espíritu Santo y Profesor ESAI Business School Ecuador. jportega@uees.edu.ec

3. Ph.D. en Psicología Social. Profesora Titular Universidad del Rosario Colombia. merlin.grueso@urosario.edu.co

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015
Vol. 39 (Nº 52) Año 2018

[Índice]

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a webmaster]