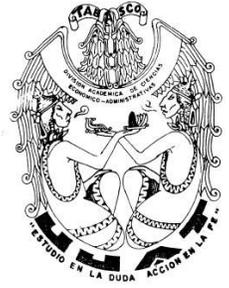




**UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO**

**DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONÓMICO  
ADMINISTRATIVAS**



**JUSTICIA Y APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO, EFECTOS EN EL  
COMPROMISO. EL CASO DE LOS CUERPOS ACADÉMICOS EN UNA  
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:  
DOCTOR EN ESTUDIOS ECONÓMICO ADMINISTRATIVOS**

**EN LA LÍNEA DE GENERACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO:  
GESTIÓN ORGANIZACIONAL NACIONAL E INTERNACIONAL**

**PRESENTA:  
MAP. LUIS ARTURO VÁZQUEZ CUJ**

**BAJO LA DIRECCIÓN DE:  
DRA. DENE B ELÍ MAGAÑA MEDINA**

**EN CO-DIRECCIÓN:  
DRA. FABIOLA DE JESÚS MAPÉN FRANCO**

**VILLAHERMOSA TABASCO. FEBRERO 2020**



**UNIVERSIDAD JUÁREZ  
AUTÓNOMA DE TABASCO**

"ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE"



**DIVISIÓN ACADÉMICA  
DE CIENCIAS  
ECONÓMICO  
ADMINISTRATIVAS**

**DIRECCIÓN**

OFICIO: D/220/2020  
Villahermosa, Tabasco; a 27 enero de 2020

**LIC. MARIBEL VALENCIA THOMPSON  
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CERTIFICACIÓN  
Y TITULACIÓN DE SERVICIOS ESCOLARES  
PRESENT E**

De conformidad con lo establecido en el Artículo 69 y 70 Fracción II y III del Reglamento General de Estudios de Posgrados de la UJAT, me permito comunicar a usted, que la **Dra. Deneb Elí Magaña Medina** directora y la **Dra. Fabiola de Jesús Mapén Franco**, codirectora, dirigieron y supervisaron la tesis:

**JUSTICIA Y APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO, EFECTOS EN EL COMPROMISO. EL CASO DE LOS CUERPOS ACADÉMICOS EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

Proyecto de investigación elaborado por el **C. LUIS ARTURO VÁZQUEZ CUJ** egresado del Doctorado en Estudios Económico Administrativo. Los miembros del Jurado de Examen Profesional, integrado por los profesores: Dra. Norma Aguilar Morales, Dra. Fabiola de Jesús Mapén Franco, Dra. Deneb Elí Magaña Medina, Dra. María del Carmen Sandoval Caraveo, Dr. Jenner Priego Padrón, Dr. Germán Martínez Prats, Dra. Candelaria Guzmán Fernández, revisaron y señalaron las modificaciones pertinentes a dicho trabajo y que el interesado efectuó. Por lo tanto, *puede imprimirse.*

**ATENTAMENTE**

*Luis Manuel Hernández Govea*  
**DR. LUIS MANUEL HERNÁNDEZ GOVEA**

UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA  
DE TABASCO



DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS  
ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
**DIRECCIÓN**

c.c.p. Archivo  
MLXV/RZC

## **Declaración de autoría**

Esta tesis es mi propio trabajo, con excepción de las citas bibliográficas en las que he dado crédito a sus autores. Asimismo, afirmo que esta investigación no ha sido presentada para la obtención de algún título, grado académico o equivalente.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'L' followed by the name 'Luis Vázquez' in a cursive script.

---

**MAP. Luis Arturo Vázquez Cuj**

## Carta Autorización

El que suscribe, autoriza por medio del presente escrito a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, para que utilice tanto física como digitalmente la tesis de grado denominada **“Justicia y Apoyo Organizacional Percibido, efectos en el Compromiso. El caso de los Cuerpos Académicos en una Institución de Educación Superior”**, de la cual soy autor y titular de los Derechos de Autor.

La finalidad del uso por parte de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco de la tesis antes mencionada será única y exclusivamente para difusión, educación y sin fines de lucro; autorización que se hace de manera enunciativa más no limitativa para incorporar la a la Red Abierta de Bibliotecas Digitales (RABID) y a cualquier otra red académica con las que la Universidad tenga relación institucional.

Por lo antes manifestado, libero a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco de cualquier reclamación legal que pudiera ejercer respecto al uso y manipulación de la tesis mencionada y para los fines estipulados en este documento.

Se firma la presente autorización en la ciudad de Villahermosa, Tabasco a los cuatro días del mes de febrero del año Dos Mil Veinte.

Autorizo

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Luis Vázquez Cuj', is written over a horizontal line.

**MAP. Luis Arturo Vázquez Cuj**

## **Dedicatoria**

Primero que todo, dedico este trabajo a Dios por darme la vida, por guiarme y concederme sabiduría en momentos difíciles.

A mí Madre y mi Padre que desde el cielo me han guiado y transmitido fortaleza para seguir adelante y alcanzar mis objetivos. Con todo mi amor les dedico este trabajo.

A mi amada esposa, por su apoyo y comprensión durante estos tres años del programa doctoral en los que en todo momento estuvo acompañándome hasta culminar este proyecto.

A mi pequeño y amado hijo Arturo Benjamín, por alegrarme la vida, comprender y aceptar los momentos de ausencia.

A mis hermanas y hermanos que siempre me apoyan en mis proyectos personales.

A mis suegros por su apoyo incondicional, consejos y motivación para lograr llegar a la meta.

Al Lic. Edgar Azcuaga quien representó la figura de un tío y con sus consejos y su gran experiencia supo guiarme y darme la fortaleza para continuar y lograr esta meta.

A la Dra. Deneb Medina y la Dra. Fabiola Mapén por su amistad, apoyo incondicional, disponibilidad y ejemplos de compromiso y entrega en el desarrollo de sus actividades.

Al honorable sínodo integrado por la Dra. Norma Aguilar, Dr. Jenner Priego y Dra. María del Carmen Sandoval, por compartirme sus conocimientos y enriquecer esta tesis.

A los profesores y amigos del Doctorado en Estudios Económico Administrativos, a mis compañeros y amigos, en especial a Fabiola y José Pablo por sus consejos y amistad.

Al Dr. Jorge A. Rosas y la Lic. Maricarmen por brindarme su amistad y apoyo incondicional.

## **Agradecimientos**

Al iniciar este maravilloso proyecto, no solo de desarrollo académico, sino también de crecimiento y desarrollo personal, tuve la valiosa oportunidad de reencontrarme y conocer excelentes profesores comprometidos con su institución, sus actividades y valores, como la Dra. Deneb Elí Magaña Medina, quien compartió conmigo sus conocimientos, experiencia y su valioso tiempo, agradezco todo su apoyo.

De igual forma Agradezco a la Dra. Fabiola de Jesús Mapén Franco, toda su entereza en el proyecto de investigación, su amabilidad, conocimientos, experiencia, tiempo y consejos compartidos conmigo para llegar a la meta y motivarme a culminar y seguir nuevos objetivos.

Así también agradezco a la Dra. Gilda Ma. Berttolini Díaz. -Coordinadora académica del Doctorado en Estudios Económico Administrativos, quien es un ejemplo de responsabilidad y compromiso. Desempeñó un papel trascendental en el desarrollo del doctorado, facilitándonos las herramientas y recursos necesarios para transitar esta experiencia de tres años. En lo personal representa una gran figura, la cual motiva e inspira para seguir construyendo sueños, con base en el esfuerzo y dando lo mejor en cada paso para lograr alcanzar las metas.

Mi reconocimiento y agradecimiento para el Dr. Leonardo Hernández Triano, quien compartió sus conocimientos, tiempo y consejos con todo el grupo, sin duda fue pieza fundamental para el logro de este proyecto.

Especial agradecimiento al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, por brindarme el apoyo para cursar este programa doctoral.

Agradezco a las autoridades de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, que me brindaron el apoyo y las facilidades para realizar este valioso y anhelado proyecto.

Mi gratitud y respeto a los Directores y Coordinadores de Investigación y Posgrado de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, en especial al Dr. Miguel Antonio Wister Ovando, quien es ejemplo de servicio y compromiso con la universidad. Gracias por su entereza y apoyo durante el estudio de campo en la DAIS.

Mi agradecimiento para el Doctor Juan Pablo Román-Calderón, por su tiempo durante mi estancia en la Universidad EAFIT. Agradezco al Dr. Rodrigo Muñoz Grisales y al Dr. Jorge Alberto Rosas Castro por brindarme su valioso apoyo para lograr la estadía en tan importante Universidad.

De igual manera agradezco a las Universidades Tecnológicas, tanto UTTAB como UT-Usumacinta, por el apoyo y facilidades otorgadas para realizar estudio de campo como parte de la prueba piloto de este proyecto de investigación.

## Resumen

La Justicia Organizacional, el Apoyo Organizacional Percibido y el Compromiso Organizacional, son constructos que se enfocan en analizar y describir las correspondencias de los individuos y las organizaciones. El objetivo de esta investigación fue probar las relaciones entre estas teorías, tomando como población de estudio 241 profesores investigadores adscritos a los cuerpos académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. La investigación propone explicar la relación y los efectos que en el Compromiso Organizacional tienen la relación que existe entre la percepción de Justicia Organizacional y el Apoyo Organizacional Percibido por profesores investigadores de tiempo completo, considerando los diferentes niveles de consolidación de los cuerpos académicos: en formación, en consolidación y consolidados. El tipo de investigación es correlacional, con alcance explicativo, de corte transversal, bajo un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo. Como parte de los resultados más importantes, se llevó a cabo el Análisis Factorial Confirmatorio para cada una de las variables estudiadas, permitiendo confirmar tres factores; distributiva, procedimental, e interaccional, para la Justicia Organizacional, la unidimensionalidad del Apoyo Organizacional Percibido, coincidiendo de esta forma con lo señalado con los autores, así mismo se corroboraron los factores afectivo, de continuidad y normativo como parte de las dimensiones del Compromiso Organizacional. Se empleó la técnica de Modelo de Ecuaciones Estructurales para explorar y verificar las relaciones entre los constructos, obteniendo como resultados la relación directa y significativa de la justicia y el apoyo organizacional, apoyo organizacional y compromiso organizacional y relación indirecta de la justicia organizacional y el compromiso organizacional observándose al apoyo organizacional como variable mediadora entre estas.

**Palabras clave:** justicia organizacional, apoyo organizacional percibido, compromiso organizacional, profesores investigadores, institución de educación superior.

## Abstrac

Organizational Justice, Perceived Organizational Support and Organizational Commitment are constructs that focus on analyzing and describing the correspondences of individuals and organizations. The objective of this research was to test the relationships between these theories, taking as a study population 241 research professors attached to the academic bodies of the Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. The research proposes to explain the relationship and the effects that in the Organizational Commitment have the relationship that exists between the perception of Organizational Justice and the Organizational Support Perceived by full-time research professors, considering the different levels of consolidation of academic bodies: in formation, in consolidation and consolidated. The type of research is correlational, with explanatory scope, cross-sectional, under a non-experimental design, with a quantitative approach. As part of the most important results, the Confirmatory Factor Analysis was carried out for each of the variables studied, allowing three factors to be confirmed; distributive, procedural, and interactional, for organizational justice, the one-dimensionality of the Perceived Organizational Support, coinciding in this way with what was indicated with the authors, likewise the affective, continuity and regulatory factors were corroborated as part of the dimensions of the Organizational Commitment . The Structural Equations Model technique was used to explore and verify the relationships between constructs, obtaining as a result the direct and significant relationship of justice and organizational support, organizational support and organizational commitment and indirect relationship of organizational justice and commitment organizational observing organizational support as a mediating variable between them.

**Keywords:** Organizational justice, perceived organizational support, organizational commitment, research professors, higher education institution.

## Contenido

<b>Resumen .....</b>	<b>i</b>
<b>Contenido .....</b>	<b>viii</b>
<b>Índice de Tablas .....</b>	<b>xi</b>
<b>Índice de Figuras .....</b>	<b>xiv</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>1</b>
<b>Capítulo I. Marco Contextual .....</b>	<b>4</b>
Planteamiento del problema.....	5
Preguntas de investigación.....	8
Justificación.....	9
Objetivo General.....	11
Objetivos específicos.....	11
Hipótesis.....	12
Modelo de investigación.....	13
<b>Capítulo II. Marco teórico .....</b>	<b>16</b>
Teoría de la organización.....	17
Tipología de las organizaciones.....	18
La Universidad como organización.....	20
Antecedentes de los Cuerpos Académicos y el Programa para el Desarrollo del Personal Docente.....	21
Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional en los Cuerpos Académicos.....	26
Conceptualización de Justicia Organizacional y sus dimensiones.....	27
<i>Justicia distributiva</i> .....	30
<i>Justicia procedimental</i> .....	31
<i>Justicia interaccional</i> .....	31
Conceptualización de Compromiso Organizacional y sus dimensiones.....	32
<i>Compromiso afectivo</i> .....	35
<i>Compromiso de continuidad</i> .....	36
<i>Compromiso normativo</i> .....	36
Apoyo organizacional percibido y su relación con la Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional.....	36
<b>Capítulo III. Metodología .....</b>	<b>42</b>
Tipo y diseño de la investigación.....	43
Enfoque.....	43
Población y muestra.....	45
Justificación de la determinación de los sujetos.....	46

Instrumentos.....	48
Pertinencia de los instrumentos seleccionados.....	48
Construcción de los instrumentos.....	49
Validez de contenido, fiabilidad y pilotaje.....	54
<i>Validez del instrumento</i> .....	55
<i>Fiabilidad del instrumento con datos de prueba piloto</i> .....	56
<i>Análisis Factorial Exploratorio (AFE) con datos de prueba piloto</i> .....	57
Fiabilidad final.....	58
Análisis Factorial Exploratorio final.....	60
Análisis Factorial de la escala de Justicia Organizacional.....	60
Análisis Factorial de la escala de Apoyo Organizacional Percibido.....	65
Análisis Factorial de la escala de Compromiso Organizacional.....	66
Análisis Factorial Confirmatorio.....	70
Justicia Organizacional.....	70
Apoyo Organizacional Percibido.....	75
Compromiso organizacional.....	79
Validez convergente y discriminante de los constructos.....	84
Métodos y procedimientos para análisis de la información.....	85
Análisis de los datos de campo.....	85
<b>Capítulo IV. Análisis de resultados.....</b>	<b>88</b>
Estadística descriptiva.....	89
Características sociodemográficas de la muestra.....	89
Análisis descriptivo de las variables.....	93
<i>Justicia Distributiva</i> .....	94
<i>Justicia Procedimental</i> .....	94
<i>Justicia Interaccional</i> .....	95
<i>Apoyo Organizacional Percibido</i> .....	96
<i>Compromiso Afectivo</i> .....	96
<i>Compromiso de Continuidad</i> .....	97
<i>Compromiso Normativo</i> .....	98
Distribución de frecuencias.....	98
<i>Justicia Organizacional</i> .....	98
<i>Apoyo Organizacional Percibido</i> .....	99
<i>Compromiso Organizacional</i> .....	100
Análisis Descriptivo Inferencial.....	101
Análisis de Varianza.....	102
<i>Nivel de consolidación de los Cuerpos Académicos</i> .....	102
<i>Categoría laboral</i> .....	103
<i>Rama de estudio</i> .....	104
Supuestos para el Análisis Multivariante.....	109

Normalidad.....	109
Colinealidad.....	110
Homocedasticidad.....	110
Modelo de investigación.....	111
Comprobación de hipótesis.....	118
<b>Capítulo V. Discusión y Conclusión.....</b>	<b>121</b>
Discusión.....	123
Conclusión.....	128
Futuras líneas de investigación.....	129
Referencias.....	130
Apéndices.....	146
Apéndice A. Trabajo de campo.....	146
Apéndice A.1. Carta de presentación para aplicar prueba piloto.....	147
Apéndice A.2. Plantilla para evaluación de Juicio de Expertos.....	148
Apéndice A.3. Instrumento para la recolección de datos de campo.....	156

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Matriz de congruencia: Justicia y Apoyo Organizacional, efectos en el Compromiso. El caso de los Cuerpos Académicos en una IES</i> .....	14
<b>Tabla 2</b> <i>Cobertura del PRODEP en las Instituciones de Educación Superior</i> .....	25
<b>Tabla 3</b> <i>Escalas de medición de Justicia Organizacional</i> .....	30
<b>Tabla 4</b> <i>Dimensiones de Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional, relacionadas con el desarrollo de los Cuerpos Académicos.</i> .....	40
<b>Tabla 5</b> <i>Cuerpos Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco al año 2018</i> .....	46
<b>Tabla 6</b> <i>Operacionalización de la variable Justicia Organizacional</i> .....	51
<b>Tabla 7</b> <i>Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional</i> .....	52
<b>Tabla 8</b> <i>Operacionalización de la variable Apoyo Organizacional Percibido</i> .....	53
<b>Tabla 9</b> <i>Valores de fiabilidad de pilotaje para los constructos: Justicia, Apoyo y Compromiso Organizacional</i> .....	57
<b>Tabla 10</b> <i>Valores de fiabilidad para los constructos: Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional</i> .....	59
<b>Tabla 11</b> <i>Ponderación de factores para el análisis factorial exploratorio de la escala de Justicia Organizacional</i> .....	61
<b>Tabla 12</b> <i>Ponderación de factores para el análisis factorial exploratorio de la dimensión Justicia Distributiva de la escala de Justicia Organizacional</i> .....	62
<b>Tabla 13</b> <i>Ponderación de factores para el análisis factorial exploratorio de la dimensión Justicia Procedimental de la escala de Justicia Organizacional</i> .....	63
<b>Tabla 14</b> <i>Ponderación de factores para el análisis factorial exploratorio de la dimensión Justicia Interaccional de la escala de Justicia Organizacional</i> .....	64
<b>Tabla 15</b> <i>Ponderación de factores para el análisis factorial exploratorio de la escala Apoyo Organizacional Percibido</i> .....	65
<b>Tabla 16</b> <i>Ponderación de factores para el análisis factorial exploratorio de la escala Compromiso Organizacional</i> .....	67
<b>Tabla 17</b> <i>Ponderación de factores para el análisis factorial exploratorio de la escala Compromiso Organizacional con extracción predeterminada en tres factores</i> .....	69

<b>Tabla 18</b> <i>Indicadores del modelo estructural para la escala de Justicia Organizacional (JO) en un contexto de Profesores investigadores. No ajustado</i> .....	70
<b>Tabla 19</b> <i>Indicadores de ajuste del modelo estructural para la escala de Justicia Organizacional (JO) en un contexto de Profesores Investigadores</i> .....	73
<b>Tabla 20</b> <i>Parámetros estimados del modelo estructural para la escala de Justicia Organizacional</i> .....	74
<b>Tabla 21</b> <i>Indicadores del modelo estructural para la escala de Apoyo Organizacional Percibido (AOP) en un contexto de Profesores investigadores. No ajustado</i> .....	75
<b>Tabla 22</b> <i>Indicadores aceptables del modelo estructural para la escala de Apoyo Organizacional Percibido (AOP) en un contexto de Profesores Investigadores</i> .....	78
<b>Tabla 23</b> <i>Parámetros estimados del modelo estructural para la escala de Justicia Organizacional</i> .....	79
<b>Tabla 24</b> <i>Indicadores del modelo estructural para la escala de Compromiso Organizacional (AOP) en un contexto de Profesores Investigadores</i> .....	81
<b>Tabla 25</b> <i>Indicadores del modelo estructural para la escala de Compromiso Organizacional (AOP) en un contexto de Profesores Investigadores</i> .....	82
<b>Tabla 26</b> <i>Parámetros estimados del modelo estructural para la escala de Compromiso Organizacional</i> .....	83
<b>Tabla 27</b> <i>Fiabilidad y Validez de los constructos Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional</i> .....	85
<b>Tabla 28</b> <i>Distribución de los datos sociodemográficos de la muestra</i> .....	90
<b>Tabla 29</b> <i>Distribución por División Académica de la UJAT y género de los Profesores Investigadores</i> .....	91
<b>Tabla 30</b> <i>Distribución por Categoría de los Profesores Investigadores de los CA de la UJAT</i> .....	91
<b>Tabla 31</b> <i>Distribución de Profesores Investigadores de la UJAT en los Cuerpos Académicos</i> .....	93
<b>Tabla 32</b> <i>Estadísticos descriptivos de Justicia Distributiva</i> .....	94
<b>Tabla 33</b> <i>Estadísticos descriptivos de Justicia Procedimental</i> .....	95
<b>Tabla 34</b> <i>Estadísticos descriptivos de Justicia Interaccional</i> .....	95
<b>Tabla 35</b> <i>Estadísticos descriptivos de Apoyo Organizacional Percibido</i> .....	96

<b>Tabla 36</b> Estadísticos descriptivos de Compromiso Afectivo. ....	97
<b>Tabla 37</b> Estadísticos descriptivos de Compromiso de Continuidad. ....	97
<b>Tabla 38</b> Estadísticos descriptivos de Compromiso Normativo. ....	98
<b>Tabla 39</b> Percepción de la Justicia Organizacional en los Profesores Investigadores de los Cuerpos Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. ....	99
<b>Tabla 40</b> Percepción del Apoyo Organizacional en los Profesores Investigadores de los Cuerpos Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. ....	100
<b>Tabla 41</b> Compromiso Organizacional en los Profesores Investigadores de los Cuerpos Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. ....	101
<b>Tabla 42</b> Análisis de Varianza de una vía de la Justicia organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional y la variable Cuerpo Académico .....	103
<b>Tabla 43</b> Análisis de Varianza de una vía de la Justicia Distributiva y Justicia Procedimental por categorías del Profesor Investigador. ....	104
<b>Tabla 44</b> Análisis de Varianza de una vía de la Justicia Distributiva, Justicia Procedimental y Justicia Interaccional por rama de estudio del Profesor Investigador. ....	108
<b>Tabla 45</b> Coeficientes de asimetría y curtosis para evaluar la normalidad de los datos de campo .....	109
<b>Tabla 46</b> Correlación de Pearson entre las variables de estudio .....	110
<b>Tabla 47</b> Prueba de homocedasticidad a través del estadístico de Levene. ....	111
<b>Tabla 48</b> Indicadores del modelo de relación entre Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional. ....	113
<b>Tabla 49</b> Estimación de parámetros del modelo .....	114
<b>Tabla 50</b> Indicadores aceptables del modelo de relación entre Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional. ....	116
<b>Tabla 51</b> Estimaciones del modelo ajustado y pesos de regresión. ....	117
<b>Tabla 52</b> Efectos totales estandarizados .....	118

## Índice de Figuras

<i>Figura 1.</i> Modelo teórico de relaciones entre Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional. ....	13
<i>Figura 2.</i> Los Cuerpos Académicos y su relación con la Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y el Compromiso Organizacional. ....	27
<i>Figura 3.</i> Modelo de Análisis Factorial Confirmatorio para determinar la percepción de Justicia Organizacional. ....	71
<i>Figura 4.</i> Modelo de Análisis Factorial Confirmatorio para determinar la percepción de Justicia Organizacional. ....	72
<i>Figura 5.</i> Modelo de Análisis Factorial Confirmatorio para determinar el Apoyo Organizacional Percibido. Con medidas de ajuste no aceptables. ....	76
<i>Figura 6.</i> Modelo de Análisis Factorial Confirmatorio para determinar el Apoyo Organizacional Percibido. Con medidas de ajuste aceptables. ....	77
<i>Figura 7.</i> Modelo de Análisis Factorial Confirmatorio para determinar el Compromiso Organizacional. Con medidas de ajuste no aceptables. ....	80
<i>Figura 8.</i> Modelo de Análisis Factorial Confirmatorio para determinar el Compromiso Organizacional. Con medidas de ajuste aceptables. ....	82
<i>Figura 9.</i> Modelo de Ecuaciones estructurales para probar las relaciones entre JO, AOP y CO. ....	112
<i>Figura 10.</i> Modelo de Ecuaciones Estructurales de las relaciones entre Justicia y Apoyo Organizacional Percibido y el Compromiso Organizacional. Coeficientes estandarizados y errores estándar. ....	115

## **Introducción**

La importancia del presente estudio se comprende a partir de la premisa que el desempeño de los trabajadores se relaciona estrechamente con la percepción de Justicia Organizacional (JO), Apoyo Organizacional Percibido (AOP) y el Compromiso Organizacional (CO), es decir en la medida que los trabajadores identifican un ambiente equitativo, con relación a los reconocimientos, ascensos, salarios congruentes, apego a procedimientos normativos para la asignación de recursos y actividades, preocupación de la organización por su bienestar y valor al trabajo y contribución, entre otros factores, éstos se involucran de manera tal, que sus actividades laborales impactan positivamente en el logro de los objetivos organizacionales, lo que se traduce en el Compromiso Organizacional, es entonces que los empleados se ven identificados con la organización, principalmente desde un ámbito afectivo.

La investigación propone explicar la relación y los efectos que en el Compromiso Organizacional tienen la relación que existe entre la percepción de Justicia Organizacional y el Apoyo Organizacional Percibido por Profesores Investigadores de Tiempo Completo (PTC) de una Institución de Educación Superior (IES) integrados en Cuerpos Académicos (CA), considerando los diferentes niveles de consolidación: en formación, en consolidación y consolidados.

El documento se encuentra estructurado por cinco capítulos, en el primero se plantea la problemática de estudio, en la que se describe la importancia de la percepción positiva y sus efectos representados en la relación de los constructos Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional, así como el interés por analizar la

existencia de relación de estas variables con el nivel de consolidación de los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior.

En el capítulo dos se presentan los resultados de la revisión bibliográfica, iniciando con la teoría de las organizaciones, abordada desde el análisis de sus estructuras y tipología de estas, así como la universidad desde la perspectiva de organización.

Siguiendo el orden, se describen los constructos que conforman el marco analítico de la investigación: Justicia Organizacional y sus dimensiones, justicia distributiva, justicia procedimental y justicia interaccional, así mismo se menciona la importancia del Apoyo Organizacional Percibido y el Compromiso Organizacional y sus dimensiones; compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad, así como los antecedentes de los Cuerpos Académicos y del Programa para el Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) denominado a partir de 2013, Programa Para el Desarrollo del Profesorado (PRODEP) que impulsó su creación en las Instituciones de Educación Superior. (Secretaría de Educación Pública, 2016).

En el capítulo tres, se describe la metodología y el diseño de la investigación, destacando que es un estudio no experimental, de corte transversal, correlacional-causal y explicativo, con enfoque cuantitativo, teniendo como población de análisis 290 profesores de tiempo completo adscritos a los cuerpos académicos de una Institución de Educación Superior.

De igual forma se mencionan los instrumentos metodológicos que se aplicaron para la obtención de información, a partir de los modelos propuestos por: Patlán, Flores, Martínez y Hernández 2014; Eisenberger, Huntington, Hutchison, y Sowa 1986; Allen y Meyer, 1990 y Meyer, Allen, Smith 1993, para determinar la percepción de Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y el Compromiso Organizacional de los sujetos de estudio. De igual forma en la sección tres de esta investigación se muestran los resultados de la aplicación de la prueba piloto en una población con características similares a los sujetos de estudio.

Así también se presentan los resultados de los análisis factoriales exploratorios y confirmatorios, obteniendo medidas de ajuste aceptables, luego de probar diversos modelos conceptuales por constructo, con los ítems y dimensiones que los conforman. De igual forma se detalla la confiabilidad y validez de los constructos.

En el capítulo cuatro se abordan los resultados de campo, exploración de los datos, caracterización de la población estudiada, así como las pruebas estadísticas utilizadas para comprobar las hipótesis planteadas en el capítulo I., de la investigación.

Finalmente se aborda un capítulo cinco en el cual se abordan las hipótesis y preguntas de investigación para su discusión, se presentan las conclusiones, limitaciones y recomendaciones del trabajo de investigación.

## **Capítulo I. Marco Contextual**

## **Planteamiento del problema**

El objetivo de la investigación consiste en analizar el efecto de la Justicia Organizacional y el Apoyo Organizacional Percibido en el Compromiso Organizacional de los Profesores de Tiempo Completo, adscritos a Cuerpos Académicos en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

La relación entre Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional ha sido demostrada en investigaciones previas (Hurtado, 2014; Martin y Bennett, 1996; Moorman, 1991; Niehoff y Moorman, 1993) (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, y Ng, 2001; Meyer, Allen, y Smith, 1993). De igual forma se plantean estudios que demuestran la relación del Apoyo Organizacional Percibido y el Compromiso Organizacional (Allen, Shore, y Griffeth, 2003; Cropanzano, Rupp, y Byrne, 2003; Eisenberger, Huntington, y Sowa, 1986; Ojeda, Talavera, y Berrelleza, 2016; Rhoades, Eisenberger, y Armeli, 2001; Shore y Wayne, 1993).

Así también diversos autores (Lavelle, Brockner, Konovsky, Price, Henley, Taneja y Vineka, 2009; Organ & Ryan, 1995) presentan estudios relacionados con el comportamiento de los individuos y las organizaciones, como parte de las actitudes laborales que estos experimentan a partir de la percepción de equidad y apoyo de la organización, estos se identifican al grado de sentirse comprometidos con la organización.

Por su parte, estudios (Bajo y Martínez, 2006; Gibbons, Limoges, Nowotny, Schwartzman, Scott y Trow, 1997; López, 2010; Ortega y Hernández, 2016) han abordado la problemática que viven los profesores que pertenecen a Cuerpos Académicos, destacando

que el compromiso es un factor indispensable para el desarrollo de sus actividades sustantivas: docencia, investigación, tutoría, vinculación, difusión y divulgación científica.

De acuerdo con lo anterior es de especial interés, conocer la percepción, el sentir de los profesores investigadores, con relación a su entorno laboral ya que son pieza fundamental en el seno de la organización, por sus aportes a la ciencia, investigación, docencia, tutorías, etc. En el campo de la psicología organizacional o psicología del trabajo, se estudia precisamente el comportamiento habitual de los trabajadores en las organizaciones, los roles que pueden desempeñar los procesos afectivos, conductuales y cognitivos, así como los conflictos en el entorno laboral que inciden en su comportamiento y en consecuencia en el resultado de actividades.

Es importante mencionar la relevancia de los profesores investigadores al interior de la universidad, entendiéndose como la organización y sus recursos humanos, (Penrose, 1959) es posible adquirir los recursos en el exterior de la empresa, sin embargo los conocimientos necesarios para la administración, control y desarrollo de la misma, son creados en el interior de la organización y por tanto establecen un vínculo para el crecimiento.

El desarrollo de las organizaciones recae en la interacción y combinación de diferentes recursos, estos pueden ser humanos, físicos e intangibles, la responsabilidad para encausarlos hacia objetivos claramente establecidos, depende de los directivos y la relación con los recursos (Penrose, 1959). En este sentido la percepción de equidad y reciprocidad por parte de los empleados juega un papel importante, la mayoría de los recursos productivos, como son el personal operativo y directivo y el trabajo que realizan, pueden usarse en formas diferentes y para distintos propósitos.

Penrose, (1959) sostiene que las organizaciones con la flexibilidad para adaptarse a los cambios y emplear en múltiples actividades a su personal en un medio ambiente incierto y cambiante, es determinante para lograr el crecimiento y desarrollo. Esto es posible cuando el personal muestra altos índices de compromiso.

La importancia del presente estudio se comprende a partir de la relación entre el desempeño de los trabajadores, la percepción de Justicia Organizacional, el Apoyo Organizacional Percibido y el Compromiso Organizacional, es decir en la medida que los trabajadores identifican un ambiente de equidad, con base en la distribución de actividades laborales, recompensas, aplicación de procedimientos normativos para la asignación de carga de trabajo, salarios, así como la imperante comunicación y relación de respeto entre los administradores y trabajadores de la organización, se involucran de manera tal, que sus actividades laborales se reflejan en los logros colectivos como parte de una organización, lo que se traduce en el compromiso organizacional, los empleados se ven identificados con la organización, lo cual en su mayoría genera un compromiso afectivo, principalmente.

Considerando lo anterior la solidez de las Instituciones de Educación Superior y su capacidad para cumplir con eficacia sus propósitos depende en gran medida en la calidad y participación de sus Cuerpos Académicos, comunidades académicas integradas por profesores con un alto nivel de habilitación y capacidad para el desarrollo de investigación independiente, entre otras competencias, por tanto, forman parte esencial en la generación del conocimiento y en el cumplimiento del compromiso social de las Instituciones de Educación Superior.

Es por ello el interés de analizar la percepción de los profesores que pertenecen a los Cuerpos Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, sobre Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional y sus efectos en el Compromiso Organizacional. Greenberg (2001) y Skarlicki (2001) mencionan la importancia de identificar las percepciones de los empleados hacia la organización, previniendo resultados importantes relacionados con el desarrollo y logro de objetivos.

Por lo anterior, surge el interés por conocer la relación que existe entre las dimensiones que conforman los constructos para medir la percepción de Justicia y Apoyo Organizacional, y el efecto en el Compromiso Organizacional en los Cuerpos Académicos, en las tres categorías que define la Secretaría de Educación Pública, a través de las reglas de operación del Programa para el Desarrollo Profesional Docente. Es decir, se desea determinar el nivel de asociación entre la percepción de Justicia Distributiva, Justicia Procedimental y Justicia Interaccional, así como del Apoyo Organizacional Percibido y su impacto en el Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo, de los PTC adscritos a Cuerpos Académicos en Formación, Cuerpos Académicos en Consolidación y Cuerpos Académicos Consolidados.

### **Preguntas de investigación**

¿La Justicia Organizacional tiene relación positiva y significativa con el Compromiso Organizacional de los profesores investigadores de los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior?

¿La Justicia Organizacional tiene relación significativa positiva con el Apoyo Organizacional Percibido de los profesores investigadores de los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior?

¿El Apoyo Organizacional Percibido tiene relación significativa positiva con el Compromiso Organizacional de los profesores investigadores de los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior?

¿Existen diferencias significativas en el Compromiso Organizacional de los profesores investigadores sobre el grado de consolidación de los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior?

### **Justificación**

La importancia de la investigación es reconocida desde los ámbitos de la Psicología Organizacional que considera que las condiciones sociolaborales fungen como intermediarios entre la percepción del entorno laboral y el desarrollo de la institución. Por lo que se explica la relevancia de los resultados que permitan determinar el grado de relación entre la Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y el efecto en el Compromiso Organizacional, así como el nexo de estos factores en los grados de consolidación de los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior. Con base en las teorías estudiadas, sobre los constructos en mención, es pertinente destacar la relación directa entre estos y el alcance en el desempeño laboral. Con relación al logro de resultados en las organizaciones cabe mencionar que los empleados se involucran e identifican en su mayoría, en los escenarios en los que perciben equidad, ecuanimidad,

imparcialidad, justicia, etc. En resumen, es relevante conocer la apreciación de los Profesores de Tiempo Completo de los CA, con relación a la asignación de las actividades académicas que realizan, las recompensas y remuneraciones salariales que reciben, su opinión y decisiones en ¿qué medida aplican? la relación e interacción con sus superiores y compañeros ¿es de calidad?, entre otro punto a destacar.

Ahora bien, la investigación científica es el conducto para la obtención de información, el cual debe incluir los elementos esenciales como son: teoría, hipótesis, la observación y las generalizaciones empíricas (Cea, 1998).

El método científico permitirá conocer los resultados a partir de la investigación de campo, y el análisis de los elementos de las variables de JO, AOP y CO como son la justicia distributiva, procedimental e interaccional, así como el compromiso afectivo, de continuidad y normativo, apoyo organizacional de las necesidades socio afectivas, respectivamente. Así mismo será posible determinar el nivel de compromiso de los profesores investigadores hacia la organización, con base en su percepción de justicia y del apoyo organizacional.

Considerando la importancia de los resultados a obtener, estos permitirán mostrar un panorama general de la situación al interior de los CA, así mismo será posible establecer una relación comprobada entre la JO, AOP y el CO en los CA, de esta manera se contará con información que favorezca la toma de decisiones encaminadas al desarrollo colectivo de los profesores investigadores de los Cuerpos Académicos, a través de estrategias que permitan preservar la posición de equidad.

Los resultados finales contribuirán a la generación de información actualizada sobre las organizaciones, el comportamiento humano con base en la percepción de equidad e

identidad, por tal motivo es trascendental llevar a cabo el estudio el cual, generará beneficios colectivos en lo local, regional y nacional.

### **Objetivo General**

Determinar el efecto de la Justicia Organizacional y el Apoyo Organizacional Percibido en el Compromiso Organizacional de los profesores investigadores adscritos a Cuerpos Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

### **Objetivos específicos.**

- Determinar la relación de la Justicia Organizacional sobre el Compromiso Organizacional de los profesores investigadores que conforman los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior.
- Determinar la relación de la Justicia Organizacional sobre el Apoyo Organizacional Percibido de los profesores investigadores que conforman los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior.
- Determinar la relación del Apoyo Organizacional Percibido sobre el Compromiso Organizacional de los profesores investigadores pertenecientes a Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior.
- Determinar el nivel de percepción de Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional y Compromiso Organizacional de los profesores investigadores pertenecientes a Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior.

- Identificar las diferencias en el Compromiso Organizacional de los profesores investigadores por grado de consolidación de los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior.
- Probar las relaciones entre Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional a través de un Modelo de Ecuaciones Estructurales (SEM).

### **Hipótesis**

H1: La Justicia Organizacional tiene relación positiva y significativa con el Compromiso Organizacional de los profesores investigadores de los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior.

H2: La Justicia Organizacional tiene relación significativa positiva con el Apoyo Organizacional Percibido de los profesores investigadores de los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior.

H3: El Apoyo Organizacional Percibido tiene relación significativa positiva con el Compromiso Organizacional de los profesores investigadores de los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior.

H4: Existen diferencias significativas en el Compromiso Organizacional de los profesores investigadores sobre el grado de consolidación de los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior.

### Modelo de investigación

En función de la revisión de la literatura, se propone un modelo teórico que representa la estructura hipotética que relaciona las variables observables con las latentes. En la figura 1 se aprecia, que las dimensiones de la Justicia Organizacional se presentan como variables exógenas, y el Apoyo Organizacional Percibido, así como el Compromiso Organizacional como variables endógenas

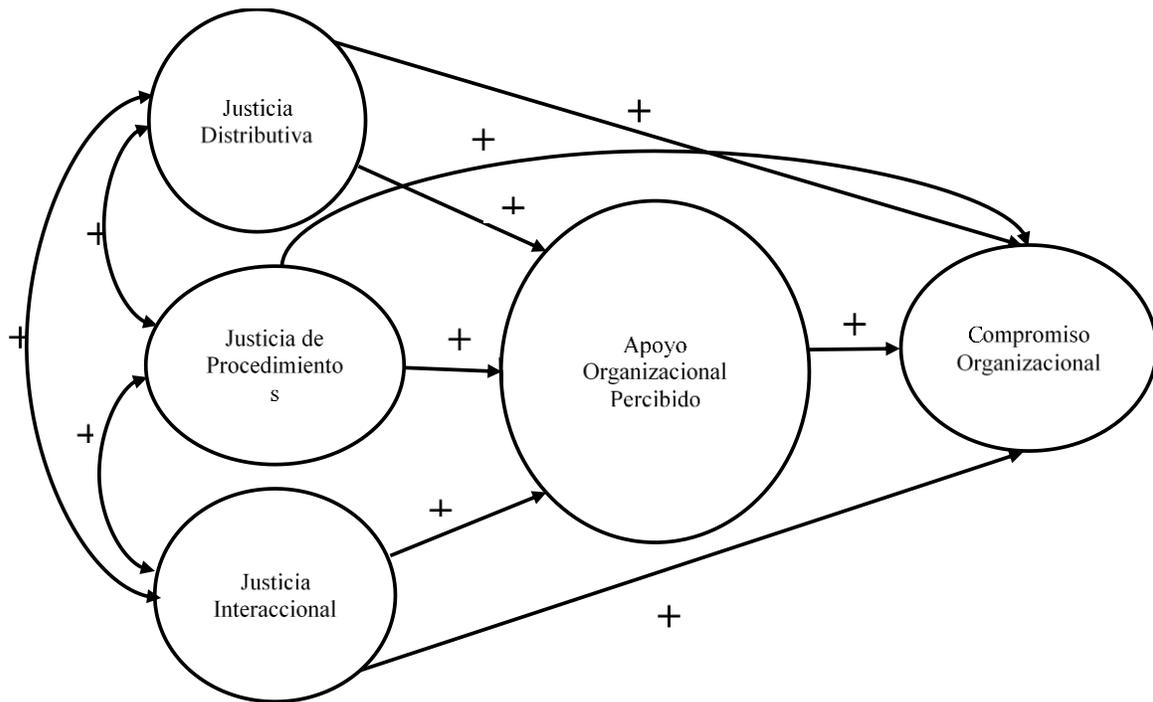


Figura 1. Modelo teórico de relaciones entre Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional.

**Tabla 1**

Matriz de congruencia: Justicia y Apoyo Organizacional, efectos en el compromiso. El caso de los Cuerpos Académicos en una IES

Problema de investigación	Preguntas de investigación	Objetivo general	Objetivos específicos	Marco teórico	Hipótesis	Variables	Métodos	Instrumentos de investigación
Determinar la relación de la Justicia Organizacional y el Apoyo Organizacional Percibido y su efecto en el Compromiso Organizacional de los PTC adscritos a Cuerpos Académicos en Formación, Cuerpos Académicos en Consolidación y Cuerpos Académicos Consolidados.	<p>¿La Justicia Organizacional tiene relación positiva y significativa con el Compromiso Organizacional de los profesores investigadores de los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior?</p> <p>¿La Justicia Organizacional tiene relación significativa positiva con el Apoyo Organizacional Percibido de los profesores investigadores de los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior?</p> <p>¿El Apoyo Organizacional Percibido tiene relación significativa positiva con el Compromiso Organizacional de los profesores investigadores de los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior?</p> <p>¿Existen diferencias significativas en el Compromiso Organizacional de los profesores investigadores sobre el grado de consolidación de los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior?</p>	Determinar el efecto de la Justicia Organizacional y el Apoyo Organizacional Percibido en el Compromiso Organizacional de los profesores investigadores adscritos a Cuerpos Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación de la Justicia Organizacional sobre el Compromiso Organizacional de los profesores investigadores que conforman los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior.</li> <li>Determinar la relación de la Justicia Organizacional sobre el Apoyo Organizacional Percibido de los profesores investigadores que conforman los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior.</li> <li>Determinar la relación del Apoyo Organizacional Percibido sobre el Compromiso Organizacional de los profesores investigadores pertenecientes a Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior.</li> <li>Determinar el nivel de percepción de Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional y Compromiso Organizacional de los profesores investigadores pertenecientes a Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior.</li> <li>Identificar las diferencias en el Compromiso Organizacional de los profesores investigadores por grado de consolidación de los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior.</li> <li>Probar las relaciones entre Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional a través de un Modelo de Ecuaciones Estructurales (SEM).</li> </ul>	Teoría de la organización Los Cuerpos Académicos y el Programa para el Desarrollo del Personal Docente Psicología organizacion al y las actitudes laborales: Justicia Organizacio nal Apoyo Organizacio nal Percibido y Compromiso Organizacio nal	<p>H1: La Justicia Organizacional tiene relación positiva y significativa con el Compromiso Organizacional de los profesores investigadores de los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior.</p> <p>H2: La Justicia Organizacional tiene relación significativa positiva con el Apoyo Organizacional Percibido de los profesores investigadores de los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior.</p> <p>H3: El Apoyo Organizacional Percibido tiene relación significativa positiva con el Compromiso Organizacional de los profesores investigadores de los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior.</p> <p>H4: Existen diferencias significativas en el Compromiso Organizacional de los profesores investigadores sobre el grado de consolidación de los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior.</p>	Justicia Organizacio nal Apoyo organizacion al Percibido Compromiso Organizacio nal	Método científico	Cuestionario

Nota: elaboración propia

A manera de conclusión, en este capítulo se han definido: El objeto de estudio, mediante la delimitación, los objetivos y las preguntas de investigación enfocadas a medir el impacto de la percepción de justicia y apoyo organizacional en el compromiso organizacional de los profesores investigadores de la universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

## **Capítulo II. Marco teórico**

## **Teoría de la organización**

La organización puede ser considerada como un punto de encuentro, en el cual convergen diversas lógicas de acción, política, económica, cultural, afectiva, racional, etcétera, reflejando intereses particulares y colectivos de los actores que en ella participan, así también es posible identificar ilusiones, fantasías y angustias (Montaño, 2004).

La teoría de la organización a lo largo del siglo pasado logró constituirse como un campo de conocimiento en sí mismo (Rendón y Montaño, 2004), de igual forma es importante destacar su relación con la administración científica, esto ha generado un reforzamiento en su ubicación paradigmática funcional; sin embargo, las diferencias entre ambos campos persisten debido a que la teoría de las organizaciones contempla un contenido social mucho más amplio, de acuerdo a la tipología de las organizaciones según señala Mayntz (1990).

La organización es también el espacio en cual interactúan personas, que comparten objetivos y emociones, se construyen aspiraciones políticas, sociales, identidad, se genera conocimiento y, entre otros, se lucha por recursos, estatus y posicionamiento, Montaño (2004). El verdadero significado de la organización se encuentra en ámbitos no perceptibles fácilmente, por ello el interés y estudio de estas.

Existen múltiples autores que realizan una aproximación de la definición de organización (Barnard, 1938; Etzioni, 1994; Simon, 1997 y Chiavenato, 2007) quienes coinciden que es un sistema social en el cual los individuos persiguen objetivos en común, en el que intervienen procesos y aspectos normativos. Es así como los individuos crean grupos con

finés en común (Weber, 1947; Barnard, 1938 y Lucas, García, y Llano, 2013) coordinados de manera proactiva en diferentes ambientes y escenarios.

Sin embargo, es importante mencionar que la supervivencia y éxito de las organizaciones depende en gran parte de la interacción y reciprocidad de los integrantes y la organización, es a partir de entonces donde surgen diferentes pensamientos relacionados con el comportamiento organizacional, vinculadas a las actitudes y emociones que experimentan los individuos, grupos y su estructura (Robbins y Judge, 2013).

### **Tipología de las organizaciones.**

Existen diferentes tipos y clasificación de las organizaciones, algunos criterios para ello pueden ser por el tamaño; micro, pequeña, mediana y grande; de igual forma existen con fines y sin fines de lucro; considerando el origen del capital son consideradas públicas y privadas o bien generadoras de bienes, servicios e industria (Robles y Alcérreca, 2000).

Mayntz (1990) Señala que se han hecho esfuerzo por clasificar a las organizaciones, con base en categorías económicas, políticas, cultura, educación y religión, sin embargo es posible clasificarlas desde aspectos relacionados con su estructura organizacional, sus objetivos, su constitución democrática o autoritaria, de igual forma menciona la tipología establecida por Etzioni, ordenándolas de la siguiente manera:

Organizaciones coercitivas: las cuales utilizan la fuerza y coacción como medio de control sobre los miembros del nivel inferior, este sistema aplica sobre todo en las instituciones penales.

Organizaciones utilitaristas: Establecen su forma de control del personal a través de incentivos y recompensas económicas, de igual forma es posible reducir retribuciones en caso de que los trabajadores no cumplan con los objetivos.

Organizaciones normativas: utilizan el control moral como influencia en el personal, teniendo como principal actor a la iglesia.

Etzioni (1994) menciona que las organizaciones son colectividades planificadas de manera estratégica con un fin específico, con relación a la investigación en desarrollo, se focaliza a la universidad como organización, con características particulares que la diferencian de otras organizaciones, en este caso particular llamaremos a la universidad, con el nombre de institución para lo cual citamos autores (Meyer y Rowan, 1977; Scott, 2014; Scott, 2005; Selznick, 2011) quienes definen a la institución como el proceso de reconocimiento social, es decir; son organizaciones que han logrado trascender, con bases sólidas a partir de la identificación y reconocimiento de la sociedad, con relación a su razón de ser.

Weber (1947), elaboró la clasificación de las organizaciones distinguiéndolas por el tipo de autoridad tradicional, carismática y burocrática. La autoridad tradicional sucede cuando los subordinados aceptan de forma automática las órdenes dictadas por los superiores jerárquicos de la organización, aceptando esto como una forma natural en el quehacer.

En ese sentido se plantea el dominio patriarcal del padre de familia, del jefe del grupo y el despotismo real representan únicamente el tipo más puro de autoridad tradicional. Asume dos formas de aparato administrativo para garantizar su sobrevivencia: Forma patrimonial que es

cuando los subordinados dependen económicamente de esa autoridad y forma feudal que cuando los subordinados no dependen económicamente de la autoridad.

### **La Universidad como organización**

La conceptualización de la universidad como organización se refiere a la interrelación de los elementos y factores, incluidos de manera especial los humanos, estableciendo normas y conductas sociales para concertar ambientes, locales, instrumentos, materiales y personas en un proceso secuencial y congruente a fin de que la orientación pedagógica y didáctica sean eficaces.

La universidad juega un papel medular en la sociedad, a través de la generación de conocimiento estableciendo vínculos entre la ciencia, la tecnología y los individuos (Gibbons et al., 1997). Las escuelas son consideradas como organizaciones complejas debido a que presentan un conjunto de roles que comprenden su estructura formal, desempeñados por docentes, personal directivo, alumnos, y personal administrativo, los cuales permanecen invariables, aunque haya cambio de personal, y porque presentan una estructura informal que se desarrolla a partir de los roles informales originados por la interacción entre las personas que tienen los roles formales (Cantón, 2003).

En este sentido Cohen, March y Olsen (2011) se refieren a las universidades como el ejemplo principal de anarquías organizadas, estos autores señalan que los miembros de una comunidad universitaria no pueden establecer con claridad las metas que desean alcanzar ya que las universidades tienen múltiples objetivos que en ocasiones son contradictorios.

La universidad como un sistema, al igual que los demás en la Dirección, tiene una base objetiva y una concreción subjetiva. Si los objetivos, los elementos estructurales, el contenido,

sus interrelaciones, las decisiones de Organización Escolar no actúan como sistema; si ella misma no se concibe en términos de sistema, su objeto se reduce y resulta insuficiente.

La universidad es un sistema abierto, por su interrelación con el entorno. La política educativa concretada en el currículum escolar, se conforma por perfiles adecuados a la sociedad que la diseña y requiere ser contextualizado de acuerdo a los distintos escenarios territoriales donde se materializa.

La institución educativa se focaliza en su entorno social, tomando intereses y necesidades, proyectando y organizando su labor de manera que los satisfaga. Las organizaciones sociales están formadas por un cierto número de personas que se han reunido con finalidades explícitas para conseguir ciertos objetivos, objetivos en permanente reconstrucción. Su funcionamiento requiere un acopio de normas y procedimientos que regulen las relaciones entre los miembros constantemente, las competencias de cada uno y el nivel de responsabilidad que les corresponde. Las organizaciones se auto desarrollan desde la perspectiva del cambio, de allí su dinámica, su acción de organizar y su administración que se van adecuando en una relación infinita a las exigencias del contexto.

### **Antecedentes de los Cuerpos Académicos y el Programa para el Desarrollo del Personal Docente**

Como parte de las iniciativas emprendidas por el gobierno federal, enfocadas al desarrollo de la educación superior, específicamente al fortalecimiento en investigación de los PTC, la Secretaría de Educación Pública (SEP) implementó desde 1996 como política de educación superior el Programa para el Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), misma que

a partir de 2001, se integró como política general de apoyo a la educación superior pública, sumándose a la creación de Programas Integrales de Fortalecimiento Institucional (PIFI) en las Instituciones de Educación Superior (IES), y de manera específica en las Universidades Públicas Estatales (UPES), esto de acuerdo con (Rosas, Magaña, y Guzmán, 2008).

El Programa para el Mejoramiento del Profesorado fue elaborado en 1996 por las Subsecretarías de Educación Superior e Investigación Científica (SESIC), la Secretaría de Educación e Investigación Tecnológica (SEIT), así como el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (Secretaría de Educación Pública, 2016)

Así mismo se encontró que el programa fue parte de una recomendación de la Organización de la Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).(Secretaría de Educación Pública, 2016).

El objetivo general del PROMEP se basaba en la búsqueda de la mejora sustancial en la formación, la dedicación y el desempeño de los cuerpos académicos de las Instituciones de Educación Superior como un medio para elevar la calidad de la educación superior. En sus inicios el programa estaba dirigido a las universidades públicas estatales con excepción del Distrito Federal, con la firme intención de equilibrar la habilitación de los profesores en el territorio nacional.

Los cuerpos académicos son integrados por profesores de tiempo completo y la importancia radica en que ellos: son la principal fuerza para el desarrollo de las IES, debido a

las actividades sustantivas que realizan, como la formación de recursos humanos, en los niveles de licenciatura y posgrado.

En ese sentido los CA propician ambientes académicos que generan riqueza intelectual, garantizando el funcionamiento y cumplimiento de los objetivos de la organización, lo cual contribuye al prestigio y desarrollo de la institución.

El PROMEP se desarrolló bajo estas siglas hasta el ejercicio fiscal 2013, posteriormente se denomina Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), cabe señalar que dentro las reglas de operación del PRODEP 2017, se encuentra la figura de Cuerpos Académicos (CA), los cuales se integran por PTC quienes realizan las actividades sustantivas de docencia, investigación, tutoría, entre otras.

De manera puntual define a un CA como:

Grupos de profesores/as de tiempo completo que comparten una o varias líneas de generación de conocimiento, investigación aplicada o desarrollo tecnológico e innovación en temas disciplinares o multidisciplinares y un conjunto de objetivos y metas académicas. Adicionalmente atienden los programas educativos afines a su especialidad en varios tipos (Secretaría de Educación Pública, 2016).

Es importante mencionar que existen tres niveles de consolidación de los cuerpos académicos: Cuerpo Académico Consolidado (CAC), Cuerpo Académico en Consolidación (CAEC) y Cuerpo Académico en Formación (CAEF).

López (2010) menciona que, en México, estimular la generación y aplicación de conocimiento ha sido el impulso a través de los cuerpos académicos en las instituciones públicas

de educación superior, esto con el propósito de fortalecer dinámicas académicas sustentadas en el trabajo colaborativo, manifiesto en la estructuración de equipos disciplinarios.

La figura de los Cuerpos Académicos fue creada con el objetivo de dar soporte a una de las herramientas esenciales en la gestión del conocimiento, los equipos de trabajo (Magaña, Aguilar, Surdez y Quijano, 2013). De igual forma, los autores mencionan que hace falta atender muchos aspectos de la estructura organizacional que permitan un funcionamiento óptimo en los procesos, para que el conocimiento sea generado a través de la investigación científica, compartido a través de una memoria organizacional, medida y valuada por las comunidades académicas, difundida a través de agentes de vinculación con el sector social y productivo y transferidos de manera funcional a éstos.

Los Cuerpos Académicos son parte esencial en la generación y difusión del conocimiento, es por ello que en esta investigación se analizan la correlación entre la justicia organizacional, apoyo organizacional percibido y el compromiso organizacional, con la finalidad de determinar los efectos de estos aspectos en los niveles de consolidación de los CA.

Por su parte de PRODEP busca profesionalizar a los (PTC) para que alcancen las capacidades de investigación, docencia, desarrollo tecnológico e innovación y con responsabilidad social, se articulen y consoliden en cuerpos académicos y con ello generen una nueva comunidad académica capaz de transformar su entorno (Secretaría de Educación Pública, 2019).

La cobertura de atención del Programa para el Desarrollo del Personal Docente en 2017 se extiende a 730 Instituciones Públicas de Educación Superior en el país. Tal como se detalla en la tabla 2.

**Tabla 2**  
Cobertura del PRODEP en las Instituciones de Educación Superior

Subsistema	Número de instituciones de educación superior por año							
	1996	2002	2008	2009	2010	2012	2014	2016
Universidades Públicas Estatales (UPE)	34	34	34	34	34	34	34	34
UPE de Apoyo Solidario	5	13	16	18	19	19	22	23
IES Federales			6	8	7	7	7	8
Universidades Politécnicas		1	16	23	30	43	49	55
Universidades Tecnológicas		22	60	60	60	77	102	107
Institutos Tecnológicos Federales			110	110	110	130	132	132
Escuelas Normales				257	250	250	255	260
Institutos Tecnológicos Descentralizados					49	77	86	103
Universidades Interculturales					9	8	8	8
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>70</b>	<b>242</b>	<b>510</b>	<b>568</b>	<b>645</b>	<b>695</b>	<b>730</b>

*Nota.* fuente: Secretaría de Educación Pública (2018)

Como parte de los resultados que destacan en la tabla 2, se encuentran, las universidades politécnicas, las tecnológicas y los institutos tecnológicos, ya que estos han incrementado considerablemente su acceso al PRODEP, a través del perfil deseable. Es posible observar que las instituciones de educación superior han mostrado un gran interés por profesionalizar a su

personal docente, en beneficio de la calidad del servicio educativo que se brinda a los estudiantes en las IES.

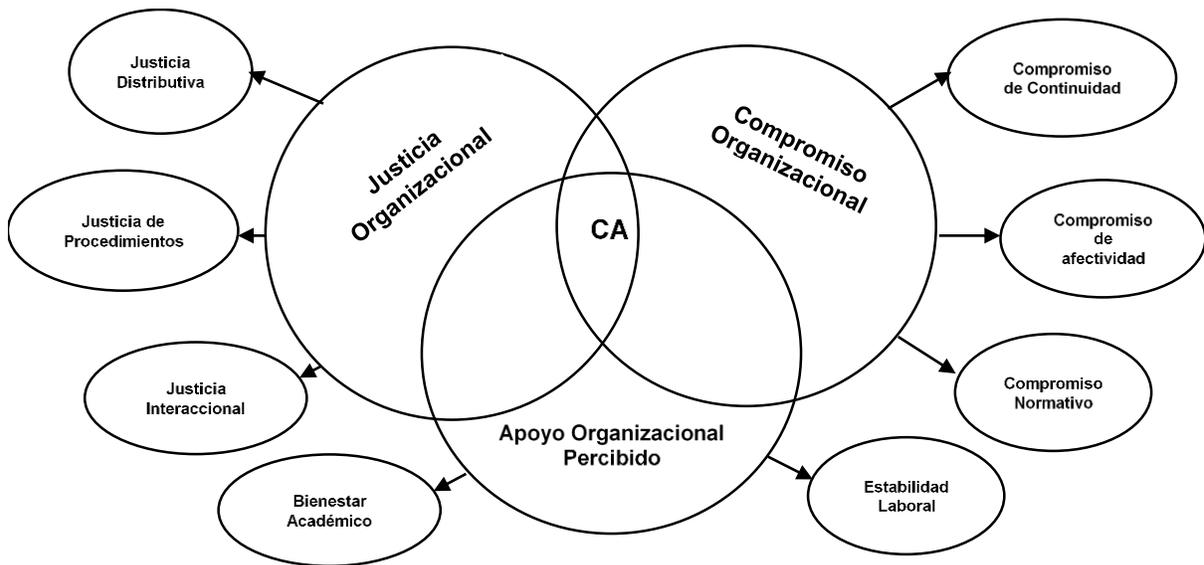
### **Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional en los Cuerpos Académicos**

La figura 2, describe el objetivo central del presente estudio, a partir de las apreciaciones de los profesores investigadores agrupados en los cuerpos académicos con relación a la percepción Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y su efecto en el Compromiso Organizacional, considerando cada una de las dimensiones que los conforman, respectivamente.

La importancia del estudio de los constructos citados en el párrafo anterior, recae en prevenir e identificar las actitudes y expectativas de los empleados, existen diversos autores (Colquitt et al., 2001; Cropanzano, Bowen y Gilliland, 2007; Cropanzano, Rupp, Mohler y Schminke, 2001; Greenberg, 1987) los cuales mencionan que los empleados manejan altas perspectivas de la empresa, de la que esperan ser valorados, aceptados como parte de una familia, con un trato justo, ético, en el que se les brinden oportunidades en igualdad de condiciones, salarios, retribuciones y trato justo por parte de sus emperadores, estas acciones impactan directamente en el desempeño de los empleados y desarrollo de las organizaciones.

En las siguientes líneas se desarrollarán las teorías inherentes a la equidad, como son la justicia, el apoyo de la organización y la relación con el compromiso organizacional. (Hosmer y Kiewitz, 2005) señalan que las percepciones positivas generan fuertes vínculos del personal para con la organización y en el caso contrario, cuando las percepciones son negativas, se

producen cambios de actitud que afectan el desempeño de actividades y esfuerzos complementarios, lo cual impacta en la competitividad de la empresa.



*Figura 2.* Los Cuerpos Académicos y su relación con la Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y el Compromiso Organizacional.

*Nota:* Elaboración propia a partir de (Patlán et al., 2014; Eisenberger, et al., 1986 y Allen y Meyer, 1990).

### **Conceptualización de Justicia Organizacional y sus dimensiones.**

La justicia o equidad en las instituciones, es un tema de gran importancia, ya que es posible afirmar que la percepción de igualdad por parte de los trabajadores de una organización genera un ambiente laboral positivo, contribuyendo al desarrollo de las actividades de forma productiva.

Para Mladinic e Isla (2002) la Justicia Organizacional es algo subjetivo, ya que se basa en la percepción de los trabajadores con relación a los reconocimientos, los estímulos económicos y también los castigos.

La teoría de la equidad, desarrollada por Adams (1965); ha sido considerada como una de las principales teorías relacionadas con la justicia, dicho autor enfocaba sus estudios en las conductas y actitudes de los individuos hacia las organizaciones, en términos de percepciones sobre las distribuciones injustas de recursos dentro de las relaciones interpersonales.

La citada teoría, afirma que los empleados buscan mantener la equidad entre las actividades que desempeñan, específicas de un puesto de trabajo y los resultados que obtienen de la organización, es decir, en la medida que ellos se esfuerzan en el desarrollo de sus actividades, esperan la justa distribución de recompensas. De acuerdo a la teoría, los trabajadores perciben la equidad como el equilibrio entre sus esfuerzos individuales y los beneficios colectivos que reciben por sus actividades, Adams (1965).

Adams (1965) menciona que la percepción de la equidad es un estado psicológico en el cual los trabajadores de determinada organización experimentan emociones, que pueden ser positivas: acuerdo y satisfacción, así como negativas: insatisfacción y desacuerdo. En algunos casos es posible determinar la percepción de equidad cuando los individuos comparan sus contribuciones a la empresa y sus retribuciones por parte de esta.

De acuerdo con lo anterior Greenberg (1987) menciona que la Justicia Organizacional surge a partir de las teorías de justicia social e interpersonal que son aplicadas para la comprensión de la justicia en las organizaciones. Por su parte, (Hosmer y Kiewitz, 2005; Mladinic e Isla, 2002) sostienen que el término Justicia Organizacional describe las percepciones de imparcialidad de los individuos y el valor hacia los resultados o procesos, razón por la cual la Justicia Organizacional es intrínseca, pues se refiere a la percepción del trabajador.

La Justicia Organizacional se precisa como los sentimientos que tienen los trabajadores con respecto a lo que es justo y lo que es injusto dentro de la organización en la que laboran, así como el valor personal sobre los estándares éticos y morales que caracterizan a la organización (Greenberg, 1987; Omar, 2006).

La Justicia Organizacional es un constructo multidimensional, que se refiere a las percepciones de justicia de los trabajadores que se desempeñan en una organización (García y Forero, 2014).

Esta definición abarca diferentes tipos de Justicia Organizacional tales como justicia en la distribución y asignación de recursos y resultados, así como la justicia que es aplicable a los procedimientos establecidos en la organización para efectuar dichas distribuciones y la justicia interaccional, que tiene como fin el trato justo a los trabajadores y por último la justicia informacional, que tiene como objeto la disponibilidad de información para el desempeño de las actividades laborales.

En la tabla 3, se describen las escalas que se emplean para medir la percepción de Justicia Organizacional en los individuos, es posible apreciar que existen instrumentos conformados por dos dimensiones, de tres dimensiones y por último de cuatro dimensiones, es importante mencionar que para la realización del presente estudio, se utilizó la escala de Niehoff y Moorman (1993), adaptada al español y al contexto de México, validada por (Patlán, Flores, Martínez, y Hernández, 2014), en el capítulo tres se justifica el uso de dicha escala.

**Tabla 3**  
Escalas para la medición de la Justicia Organizacional

Autor	Dimensiones
Greenberg (1993)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Justicia distributiva y procedimental.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Justicia estructural y social.</li> </ul> </li> </ul>
Niehoff y Moorman (1993)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Justicia distributiva</li> <li>• Justicia de procedimientos</li> <li>• Justicia interaccional</li> </ul>
Rahim, Magner y Shapiro (2000)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Justicia distributiva</li> <li>• Justicia procedimental Justicia interaccional</li> </ul>
Colquitt (2001)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Justicia distributiva:</li> <li>• Justicia procedimental</li> <li>• Justicia interpersonal</li> <li>• Justicia informacional</li> </ul>
Jordan y Turner (2008)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Justicia distributiva</li> <li>• Justicia procedimental</li> <li>• Justicia interaccional</li> </ul>

Fuente: tomado de (Patlán et al., 2014, P.p 105)

***Justicia distributiva.***

Greenberg y Leventhal, 1976; Niehoff y Moorman (1993) Definen la justicia distributiva como equidad con relación, al salario, carga de trabajo, responsabilidades, horario, reconocimientos, etc.

En el mismo sentido diversos autores reportan (Cropanzano, Bowen, y Gilliland, 2007; Greenberg, 1987; Mladinic e Isla, 2002 y Rawls, 2006) que los trabajadores refieren una percepción positiva de justicia en la asignación de recursos, reconocimientos, promociones e incrementos de salarios equitativos.

En este sentido (Omar, 2006) sostiene que es fundamental la equidad entre los elementos necesarios, que son asignados para llevar a cabo determinada actividad, así como la justa

recompensa de acuerdo a los resultados obtenidos. De esta manera se producen reacciones en las personas, derivadas de la reflexión sobre la interacción entre los trabajadores y sus jefes. Adams (1965) Sugiere que existe equidad cuando en un intercambio las partes obtienen los beneficios de acuerdo con su esfuerzo y dedicación.

### ***Justicia procedimental.***

Por su parte para Rawls (1999) menciona que la justicia procedimental implica que los empleados se sientan motivados, si estos perciben que los procedimientos usados para evaluar su trabajo son justos. Por el contrario, si perciben que su desempeño no será evaluado de manera exacta y que sus reales contribuciones no serán valoradas, estos tienden a presentar desmotivación.

Moorman (1991) señala que los empleados perciben una justicia procedimental alta cuando pueden participar en la construcción y mejora de los procedimientos de la organización, de esta manera pueden expresar sus opiniones y puntos de vista ante los mismos.

Martin y Bennett, (1996) consideran a la justicia como un valor con gran impacto en el compromiso, por lo que los directivos deben de tener en cuenta las consecuencias de sus decisiones en la medida en que exista congruencia o incongruencia con ella.

### ***Justicia interaccional.***

Además de un trato digno, los trabajadores tiene la necesidad de participar en la toma de decisiones, contar con información que explique las acciones de la organización con relación a su personal (Cropanzano et al., 2007; Mladinic e Isla, 2002; Niehoff y Moorman, 1993).

Hosmer y Kiewitz (2005) refieren a Bies y Moag (1986) como los pioneros del concepto de justicia interaccional, quienes vinculan las dimensiones procedimental y distributiva, con el trato interpersonal que reciben los empleados en el momento en que son asignados los recursos y actividades, así como la información que reciben sobre la aplicación de procedimientos e instrucciones.

Greenberg (1990) definió justicia interpersonal, como la medida en que los participantes en el proceso de decisión son tratados con cortesía, dignidad y respeto.

### **Conceptualización de Compromiso Organizacional y sus dimensiones.**

Con respecto al compromiso organizacional, (Porter, Steers, Mowday, y Boulian, 1974) lo definen como:

La fuerza relativa de la identificación de un individuo e involucramiento con una organización particular, caracterizada por una creencia en y aceptación de metas organizacionales y valores, disposición para ejercer esfuerzo individual hacia metas organizacionales y un fuerte deseo de mantener su membresía en la organización (p. 603).

Los procesos y procedimientos verdaderamente justos moderan el impacto de las reacciones negativas que surgen por decisiones que conducen a resultados indeseables Brockner (1996).

Piercy (1995) señala que en la organización el compromiso como eje principal ha permitido construir la teoría de la equidad como una ecuación de una parte entre lo que reciben los empleados de la organización y lo que le aportan. En este sentido, la justicia ejercida en el

seno de una empresa en lo que afecta a los empleados determina el que se sientan tratados bien y de manera equitativa en su trabajo. Esto va a influir en otras actitudes hacia la organización.

Diversos investigadores han estudiado la percepción de equidad laboral y su influencia en el compromiso, y han aportado evidencias de que en la medida en que un trabajador percibe imparcialidad, refuerza su compromiso con la organización (Masterson, Lewis, Goldman, y Taylor, 2000; Meyer et al., 1993), así mismo relacionan el compromiso con el contexto organizacional del trabajador.

Autores (Allen y Meyer, 1990; Allen y Meyer, 1996; Meyer y Allen, 1991) identificaron tres dimensiones del compromiso organizacional:

- a) la afectiva: la persona establece lazos emocionales intensos con la organización y disfruta de su estancia en ella;
- b) la de continuación, en la cual la persona siente que ha invertido mucho tiempo y esfuerzo en la organización y que dejarla implica costos, y
- c) la normativa que se refiere a un sentido del deber moral de continuar perteneciendo a la organización.

Así mismo y como parte de los antecedentes del compromiso organizacional, se señalan tres tipos de variables: organizacionales; personales y del entorno (Meyer y Allen, 1997). Entre las primeras se destacan: la naturaleza del trabajo, la descripción del puesto, las políticas de recursos humanos, la comunicación, el grado de participación en la organización y los estilos de liderazgo de los directivos. Entre las personales se señalan: edad, género, antigüedad en el cargo, expectativas en el trabajo, valores respecto al trabajo, responsabilidades familiares,

afectividad y motivación. Entre las del entorno se identifican algunas tales como las oportunidades laborales.

Para Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, y Ng, (2001) el compromiso organizacional o lealtad de los empleados es definido como el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desean seguir participando activamente en ella.

Meyer y Allen (1991) definieron el compromiso como un estado psicológico que incluye sensaciones y/o creencias del empleado hacia la organización en la que desempeña sus funciones. Define la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en una organización o dejarla. Es algo que refleja un deseo, una necesidad o una obligación de mantenerse dentro de una empresa

Con relación a los Cuerpos Académicos, se puede mencionar que es importante la percepción de Justicia Organizacional como parte del conjunto de decisiones y prácticas organizacionales que se llevan a cabo dentro de dichos grupos, ya que en caso de existir acciones inequitativas e injustas, estas provocan múltiples sentimientos, emociones, reacciones, comportamientos y resultados negativos de parte de los integrantes hacia su trabajo, superiores y compañeros, así como hacia la organización misma. Es posible relacionar la equidad con el compromiso afectivo (Allen y Meyer, 1996) señalaron que en el proceso de formación de tales lazos interviene la valoración que hace el empleado del apoyo y los beneficios recibidos por parte de la empresa.

Si los trabajadores perciben situaciones positivas, comenzarán a percibir los objetivos de la empresa como si fueran sus propios objetivos y desearán seguir perteneciendo a la misma

porque la considera parte de su vida. En esencia, los investigadores argumentan que si los empleados creen que reciben un trato equitativo estarán más predispuestos a desarrollar actitudes positivas sobre su trabajo y sus consecuencias. Fischer y Smith, (2006) encontraron que la justicia en el seno de las organizaciones correlaciona con el compromiso con más fuerza que otros valores personales.

Meyer y Allen (1991) sugieren que mediante el análisis de las tres dimensiones del Compromiso Organizacional, es posible entender de mejor manera la relación de los individuos con la organización. El modelo explica la relación de los tres tipos de compromisos con importantes actitudes como intención de abandonar el empleo, identidad y permanencia.

Arciniega y González (2006) y Meyer y Allen (1997) coinciden que existen suficientes evidencias con relación a las organizaciones y sus integrantes, en las que se percibe lealtad y compromiso éstas registran altos niveles de productividad, minimizando los índices de rotación y ausentismo de personal.

El modelo tridimensional (Allen y Meyer, 1990; Meyer y Allen, 1997; Meyer y Allen, 1991) compuesto por el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, menciona que cada una de estas categorías son la suma de esfuerzos para establecer un vínculo entre los trabajadores y la organización.

### ***Compromiso afectivo.***

Meyer y Allen (1991) describen el compromiso afectivo como la identificación del empleado hacia la organización, estableciendo fuertes vínculos, lo que a su vez, impacta directamente en la participación e involucramiento emocional que muestra éste para con su

organización. (Mowday, Steers, y Porter, 1979) consideraron que el compromiso afectivo se compone de cuatro categorías: 1).- Características Personales: edad, género y educación. 2).- Características Estructurales: relaciones del empleado y su supervisor o jefe inmediato; tener un puesto definido, así como la sensación de la importancia dentro de la organización.

***Compromiso de continuidad.***

De acuerdo con Meyer y Allen (1991) es un sentimiento de necesidad de continuar en la empresa, es posible afirmar que el empleado considera los años que ha invertido en la organización, y se mantiene en ella más por la falta de mejores oportunidades que por un deseo sincero, existe un estado de dependencia ligado al costo económico que pudiera obligar al individuo a continuar en la organización.

***Compromiso normativo.***

Meyer y Allen (1991) indican que es el vínculo del empleado hacia la organización el cual se basa en sentimientos de agradecimiento, en ocasiones derivados de incentivos y recompensas, en determinados casos los individuos sienten especial agradecimiento hacia la empresa por haberle brindado la oportunidad de pertenecer a ella.

Arciniega y González (2006) relacionan esta dimensión con aspectos emocionales, como lealtad a la organización, sentido de pertenencia y agradecimiento por las oportunidades otorgadas.

**Apoyo organizacional percibido y su relación con la Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional.**

Eisenberger, Huntington, y Sowa (1986) definen Apoyo Organizacional Percibido como el soporte que los individuos perciben por parte de la organización a la que pertenecen, el grado

en que la organización valora sus contribuciones y se preocupa de su bienestar, estos autores mencionan que los trabajadores que perciben apoyo de parte de su organización, manifiestan una relación de reciprocidad, es decir; se sienten comprometidos con esta.

Dicha percepción aumenta el afecto del trabajador hacia la organización, creando expectativas de crecimiento y recompensa, lo cual se traslada a un mayor esfuerzo e involucramiento de los individuos y la organización, lo cual genera en el trabajador que este se sienta parte de la misma, adoptando los objetivos, metas, políticas y normas de la organización, de la misma forma concibe los resultados que obtiene la empresa, sean estos positivos o negativos (Rhoades y Eisenberger, 2002).

Coinciden con la reacción de reciprocidad diversos autores: (Rhoades y Eisenberger, 2002; Riggle, Edmondson y Hansen, 2009), así también la percepción de apoyo organizacional, se encuentra vinculada a la justicia interactiva. Colquitt (2001) menciona que esta, se refiere a la percepción de los individuos con respecto a cuán equitativo es el trato de sus superiores hacia ellos.

La teoría del intercambio social ha sido empleada en diversas investigaciones sobre equidad en las organizaciones para explicar los hallazgos. Se considera una teoría que tiene el potencial de integrar varias teorías y modelos relacionados. En el contexto de las organizaciones, los trabajadores pueden formar relaciones de intercambio con sus compañeros de trabajo, supervisores, organizaciones, juntas directivas, comunidades y clientes a los que sirven. Estas relaciones se desarrollan durante un período de tiempo y se basan en la norma de la reciprocidad.

Los beneficios que a menudo se intercambian en las relaciones sociales incluyen el dinero, la aprobación social, el respeto de los demás, la autoestima, el cumplimiento de los deseos de uno y la evitación de alternativas más costosas. La norma de reciprocidad obliga a los receptores de beneficios a recompensar comparativamente a la otra persona o personas que participan en el intercambio. Las relaciones de intercambio directo pueden distinguirse aún más si las transacciones son negociadas o recíprocas (Rai, 2013).

De acuerdo a la teoría del intercambio social (Eisenberger, et al., 1986) para mantener el ánimo de reciprocidad profesional, los empleados deben tener la percepción de equidad de por parte de sus superiores jerárquicos en su interacción diaria. Los autores relativos a la Justicia Organizacional han demostrado que la justicia interaccional es un fuerte predictor de las actitudes y conductas de los empleados (Ambrose y Schminke, 2003; Colquitt et al., 2001; Moorman, 1991).

Zhang, Qiu y Teng (2017) han demostrado la relación entre Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional, por lo que señalan que al variar los niveles de percepción de equidad, influirá de la misma forma en el compromiso organizacional.

Estudios recientes (Ford, Wang, Jin y Eisenberger, 2018) mencionan que el agradecimiento y la ira son factores importantes en la conducta laboral de los empleados, establecen relación con la interacción de los supervisores y los subordinados, por lo que este tipo de percepciones, influyen de forma directa en el desempeño laboral.

Con relación a lo anterior (Naumann, Bennett, Bies, y Martin, 1998) señalan que la percepción de justicia interaccional y el apoyo organizacional, juegan un rol sumamente

importante, ya que en ocasiones es necesario prescindir del personal, por cuestiones de disminución de demanda, derivada de la temporada o en casos críticos, por situaciones financieras, sin embargo, cuando el empleado ha sido tratado con respeto, dignidad y ha sido enterado de las necesidades y circunstancias que enfrenta la organización, éste no disminuye su desempeño, manteniéndose comprometido con la organización hasta el fin de su relación laboral. (Eisenberger et al., 1986) la organización debe valorar las contribuciones de los trabajadores y procurar su bienestar.

**Tabla 4**

Dimensiones de Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional, relacionadas con el desarrollo de los Cuerpos Académicos.

Justicia distributiva	Autores	Apoyo Organizacional Percibido	Autores	Compromiso afectivo	Autores	Cuerpos Académicos
<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconocimientos                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Distinciones</li> </ul> </li> <li>Incremento de sueldo                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Promociones</li> </ul> </li> <li>Igualdad de oportunidades</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Equidad</li> <li>Reconocimientos</li> <li>Recompensas</li> <li>Contribución del empleado</li> <li>Bienestar del empleado</li> <li>Trato favorable</li> <li>Apoyo de autoridades superiores</li> <li>Condiciones favorables de trabajo</li> <li>Imparcialidad en la distribución de recursos</li> <li>Satisfacción de las necesidades socio afectivas</li> </ul>	<p>Eisenberger, Huntington, Hutchison, y Sowa, 1986</p> <p>Naumann et al., 1998; Lipponen, Steffens, y Holtz, 2018</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apego emocional</li> <li>Identificación con la organización.</li> </ul>		<p>Profesores investigadores</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Reconocimiento a su trayectoria                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Promociones</li> </ul> </li> <li>Justo salario de acuerdo al perfil y trayectoria</li> <li>Asignación académica</li> </ul>
<p>Justicia de Procedimientos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Equidad en la asignación de recursos                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Libre de sesgos.</li> <li>No discriminación</li> </ul> </li> <li>Participación en las decisiones</li> <li>Procesos o mecanismos para aclarar errores o inconsistencias                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Ética.</li> </ul> </li> </ul>	<p>Cropanzano, Bowen, y Gilliland, 2007 y Greenberg, 1987</p>			<p>Compromiso de continuidad</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Miedo a encontrar otro empleo</li> <li>vinculo a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo</li> <li>Dejar la organización implicaría perderlo todo.</li> </ul>	<p>Meyer y Allen, 1997</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apoyo para becas de posgrado</li> <li>Financiamiento para realizar investigación</li> <li>Apoyo para estancias académicas</li> <li>Estímulos al desempeño académico</li> </ul>
<p>Justicia interaccional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Trato justo, equitativo, trato interpersonal entre el superior y el subordinado.</li> <li>Calidad del trato interpersonal al momento de implementar un procedimiento.</li> <li>Se refiere a tratar a un empleado con dignidad, cortesía y respeto por parte de sus superiores.</li> </ul>	<p>Mladinic e Isla, 2002</p>			<p>Compromiso normativo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lealtad a la organización.</li> <li>Sentimiento de permanecer en la institución</li> <li>Sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Relación laboral de respeto                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Trato equitativo</li> </ul> </li> <li>División y asignación de responsabilidades                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Equipo de trabajo</li> </ul> </li> <li>Áreas de trabajo funcionales                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Ética</li> <li>Comunicación organizacional</li> </ul> </li> </ul>

Nota: Elaboración propia con base en Eisenberger, et al, 1986; Meyer y Allen, 1997 y Niehoff y Moorman, 1993.

El objetivo de la elaboración y análisis de la tabla 4, consiste en describir la relación que existe entre las actividades laborales de los profesores de tiempo completo, lo cual se refleja en el Compromiso Organizacional basado en la percepción de Justicia Organizacional y el Apoyo Organizacional Percibido. Tal es el caso de los profesores investigadores de tiempo completo de las IES, quienes desarrollan diversas actividades, como parte de un trabajo colectivo, el cual los concentra en cuerpos académicos, enfocados a resultados y objetivos comunes.

De igual forma en la tabla 4, se enlistan factores asociados a las actividades de los profesores investigadores, como parte fundamental para que exista un ambiente de Justicia Organizacional, lo cual se refleja en un mayor Compromiso Organizacional, es decir, si los profesores investigadores perciben un escenario de equidad, de imparcialidad, en la distribución de recursos, reconocimientos, ética, respeto a los procedimientos, así como participación en la toma de decisiones, y un trato justo en las relaciones interpersonales. Esto contribuye a la generación de sentido de pertenencia y Compromiso Organizacional.

### **Capítulo III. Metodología**

### **Tipo y diseño de la investigación**

En el presente apartado se describe el tipo de la investigación, así como el diseño de la misma, establecido como no experimental, ya que se deseaba conocer el efecto de las variables en estudio: Justicia Organizacional y Apoyo Organizacional Percibido sobre el Compromiso Organizacional, sin manipularlas deliberadamente (Kerlinger y Lee, 2002), siendo observadas en su entorno natural, bajo un método de estudio de corte transversal y deductivo, debido a que la información para determinar y explicar el efecto de la Justicia Organizacional y Apoyo Organizacional Percibido sobre el Compromiso Organizacional de los profesores investigadores de los Cuerpos Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, se recolectó un único momento, particularmente durante el ciclo escolar 2018-2019, en los meses de octubre 2018 a marzo 2019.

El estudio es de tipo correlacional con alcance explicativo, pues se utiliza el análisis estructural de covariancia o de modelamiento estructural, para explicar el efecto de las relaciones propuestas en las hipótesis de trabajo (Kerlinger y Lee, 2002). De acuerdo con esto se emplea el Modelado de Ecuaciones Estructurales (MEE) para el adecuado análisis estadístico, análisis de factor confirmatorio, diferencias de medias, además de relaciones estructurales, permitiendo la estimación de dependencia e interrelaciones entre variables endógenas y exógenas. (Hair, Anderson, Tatham, y Black, 1999; Roth, 2012).

### **Enfoque**

La investigación es de corte cuantitativo, ya que se realizó una medición objetiva a través de la recolección de información, de manera sistemática y estructurada mediante la

aplicación de encuestas a la población seleccionada, lo que permitió realizar un análisis estadístico, para dar respuesta a las preguntas de investigación y comprobar las hipótesis establecidas.

El estudio de campo a través de encuesta permite estudiar poblaciones o universos ya sean grandes o pequeños, por medio de la selección y muestras tomadas de la población, con el objetivo de descubrir incidencias, distribución e interrelaciones relativas de variables (Kerlinger y Lee, 2002).

Bryman y Bell (2015) mencionan que el enfoque cuantitativo, se caracteriza por su énfasis en la medición, en la obtención, procesamiento y análisis de los datos e implica un enfoque deductivo, como parte del proceso para contrastar hipótesis a través de la teoría. Por lo tanto, la naturaleza de la investigación cuantitativa es deductiva, ya que se hace énfasis en la teoría para la búsqueda de información y la obtención de resultados.

Se utilizó el Sistema de Ecuaciones Estructurales, modelos estadísticos multivariantes que permiten estimar el efecto y las relaciones entre múltiples variables. “Los modelos de ecuaciones estructurales nacieron de la necesidad de dotar de mayor flexibilidad a los modelos de regresión” (Ruiz, Pardo y San Martín, 2010 P.p. 34).

Los modelos de ecuaciones estructurales son más flexibles que los modelos de regresión, ya que estos permiten incluir errores de medida tanto en las variables criterio o dependientes, como en las variables predictoras o independientes. (Ruiz, Pardo y San Martín, 2010).

Una de las principales ventajas del uso de modelos de ecuaciones estructurales es que facilita proponer tanto el tipo y la dirección de las relaciones que se pretenden encontrar entre las variables implícitas en él, para posteriormente estimar las medidas que vienen especificadas por las relaciones propuestas a nivel teórico. “Por este motivo se denominan también modelos confirmatorios, ya que el interés fundamental es confirmar mediante el análisis de la muestra las relaciones propuestas a partir de la teoría explicativa que se haya decidido utilizar como referencia” (Ruiz, Pardo, y San Martín, 2010 P.p. 34)

### **Población y muestra**

El estudio está dirigido a Profesores Investigadores que pertenecen a Cuerpos Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

De acuerdo a lo anterior se procedió a identificar a la población total de Cuerpos Académicos en la UJAT, para la llevar a cabo la aplicación de los instrumentos de investigación, se obtuvo la información a través de la página oficial de la Secretaría de Educación Pública, particularmente de la Subsecretaría de Educación Superior y la Dirección General de Educación Superior Universitaria, de esta forma fue posible conocer el total de académicos en estudio, de la cual se identificaron 72 Cuerpos Académicos conformados por 290 profesores investigadores, en los tres grados de consolidación: 19 Cuerpos Académicos en Formación, 35 grupos en consolidación y 18 Cuerpos Académicos Consolidados, los cuales se muestran en la tabla 5.

**Tabla 5**

Cuerpos Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco al año 2018

División académica	Consolidado		En consolidación		En formación	
	No. CA	No. PI	No. CA	No. PI	No. CA	No. PI
División Académica de Ciencias Básicas	3	16	2	10	1	3
División Académica de Ciencias Biológicas	5	25	8	34	1	6
División Académica de Ingeniería y Arquitectura	2	6	5	21	2	6
División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades	2	8	3	16	0	0
División Académica de Ciencias de la Salud	1	4	4	14	3	9
División Académica de Ciencias Agropecuarias	1	6	3	13	1	3
División Académica de Ciencias Económico Administrativas	2	6	4	14	2	6
División Académica de Educación y Artes	1	4	3	10	1	3
División Académica de Informática y Sistemas	1	4	2	9	4	17
División Académica Multidisciplinaria de los Ríos	0	0	1	5	2	6
División Académica Multidisciplinaria Comalcalco	0	0	0	0	2	6
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>79</b>	<b>35</b>	<b>146</b>	<b>19</b>	<b>65</b>

*Nota:* Subsecretaría de Educación Superior (2018)

### **Justificación de la determinación de los sujetos**

Se eligió una población conformada por profesores investigadores, con fundamento en la importancia e impacto social de las actividades sustantivas que los académicos realizan, dentro de las cuales cabe remarcar, la docencia, investigación y vinculación, de esta forma contribuyen en la generación de conocimiento, el cual comparten con los estudiantes, iniciando por las cátedras en las aulas, tutorías, dirección de proyectos de investigación, estancias académicas, acompañamiento en eventos científicos, entre otras.

La función que desempeña el docente, sin lugar a dudas genera un efecto significativo en la sociedad, por ello el interés de conocer las percepciones de los académicos con relación a la Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional.

Se seleccionó el colectivo agrupado en Cuerpos Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, puesto que es la Institución de Educación Superior en el Estado de Tabasco con la mayor población organizada en Cuerpos de Investigación y que de acuerdo con lo que señala la Secretaría de Educación Pública, son profesores de tiempo completo, con objetivos de investigación en común, relacionados con la atención de programas educativos de acuerdo a su perfil, de igual manera realizan actividades de docencia, Generación o aplicación innovadora del conocimiento, investigación, tutorías, así como gestión académica-vinculación, individual o colegiada.(Secretaría de Educación Pública, 2019).

En virtud del tamaño de la población y de acuerdo al uso de Modelos de Ecuaciones Estructurales (SEM), así como la aplicación del procedimiento de Estimación Máxima Verosimilitud (MLE) se recomiendan casos de 200 como un tamaño de muestra crítico (Hair et al., 1999), previendo variaciones en el tamaño de la muestra, el nivel de significancia y el efecto tamaño, así como la posible pérdida de datos. Con base en lo anterior se decidió realizar un censo con la finalidad de recabar la mayor información posible.

## **Instrumentos**

Con el objeto de registrar la percepción de los profesores investigadores de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, así como sus datos generales, se realizó una exhaustiva revisión a la literatura, mediante la cual se identificaron diversos instrumentos para medir la percepción de Justicia Organizacional, el Apoyo Organizacional Percibido y el Compromiso Organizacional, en el siguiente apartado se menciona la validez y confiabilidad de cada una de las escala, razón por la cual fueron seleccionados.

### **Pertinencia de los instrumentos seleccionados.**

Para el desarrollo de la investigación se empleó el instrumento de medición de Justicia Organizacional validado y adaptado por Patlán, Flores, Martínez, y Hernández (2014). El cual consiste en tres factores desarrollados con base en el modelo de Niehoff y Moorman (1993) de justicia distributiva, de procedimientos e interaccional. Este instrumento reporta un Alpha de Cronbach superior a 0.90, lo que denota confiabilidad. En cuanto a la validez, el trabajo de Patlán, Flores, Martínez, y Hernández, (2014) presenta la validación del instrumento a través de un análisis factorial confirmatorio, cuyos índices de ajuste son aceptables.

El instrumento que se aplicó para medir el Apoyo Organizacional percibido, es el de (Eisenberger, Huntington, y Sowa, 1986). Con un alpha de Cronbach reportado de 0.93 siendo una escala unidimensional. Cabe mencionar que se realizó una profunda búsqueda y solo se encontró la citada escala para medir dicha percepción.

Con respecto al compromiso organizacional se aplicó el instrumento de Meyer y Allen (1991), el cual considera tres elementos: Compromiso afectivo, de continuidad y normativo, para su determinación. El instrumento en esta versión reporta una confiabilidad de 0.87, 0.75 y 0.79, respectivamente para cada una de las dimensiones, y el constructo se validó a través de un análisis factorial empleando el estudio de componentes principales y rotación varimax.

### **Construcción de los instrumentos.**

En primer orden se diseñó la prueba piloto, esta se conformó por 66 ítems de los cuales 18 correspondían a la escala de Niehoff y Moorman (1993) adaptados y validados por (Patlán et al., 2014), 4 ítems para la dimensión justicia distributiva, 5 ítems para justicia procedimental y 9 ítems para justicia interaccional.

Para la de medición del Compromiso Organizacional de los profesores investigadores, se empleó el instrumento de (Allen y Meyer, 1990; Meyer y Allen, 1991; Meyer et al., 1993), integrado por 8 ítems para compromiso afectivo, 6 para compromiso de continuidad y 6 para compromiso normativo, sumando 20 reactivos para Compromiso Organizacional.

Seguidamente se adicionaron a la encuesta guía 28 ítems de la escala para la medición del Apoyo Organizacional Percibido, diseñada por Eisenberger, Huntington, Hutchison, y Sowa (1986) fueron traducidos al español y analizados por tres profesores del idioma inglés para conservar el sentido dirigido a un contexto académico. La encuesta quedó integrada por 66 cuestionamientos.

Así mismo se incluyeron variables sociodemográficas como: género, edad, antigüedad en la universidad como profesor, categoría profesional, entre otras.

Para la adaptación de las escalas (ver tablas 6, 7 y 8), se realizó una revisión de los reactivos para adaptarlos al marco contextual, y se confirmó la validez de los constructos a través del juicio de ocho expertos, que se seleccionaron de acuerdo a su trayectoria en la investigación y publicaciones sobre los constructos que conducen esta investigación. Se empleó el coeficiente W de Khendall para determinar la validez general de cada ítem (Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez, 2008).

En las Tabla 6<sup>1</sup>, 7<sup>2</sup> y 8<sup>3</sup> se presentan las especificaciones de los constructos Justicia Organizacional, Compromiso Organizacional y Apoyo Organizacional Percibido.

---

<sup>1</sup> La tabla 6 permite visualizar las definiciones asignadas al constructo por el autor (Patlán et al., 2014, p. 106).

<sup>2</sup> En la tabla 7 se presentan las definiciones de las dimensiones del Compromiso organizacional de acuerdo a Allen y Meyer, (1990); Meyer et al., (1993).

<sup>3</sup> Tabla 8 permite apreciar dimensiones del constructo Apoyo Organizacional Percibido de acuerdo con la encuesta de (Eisenberger et al., 1986).

**Tabla 6**  
Operacionalización de la variable Justicia Organizacional

Variable	Autor	Concepto	Dimensión	Autor	Concepto	Ítem
Justicia Organizacional	Greenberg, 1987; Mladinic e Isla, 2002; Omar, 2006; Patlán et al., (2014)	La justicia organizacional se define 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, con relación a la asignación de recursos, recompensas, asignación de actividades, comunicación y trato personal.	Justicia Distributiva	Mladinic e Isla (2002)	Percepción de la distribución justa y equitativa de recursos y resultados que efectúan principalmente directivos a los trabajadores	9. Yo considero que mi carga de trabajo es bastante justa 10. Yo siento que mis responsabilidades de trabajo son justas 12. En términos generales, las recompensas que recibo en este trabajo son bastante justas 13. Yo pienso que mi nivel de sueldo es justo
			Justicia de Procedimientos	Patlán, Flores, Martínez, y Hernández (2014)	Es la percepción de los trabajadores sobre la equidad en los procesos y procedimientos establecidos por la organización para la asignación de recursos, beneficios y decisiones a los trabajadores con base en los resultados	4. Todas las decisiones de trabajo son aplicadas consistentemente a todos los profesores involucrados 7. La universidad se asegura de que todas las inquietudes de los profesores sean escuchadas antes de que las decisiones de trabajo se tomen 8. La universidad explica las decisiones tomadas y proporciona información adicional cuando es requerida por el personal 11. Para tomar las decisiones de trabajo, la universidad reúne información exacta y completa 14. A los trabajadores se les permite impugnar o apelar las decisiones de trabajo tomadas por la universidad
			Justicia Interaccional	Cropanzano, Bowen y Gilliland 2007; Goldman et al., 2008; Mladinic e Isla, 2002; Patlán et al., (2014)	Es el trato justo e idóneo que percibido por los trabajadores de parte de los superiores, basado en el respeto y la comunicación	1. La universidad ofrece una justificación adecuada por las decisiones tomadas acerca de mi trabajo 2. La universidad explica claramente cualquier decisión tomada acerca de mi trabajo 3. Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, la universidad me trata con respeto y dignidad 5. Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, la universidad me trata con bondad y consideración 6. Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefe muestra preocupación por mis derechos como trabajador. 15. Con respecto a las decisiones hechas acerca de mi trabajo, mi jefe discute las implicaciones de las decisiones conmigo. 16. Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefe es sensible a mis necesidades personales. 17. Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefe acuerda conmigo de una manera honesta. 18. Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefe ofrece explicaciones que tienen sentido para mí.

Nota: La tabla 6 permite visualizar las definiciones asignadas al constructo por el autor (Patlán et al., 2014, P. 106)

**Tabla 7**  
Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional

Variable	Autor	Concepto	Dimensión	Autor	Concepto	Ítem
Compromiso Organizacional	(Masterson et al., 2000; Meyer y Allen, 1997; Porter et al., 1974)	Es un vínculo de identidad entre un individuo y una organización en particular mediante el cual las metas de la organización y las metas individuales se agrupan para formar una misma	Compromiso Afectivo	(Meyer y Allen, 1997)	Apego emocional, identidad y disposición de los trabajadores a involucrarse e identificarse con la organización	19. Me siento como parte de la familia en la Universidad 20. Me siento emocionalmente ligado a la Universidad 21. Trabajar para la Universidad tiene un gran significado para mi 22. Siento un gran sentido de pertenencia hacia la Universidad 23. Me siento orgulloso de contarles a otras personas que trabajo para la universidad 24. Sería feliz si trabajara para la Universidad toda mi vida hasta la jubilación. 25. Realmente siento que los problemas de la Universidad son también mis problemas 26. Sería para mi muy difícil dejar la Universidad en este momento, aunque realmente lo deseara. 27. Mi vida se vería afectada si decidiera dejar la Universidad ahora. 28. Representaría costo económico para mí el abandonar la Universidad ahora.
			Compromiso de Continuidad	(Meyer y Allen, 1997)	Costo que asocian los trabajadores al dejar o permanecer en la empresa.	29. Realmente, el trabajo para la Universidad en este momento representa más una necesidad económica que un deseo sincero. 30. Una de las consecuencias al dejar la Universidad, sería la falta de otras alternativas donde trabajar. 31. Una de las razones por las que continúo trabajando para la Universidad es que el abandonarla representaría un sacrificio considerable. Otra institución no me daría los beneficios que obtengo aquí.
			Compromiso Normativo	(Meyer y Allen, 1997)	Es un estado de lazo moral entre el empleado y la organización, que prevalece en función del agradecimiento, por las oportunidades que se han brindado al trabajador, como salarios, incentivos. Promociones, etc.	32. Siento obligación de permanecer en la Universidad. 33. Aunque significara una ventaja personal, siento que no sería lo correcto abandonar la Universidad ahora. 34. Me sentiría culpable si abandonara la Universidad ahora. 35. La Universidad merece toda mi lealtad 36. Sería un error dejar a la universidad en este momento, pues me siento con una obligación moral hacia la gente que la dirige. 37. Le debo mucho a la Universidad.

*Nota:* En la tabla 7 podemos apreciar las definiciones de las dimensiones del Compromiso organizacional de acuerdo con (Meyer y Allen, 1997 y Meyer et al., 1993)

**Tabla 8**  
Operacionalización de la variable Apoyo Organizacional Percibido

Variable	Autor	Concepto	Dimensión	Concepto	Ítem
Apoyo Organizacional Percibido	(Eisenberger et al., 1986)	Son las creencias de los empleados acerca de la medida en la cual la organización a la que pertenecen valora sus contribuciones y se preocupa por su bienestar.	Apoyo Organizacional Percibido sobre el Bienestar Académico AOPBA	Se refiere al apoyo organizacional que perciben los profesores sobre su bienestar, oportunidades de promoción, rendimiento académico, esfuerzos en la consecución de objetivos y metas institucionales, y consideraciones personales cuando la requieren	38. La Universidad valora mi contribución para el bienestar común 39. La universidad aprecia cualquier esfuerzo extra de mi parte 40. La universidad considera mis logros y metas alcanzados académicamente 41. La universidad me apoya cuando por enfermedad tengo que ausentarme por largos periodos de tiempo 42. La universidad me valora como académico 43. La universidad tiene en cuenta mis intereses cuando toma decisiones que me pueden afectar. 44. La universidad realmente se preocupa por mi bienestar 45. La universidad me apoya para capacitarme 46. La universidad me apoya cuando tengo que ausentarme por algún problema personal 48. La universidad me ofrece la oportunidad de crecer profesionalmente y de categoría 49. La universidad me reconoce cuando hago bien mi trabajo académico 51. La universidad me ayuda cuando necesito algún favor en especial 52. La universidad se preocupa por mi satisfacción en el trabajo 53. La universidad jamás se aprovecharía de mi 55. La universidad se preocupa por mis opiniones 56. La universidad se siente orgullosa de apoyar mi trabajo 57. La universidad es flexible cuando no logro mis metas académicas en los tiempos establecidos 47. La universidad no me reemplazaría si encontrara una forma de hacer más eficiente mi trabajo 50. La universidad acepta mis peticiones cuando solicito mejores condiciones de trabajo 54. Si decidiera renunciar la Universidad trataría de persuadirme para que me quedara 58. La universidad considera mejorar mi salario si obtengo logros académicos que impacten en sus objetivos 59. La universidad se preocupa por pagarme mejor si lo merezco.
			Apoyo Organizacional Percibido sobre la Estabilidad Laboral AOPEL	La percepción del apoyo organizacional que percibe el profesor, que recibe sobre las condiciones de trabajo y estabilidad laboral	

*Nota:* Tabla 8 permite apreciar dimensiones del constructo Apoyo Organizacional Percibido de acuerdo con la encuesta de (Eisenberger et al., 1986)

En la tabla 6 se muestran las definiciones operacionales de la Justicia Organizacional y sus dimensiones. En la tabla 7 podemos apreciar las definiciones de las dimensiones del Compromiso Organizacional de acuerdo con Allen y Meyer (1990) y Meyer et al. (1993). Por el último se describe la tabla 8, la variable Apoyo Organizacional Percibido (Eisenberger et al., 1986) en donde la agrupación original es unidimensional que coinciden con los datos de pilotaje, y se definen operacionalmente de acuerdo con el autor.

### **Validez de contenido, fiabilidad y pilotaje.**

En esta sección se presentan los resultados del juicio de ocho expertos, dicha evaluación se realizó con la finalidad de obtener un instrumento sólido para llevar a cabo una medición válida y confiable.

De igual forma se aplicó una prueba piloto para determinar la confiabilidad del instrumento. Se encuestó a una población de 42 profesores de una Institución de Educación Superior Pública (ver apéndice A.1) diferente al objeto de estudio, con la finalidad de no contaminar la muestra.

La escala se estructuró en tipo Likert con seis opciones de respuestas:

1= totalmente en desacuerdo,

2 = moderadamente en desacuerdo,

3= ligeramente en desacuerdo,

4= ligeramente de acuerdo,

5=moderadamente de acuerdo y

6= totalmente de acuerdo.

La importancia de llevar a cabo el pilotaje radicó en evaluar la confiabilidad y validez del instrumento, a partir de las similitudes de la población, ya que fueron seleccionados investigadores adscritos a Cuerpos Académicos.

### ***Validez del instrumento***

Se realizó una revisión final de los reactivos para adaptarlos al marco contextual y se confirmó la validez de los constructos a través del juicio de ocho expertos, que se seleccionaron de acuerdo a su trayectoria en la investigación y publicaciones sobre los constructos que conducen esta investigación. Se elaboró una adaptación a la cédula de evaluación diseñada por Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez (2008) la cual mide la claridad, coherencia, relevancia y suficiencia de los ítems.

De los 66 ítems que contenía inicialmente la encuesta, fueron excluidos siete, de los cuales seis corresponden al instrumento de Apoyo Organizacional Percibido: P40. La Universidad no contrataría a alguien con menor salario para reemplazarme, aunque pudiera, P45. La universidad ignora cualquier queja sobre mi trabajo como académico, 47. La universidad me ayuda cuando tengo un problema, P52. La universidad perdonaría pequeños errores si soy honesto, 53. La universidad no me sustituiría si disminuyera mi desempeño y P54. La universidad me emplearía el resto de mi carrera profesional, estos reactivos se suprimieron por no cumplir con los criterios de claridad, coherencia y relevancia, es decir; son ambiguos, lo que genera falta de coherencia con la dimensión que se desea calcular (AOP), siendo poco relevante para medir la variable.

Con relación a la escala de Compromiso Organizacional se eliminó un ítem (La Universidad merece toda mi lealtad), el cual era demasiado repetitivo con otro ítem del mismo instrumento, quedando el de la siguiente redacción: (La Universidad merece mi lealtad).

La prueba finalmente quedó conformada por 59 ítems integrados de la siguiente manera: 18 de Justicia Organizacional, 19 de Compromiso Organizacional y 22 de Apoyo Organizacional Percibido.

Se empleó el coeficiente W de Kendall para determinar la validez de contenido por juicio de expertos considerando la redacción, coherencia, suficiencia y claridad de cada ítem (Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez, 2008), y para el cual se obtuvieron los siguientes valores de concordancia para cada una de las escalas: a) Justicia Organizacional  $W= 0.58 p<.000$ ; b) Compromiso Organizacional  $W= 0.68 p<.000$ , y c) Apoyo Organizacional Percibido  $W = 0.60 p<.000$ .

Con base en los resultados se concluye que hay concordancia significativa entre los rangos asignados por los jueces y existe una fuerte relación entre el ítem y la dimensión que se desea evaluar, ya que valores de 0.55 se interpretan como un índice de acuerdo moderado (Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez, 2008) y en el presente análisis se obtuvieron resultados superiores.

#### ***Fiabilidad del instrumento con datos de prueba piloto.***

Se calculó el coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach para cada dimensión de los constructos justicia organizacional, apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional, los cuales se presentan en la tabla 9.

**Tabla 9**

*Valores de fiabilidad de pilotaje para los constructos: Justicia, Apoyo y Compromiso Organizacional*

Variable	Dimensión	Alpha de Cronbach
	Justicia Distributiva	.80
Justicia Organizacional	Justicia de Procedimientos	.93
	Justicia Interaccional	.94
	Afectivo	.91
Compromiso Organizacional	Normativo	.70
	Continuidad	.64
Apoyo Organizacional Percibido		.96

*Nota:* Datos obtenido por medio del Software IBM SPSS Statistics para Windows. Versión 24.0. (2016)

Los valores de fiabilidad se consideran muy buenos, con excepción del compromiso normativo y de continuidad, sin embargo, presentan valores aceptables.

De acuerdo con Cortina, (1993) un coeficiente superior a 0.7 se considera con buena consistencia interna, menor a 0.60 es inaceptable.

***Análisis Factorial Exploratorio (AFE) con datos de prueba piloto.***

Se calculó el índice Kaiser-Meyer- Olkin (KMO) el cual permite realizar la comparación de la magnitud de los coeficientes de correlación observada y parcial y entre más cercano a la unidad (1) el modelo factorial es más adecuado (Hair, Anderson, Tatham, y Black, 1999; Tabachnick y Fidell, 2013). Asimismo, la prueba de esfericidad de Bartlett

ayuda a contrastar la hipótesis nula, si el nivel crítico. Si la significancia estadística es mayor que 0.05 no se puede rechazar la hipótesis nula de esfericidad y en consecuencia no se asegura que el modelo factorial sea adecuado para explicar los datos (Hair, Anderson, Tatham, y Black, 1999; Tabachnick y Fidell, 2013).

De acuerdo con Londoño, Henao, Puerta, Posada, Arango y Aguirre (2006) para la elección de los factores e ítems se tomaron los siguientes criterios: el enunciado debe tener una carga factorial mayor a 0.30, el análisis factorial exploratorio debe explicar al menos el 30 % de la varianza total, y las comunalidades deben ser superiores a 0.30 (Child, 2006).

Para esta versión piloto de los constructos Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional, la medida de adecuación KMO alcanzó un puntaje de 0.82, 0.83 y 0.60 respectivamente, los valores de la prueba de esfericidad de Bartlett estuvieron por debajo de 0.5, los valores de cada ítem fueron superiores a 0.4, la aproximación de la Chi-cuadrada fue de 938.94, 1,144.98 y 658.8, respectivamente, y el valor de la significancia estadística fue menor a  $p < .001$  para todas las variables.

### **Fiabilidad final.**

Se llevó a cabo la medición de consistencia interna del instrumento conformado por los constructos Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional, mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, por medio del Software IBM SPSS Statistics para Windows. Versión 24.0. Cor (2016).

Los resultados se presentan en la tabla 10, es importante señalar que se muestran los valores de las  $\alpha$  con los reactivos totales de cada dimensión, así mismo se aprecian los coeficientes con los ítems finales por dimensión, esto se explica en la sección del Análisis Factorial Confirmatorio que se presenta más adelante.

**Tabla 10**

Valores de fiabilidad para los constructos: Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional

Variable	Dimensión	Número de Ítems	Alpha de Cronbach	Número de ítems	Alpha de Cronbach
Justicia Organizacional	Justicia Distributiva	4	.88	3	.85
	Justicia de Procedimientos	5	.91	3	.90
	Justicia Interaccional	9	.96	3	.94
Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	7	.92	4	.88
	Compromiso Normativo	6	.69	3	.71
	Compromiso de Continuidad	6	.79	3	.79
Apoyo Organizacional Percibido		22	.96	8	.88

*Nota:* elaboración propia a partir de datos obtenido por medio del Software IBM SPSS Statistics para Windows. Versión 24.0. (2016)

De acuerdo con Cortina (1993) y Kerlinger y Lee (2002) un coeficiente superior a 0.7 se considera aceptable, con buena consistencia interna, menor a 0.60 es inaceptable. Con base en los resultados citados en la tabla 10, es posible observar que todos los valores son superiores a .70 por lo tanto existe confiabilidad aceptable.

### **Análisis Factorial Exploratorio final**

Se realizó el análisis factorial con el objetivo de determinar la validez de la estructura de cada uno de los instrumentos para medir la percepción de Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional, así como las dimensiones correspondientes.

#### **Análisis Factorial de la escala de Justicia Organizacional.**

Los resultados del análisis factorial exploratorio con el método de máxima verosimilitud y oblmin directo se presentan en la tabla 11, se obtuvo que existe correcta adecuación del tamaño de la muestra, así como normalidad en la distribución de los datos, de acuerdo con Gurbuz y Mert (2009).

Sin embargo cabe hacer mención que fue necesario realizar diferentes análisis para comprobar el número de factores (dimensiones) de la escala de Justicia Organizacional ya que los resultados que se muestran en la tabla 11, con relación a los factores de la citada escala, convergen en solo dos dimensiones con un 65% de la varianza explicada, mientras que la escala original (Niehoff y Moorman, 1993), así como la traducción y validación en idioma español de dicha escala (Patlán et al., 2014) arrojan tres factores.

**Tabla 11**

Ponderación de factores para el análisis factorial exploratorio de la escala de Justicia Organizacional

Ítem	Factor		$h^2$
	1	2	
P1JI. La universidad ofrece una justificación adecuada por las decisiones tomadas acerca de mi trabajo	-.106	<b>-.933</b>	.724
P2JI. La universidad explica claramente cualquier decisión tomada acerca de mi trabajo	-.054	<b>-.938</b>	.801
P3JI. Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, la universidad me trata con respeto y dignidad	.137	<b>-.732</b>	.715
P4JP. Todas las decisiones de trabajo son aplicadas consistentemente a todos los profesores involucrados	.226	<b>-.648</b>	.707
P5JI. Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, la universidad me trata con bondad y consideración	.281	<b>-.646</b>	.786
P6JI. Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefe muestra preocupación por mis derechos como trabajador.	.404	<b>-.527</b>	.782
P7JP. La universidad se asegura de que todas las inquietudes de los profesores sean escuchadas antes de que las decisiones de trabajo se tomen	<b>.515</b>	-.397	.751
P8JP. La universidad explica las decisiones tomadas y proporciona información adicional cuando es requerida por el personal	<b>.411</b>	<b>-.490</b>	.732
P9JD. Yo considero que mi carga de trabajo es bastante justa	<b>.601</b>	-.034	.396
P10JD. Yo siento que mis responsabilidades de trabajo son justas	<b>.599</b>	-.049	.408
P11JP. Para tomar las decisiones de trabajo, la universidad reúne información exacta y completa	<b>.504</b>	-.324	.620
P12JD. En términos generales, las recompensas que recibo en este trabajo son bastante justas	<b>.636</b>	-.136	.561
P13JD. Yo pienso que mi nivel de sueldo es justo	<b>.788</b>	.055	.554
P14JP. A los trabajadores se les permite impugnar o apelar las decisiones de trabajo tomadas por la universidad	<b>.929</b>	.130	.687
P15JI. Con respecto a las decisiones hechas acerca de mi trabajo, mi jefe discute las implicaciones de las decisiones conmigo.	<b>.877</b>	-.026	.806
P16JI. Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefe es sensible a mis necesidades personales.	<b>.883</b>	-.011	.796
P17JI. Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefe acuerda conmigo de una manera honesta.	<b>.880</b>	-.025	.809
P18JI. Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefe ofrece explicaciones que tienen sentido para mí.	<b>.840</b>	-.070	.805

*Nota:* las ponderaciones de factores  $>.40$  se muestran en negritas. Método de extracción de máxima verosimilitud y rotación oblimín directo. Factor 1 = Justicia Interaccional; Factor 2= Justicia distributiva y procedimental;  $h^2$  = comunalidad. KMO= .948;  $\chi^2= .664.591$ ;  $gl= 118$ ;  $p<.000$ .

De acuerdo con los datos mostrados en la tabla 11, los factores agrupan en dos dimensiones, con base en estos resultados se procedió a realizar el análisis por cada factor del constructo en estudio.

En la tabla 12 se muestra el análisis factorial de la dimensión Justicia Distributiva, esta arrojó un único factor, con ponderaciones aceptables por encima de 0.70, la varianza explicada es de 64% de los datos originales. Lo que confirma que el análisis factorial es pertinente por la existencia de correlaciones significativas entre variables. Con este análisis se comprueba la unidimensionalidad y medición óptima de los indicadores que integran la escala de Justicia Distributiva.

**Tabla 12**

Ponderación de factores para el análisis factorial exploratorio de la dimensión Justicia Distributiva de la escala de Justicia Organizacional

Indicador	Carga factorial	$h^2$
P9JD. Yo considero que mi carga de trabajo es bastante justa	.696	.484
P10JD. Yo siento que mis responsabilidades de trabajo son justas	.721	.520
P12JD. En términos generales, las recompensas que recibo en este trabajo son bastante justas	.863	.745
P13JD. Yo pienso que mi nivel de sueldo es justo	.893	.798
Varianza Explicada		64%
Medida Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)		.714
Significancia de Prueba de Esfericidad de Bartlett		0.000

*Nota:* Método de extracción de máxima verosimilitud y rotación oblimín directo;  $h^2$  = comunalidad. KMO= 0.714  $\chi^2= 133.914$ ;  $gl= 2$ ;  $p<.000$ .

De igual manera se efectuó el análisis factorial de la dimensión Justicia Procedimental mostrados en la tabla 13, resultando un único componente, con cargas por encima de 0.72, la varianza explicada es de 68%, así como una medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin adecuada. Con estos datos se demuestra la unidimensionalidad en la citada dimensión.

**Tabla 13**

Ponderación de factores para el análisis factorial exploratorio de la dimensión Justicia Procedimental de la escala de Justicia Organizacional

Indicadores	Carga factorial	$h^2$
P4JP. Todas las decisiones de trabajo son aplicadas consistentemente a todos los profesores involucrados	.811	.657
P7JP.La universidad se asegura de que todas las inquietudes de los profesores sean escuchadas antes de que las decisiones de trabajo se tomen	.897	.805
P8JP. La universidad explica las decisiones tomadas y proporciona información adicional cuando es requerida por el personal	.895	.801
P11JP. Para tomar las decisiones de trabajo, la universidad reúne información exacta y completa	.781	.610
P14JP. A los trabajadores se les permite impugnar o apelar las decisiones de trabajo tomadas por la universidad	.721	.519
Varianza Explicada		68%
Medida Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)		.883
Significancia de Prueba de Esfericidad de Bartlett		0.000

*Nota:* Método de extracción de máxima verosimilitud y rotación oblimín directo.  $h^2$  = comunalidad. KMO= .883;  $\chi^2= 10.791$ ;  $gl= 5$ ;  $p<.000$ .

Por último, se realizó el análisis factorial de la dimensión Justicia Interaccional descritos en la tabla 14, la cual arrojó un único componente, con la excepción de un ítem con ponderación de .74, las demás cargas fueron sobresalientes superiores de 0.80, la varianza

explicada fue de 72% con una medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin adecuada, lo que confirma que el análisis factorial es pertinente por existencia de correlaciones significativas entre variables.

Con este análisis factorial se demuestra la unidimensionalidad y medición óptima de los indicadores que integran la escala Justicia Interaccional.

**Tabla 14**

Ponderación de factores para el análisis factorial exploratorio de la dimensión Justicia Interaccional de la escala de Justicia Organizacional

Indicadores	Carga Factorial	$h^2$
P1JI. La universidad ofrece una justificación adecuada por las decisiones tomadas acerca de mi trabajo	.744	.553
P2JI. La universidad explica claramente cualquier decisión tomada acerca de mi trabajo	.799	.638
P3JI. Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, la universidad me trata con respeto y dignidad	.817	.668
P5JI. Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, la universidad me trata con bondad y consideración	.865	.748
P6JI. Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefe muestra preocupación por mis derechos como trabajador.	.873	.762
P15JI. Con respecto a las decisiones hechas acerca de mi trabajo, mi jefe discute las implicaciones de las decisiones conmigo.	.866	.750
P16JI. Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefe es sensible a mis necesidades personales.	.869	.755
P17JI. Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefe acuerda conmigo de una manera honesta.	.881	.777
P18JI. Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefe ofrece explicaciones que tienen sentido para mí.	.895	.801
Varianza Explicada		72%
Medida Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)		.923
Significancia de Prueba de Esfericidad de Bartlett		0.000

*Nota:* Método de extracción de máxima verosimilitud y rotación oblimín directo.  $h^2$  = comunalidad. KMO= .923;  $\chi^2$ = 364.092;  $gl$ = 27;  $p$ <.000.

De acuerdo con los valores presentados en las tablas 12, 13 y 14, se comprobó la validez de constructo de Justicia Organizacional en sus dimensiones; Justicia Distributiva, Justicia Procedimental y Justicia Interaccional, así como el valor de los los ítems, ya que ponderaron con valores superiores a 0.5 que se consideran aceptables (Hair et al., 1999).

### **Análisis Factorial de la escala de Apoyo Organizacional Percibido.**

De acuerdo con los resultados del análisis factorial del constructo Apoyo Organizacional Percibido, se obtuvo un solo factor, con una varianza explicada del 54%, una medida de adecuación muestral de KaiserMeyer-Olkin adecuada, se validó la unidimensionalidad del instrumento y la medición óptima de los indicadores que integran la escala.

**Tabla 15**

Ponderación de factores para el análisis factorial exploratorio de la escala Apoyo Organizacional Percibido

Indicador	Factor 1	$h^2$
P38AOP. La Universidad valora mi contribución para el bienestar común	.828	.685
P39AOP. La universidad aprecia cualquier esfuerzo extra de mi parte	.819	.671
P40AOP. La universidad considera mis logros y metas alcanzados académicamente	.804	.647
P41AOP. La universidad me apoya cuando por enfermedad tengo que ausentarme por largos periodos de tiempo	.647	.419
P42AOP. La universidad me valora como académico	.775	.601
P43AOP. La universidad tiene en cuenta mis intereses cuando toma decisiones que me pueden afectar	.839	.703
P44AOP. La universidad realmente se preocupa por mi bienestar	.836	.699
P45AOP. La universidad me apoya para capacitarme	.664	.441
P46AOP. La universidad me apoya cuando tengo que ausentarme por algún problema personal	.635	.403

**Tabla 15**

*Ponderación de factores para el análisis factorial exploratorio de la escala Apoyo Organizacional Percibido (continuación).*

P47AOP. La universidad me ofrece la oportunidad de crecer profesionalmente y de categoría	.341	.116
P48AOP. La universidad me reconoce cuando hago bien mi trabajo académico	.654	.428
P49AOP. La universidad me ayuda cuando necesito algún favor en especial	.783	.613
P50AOP. La universidad se preocupa por mi satisfacción en el trabajo	.796	.634
P51AOP. La universidad jamás se aprovecharía de mi	.735	.540
P52AOP. La universidad se preocupa por mis opiniones	.805	.649
P53AOP. La universidad se siente orgullosa de apoyar mi trabajo	.481	.231
P54AOP. La universidad es flexible cuando no logro mis metas académicas en los tiempos establecidos	.526	.276
P55AOP. La universidad no me reemplazaría si encontrara una forma de hacer más eficiente mi trabajo	.802	.644
P56AOP. La universidad acepta mis peticiones cuando solicito mejores condiciones de trabajo	.827	.685
P57AOP. Si decidiera renunciar la Universidad trataría de persuadirme para que me quedara	.715	.511
P58AOP. La universidad considera mejorar mi salario si obtengo logros académicos que impacten en sus objetivos	.747	.558
P59AOP. La universidad se preocupa por pagarme mejor si lo merezco	.796	.633

*Nota:* Método de extracción de máxima verosimilitud y rotación oblimín directo.  $h^2$  = comunalidad. KMO= .938;  $\chi^2= 1114.588$ ;  $gl= 209$ ;  $p<.000$ .

### **Análisis Factorial de la escala de Compromiso Organizacional.**

Con relación al Análisis Factorial Exploratorio realizado al constructo de Compromiso Organizacional inicialmente se obtuvieron cuatro factores con una varianza explica de 57%, la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin fue adecuada, las ponderaciones de los factores se muestran en la tabla 16.

**Tabla 16**

Ponderación de factores para el análisis factorial exploratorio de la escala Compromiso Organizacional

Indicador	Cargas factoriales				$h^2$
	1	2	3	4	
P19CA. Me siento como parte de la familia en la Universidad	<b>.855</b>	-.065	.042	-.006	.748
P20CA. Me siento emocionalmente ligado a la Universidad	<b>.893</b>	.000	.001	-.062	.835
P21CA. El trabajo para la Universidad tiene un gran significado para mi	<b>.738</b>	.061	-.042	.029	.530
P22CA. Siento un gran sentido de pertenencia hacia la Universidad	<b>.941</b>	-.026	-.126	.041	.802
P23CA. Me siento orgulloso de contarles a otras personas que trabajo para la universidad	<b>.848</b>	-.066	-.144	.021	.649
P24CA. Sería feliz si trabajaré para la Universidad toda mi vida hasta la jubilación	<b>.686</b>	.137	-.050	-.033	.503
P25CA. Realmente siento que los problemas de la Universidad son también mis problemas	<b>.628</b>	.055	.148	-.028	.494
P26CC. Sería para mi muy difícil dejar la Universidad en este momento, aunque realmente lo desearé	.146	<b>.590</b>	.225	-.109	.463
P27CC. Mi vida se vería afectada si decidiera dejar la Universidad ahora	.003	<b>.898</b>	-.086	.140	.900
P28CC. Representaría costo económico para mí el abandonar la Universidad ahora	-.060	<b>.560</b>	-.136	.317	.539
P29CC. Realmente, el trabajo para la Universidad en este momento representa más una necesidad económica que un deseo sincero	-.081	.064	-.060	<b>.615</b>	.439
P30CC. Una de las consecuencias al dejar la Universidad, sería la falta de otras alternativas donde trabajar	.010	-.043	.068	<b>.830</b>	.682
P31CC. Una de las razones por las que continúo trabajando para la Universidad es que el abandonarla representaría un sacrificio considerable. Otra institución no me daría los beneficios que obtengo aquí	.006	.073	.015	<b>.747</b>	.605
P32CN. Siento obligación de permanecer en la Universidad	-.038	.103	.270	<b>.479</b>	.403
P33CN. Aunque significará una ventaja personal, siento que no sería lo correcto abandonar la Universidad ahora	-.094	.054	<b>.597</b>	.002	.343
P34CN. Me sentiría culpable si abandonará la Universidad ahora	.011	.043	<b>.769</b>	.034	.618
P35CN. La Universidad merece toda mi lealtad	<b>.604</b>	-.020	.150	-.025	.447
P36CN. Sería un error dejar a la universidad en este momento, pues me siento con una obligación moral hacia el personal que la dirige	.230	-.140	<b>.577</b>	.238	.501
P37CN. Le debo mucho a la Universidad	<b>.394</b>	.040	.254	-.161	.333

*Nota:* las ponderaciones de factores  $>.40$  se muestran en negritas. Método de extracción de máxima verosimilitud y rotación oblimín directo.  $h^2$  = comunalidad. KMO= .852;  $\chi^2$ = .267.614;  $gl$ = 101;  $p$ <.000.

Con relación a los datos presentados en la tabla 16, la cual entrega cuatro factores como resultados del análisis exploratorio de la escala de medición del Compromiso Organizacional, se decidió realizar otra prueba considerando el valor teórico del constructo, el cual menciona que se compone de tres factores (Meyer et al., 1993). En el Software IBM SPSS Statistics para Windows. Versión 24.0. (2016), se predeterminó el método de extracción máxima verosimilitud, en extraer tres factores, con rotación oblimin, obteniendo las ponderaciones que se muestran en la tabla 17.

Se obtuvo una varianza explicada de 53% en tres factores, una medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin adecuada, con estos datos se demuestra la adecuación del tamaño de la muestra y la normalidad de la distribución de los datos (Gurbuz y Mert, 2009).

En la tabla 17, se observan la alineación de los ítems 19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25 con el factor Compromiso Afectivo.

En igual situación se presentan los indicadores 26, 27, 28, 29, 30 y 31 con la dimensión Compromiso de Continuidad.

Sin embargo, en la dimensión de Compromiso Normativo, de las seis interrogantes para medir dicha dimensión, 33, 33, 34 35, 36 y 37, los cuestionamientos 35 y 37, presentan mayor carga factorial en la dimensión Compromiso Afectivo. Tales observaciones serán consideradas en el Análisis Factorial Confirmatorio.

**Tabla 17**

Ponderación de factores para el análisis factorial exploratorio de la escala Compromiso Organizacional con extracción predeterminada en tres factores

Indicador	Carga factorial			$h^2$
	1	2	3	
P19CA. Me siento como parte de la familia en la Universidad	<b>.840</b>	-.085	.082	.752
P20CA. Me siento emocionalmente ligado a la Universidad	<b>.905</b>	-.059	.016	.840
P21CA. El trabajo para la Universidad tiene un gran significado para mi	<b>.733</b>	.077	-.016	.527
P22CA. Siento un gran sentido de pertenencia hacia la Universidad	<b>.893</b>	.016	-.072	.782
P23CA. Me siento orgulloso de contarles a otras personas que trabajo para la universidad	<b>.799</b>	-.013	-.101	.629
P24CA. Sería feliz si trabajará para la Universidad toda mi vida hasta la jubilación	<b>.725</b>	.122	-.071	.506
P25CA. Realmente siento que los problemas de la Universidad son también mis problemas	<b>.669</b>	.017	.138	.491
P26CC. Sería para mi muy difícil dejar la Universidad en este momento, aunque realmente lo deseará	.371	<b>.461</b>	.066	.337
P27CC. Mi vida se vería afectada si decidiera dejar la Universidad ahora	.172	<b>.853</b>	-.136	.675
P28CC. Representaría costo económico para mí el abandonar la Universidad ahora	-.008	<b>.810</b>	-.141	.618
P29CC. Realmente, el trabajo para la Universidad en este momento representa más una necesidad económica que un deseo sincero	-.251	<b>.480</b>	.141	.367
P30CC. Una de las consecuencias al dejar la Universidad, sería la falta de otras alternativas donde trabajar	-.238	<b>.458</b>	.345	.470
P31CC. Una de las razones por las que continúo trabajando para la Universidad es que el abandonarla representaría un sacrificio considerable. Otra institución no me daría los beneficios que obtengo aquí	-.191	<b>.544</b>	.253	.479
P32CN. Siento obligación de permanecer en la Universidad	-.120	.371	<b>.419</b>	.405
P33CN. Aunque significará una ventaja personal, siento que no sería lo correcto abandonar la Universidad ahora	.007	-.011	<b>.535</b>	.285
P34CN. Me sentiría culpable si abandonará la Universidad ahora	.123	-.026	<b>.697</b>	.517
P35CN. La Universidad merece toda mi lealtad	<b>.620</b>	-.067	.168	.450
P36CN. Sería un error dejar a la universidad en este momento, pues me siento con una obligación moral hacia el personal que la dirige	.202	-.029	<b>.659</b>	.505
P37CN. Le debo mucho a la Universidad	<b>.483</b>	-.120	.207	.319

*Nota:* las ponderaciones de factores >.40 se muestran en negritas. Método de extracción de máxima verosimilitud y rotación oblimín directo.  $h^2$  = comunalidad. KMO= .852.;  $\chi^2$ = 392.908;  $gl$ = 117;  $p$ <.000.

### **Análisis Factorial Confirmatorio**

Por medio del análisis confirmatorio fue posible determinar las propiedades psicométricas fundamentales de los instrumentos, Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional, a partir de sus adaptaciones al contexto educativo, específicamente de una Institución de Educación Superior.

#### **Justicia Organizacional.**

Se efectuó en análisis Factorial Confirmatorio al instrumento diseñado para medir la percepción de Justicia Organizacional, adaptado al idioma español y validado por (Patlán et al., 2014). Se elaboró el modelo en el programa IBM SPSS Amos versión 24. Ver figura 3, se hicieron las pruebas necesarias para validar las propiedades del instrumento, sin embargo, en la tabla 18 se muestran los indicadores y las medidas que arrojó el modelo, se observa el valor de RMSEA superior a .08 siendo una de los principales índices de bondad de ajuste del modelo, por lo que se considera poco adecuado o inaceptable un modelo que no cumplan con las medidas (Batista-Foguet, Coenders, y Alonso, 2004; Herrero, 2010) de CFI  $\geq .95$ , SRMR  $\leq .05$  y RMSEA  $\leq .05$  (90% I.C., .00, .05).

**Tabla 18**

Indicadores del modelo estructural para la escala de Justicia Organizacional (JO) en un contexto de Profesores investigadores. No ajustado

Indicador	Valores favorables	Valor Obtenido*
Razón $\chi^2/gl$	< 3	2.66
Índice de bondad de ajuste (GFI)	$\geq .90$	.87
Raíz cuadrada residual (SRMR)	< .05	.07
Índice ajustado de bondad de ajuste (AGFI)	$\geq .90$	.81
Índice de ajuste normado (NFI)	$\geq .90$	.94
Índice comparativo de ajuste (CFI)	$\geq .95$	.95
Índice de Tucker-Lewis (TLI)	$\geq .90$	.95
Error cuadrático medio de aproximación (RMSEA)	.05 a .08	.08 IC 90 [.07-.09]

*Nota:* Valores de referencia tomados de Herrero (2010); Manzano y Zamora (2009).

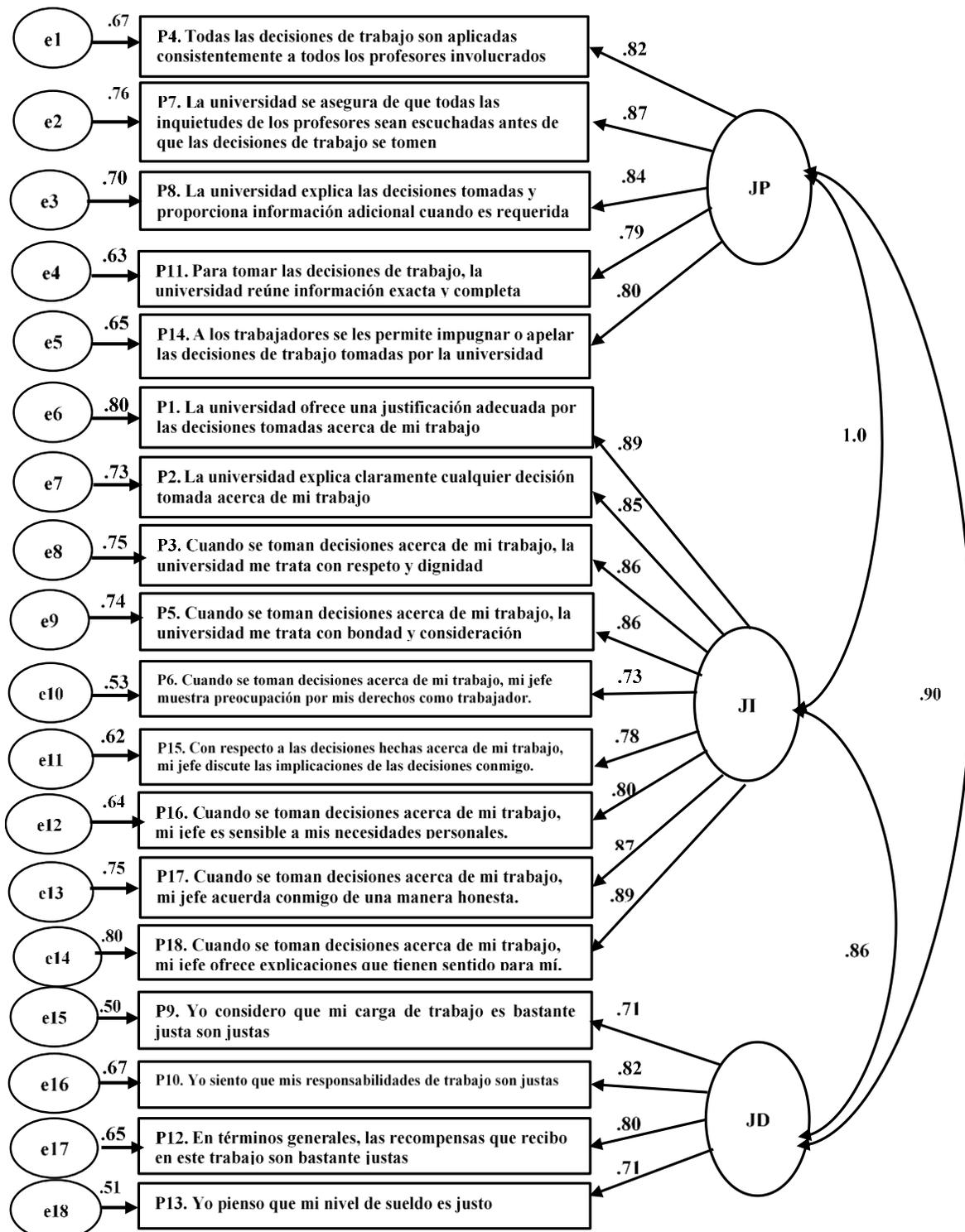


Figura 3. Modelo de Análisis Factorial Confirmatorio para determinar la percepción de Justicia Organizacional.

Nota: Elaborado con base en Patlán et al., (2014). Nota: El modelo presentó valores de ajuste no aceptables

En la figura 4, se muestra la estructura del modelo de Justicia Organizacional, para validarlo fue necesario realizar el análisis factorial confirmatorio, con el cual se corroboró el modelo de medida propuesto, lo que se demuestra con los valores obtenidos para los principales indicadores de ajuste:  $X^2 = 49.10$ ,  $gl=24$ ;  $p=.002$ ;  $CMIN/DF= 2.04$ ;  $CFI=.99$ ;  $GFI= .96$ ,  $IFI= .99$ ;  $RMSEA= .06$ ,  $IC 90 [.03-.09]$  (tabla 19), los cuales se encuentran dentro de los rangos aceptables para un modelo de medida (Blunch, 2008; Cea, 2004; Martínez, Hernández, y Hernández, 2014) (ver figura 4, tablas 19 y 20).

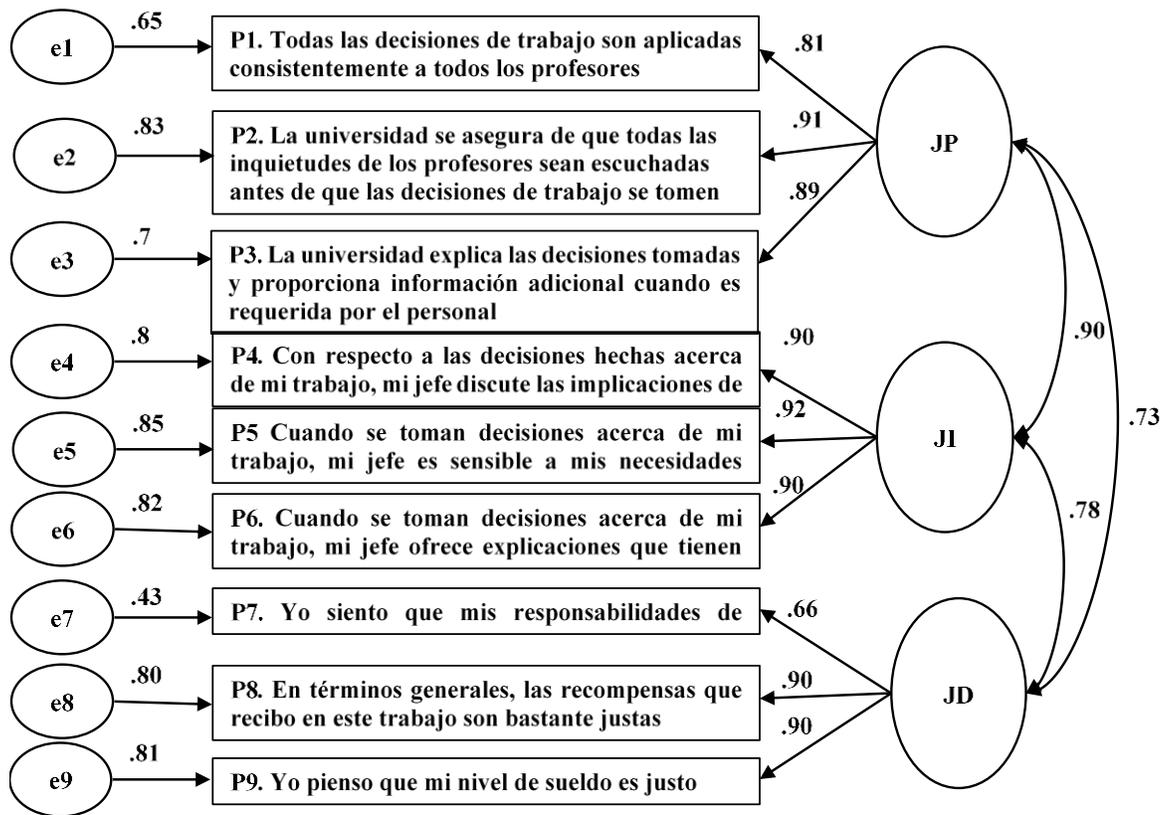


Figura 4. Modelo de Análisis Factorial Confirmatorio para determinar la percepción de Justicia Organizacional.

Nota: Estimaciones de los parámetros de máxima verosimilitud completamente estandarizados.

\*\*  $p < .05$  \*\*\*  $p < .001$

En la tabla 19 se presentan los principales indicadores que se reportan como mínimos para validar la sustentabilidad empírica del modelo teórico propuesto (Gurbuz y Mert, 2009; Herrero, 2010; Manzano y Zamora, 2009; Yuan, 2005) En ella se aprecia que todos ellos se encuentran dentro del rango aceptable.

**Tabla 19**

Indicadores de ajuste del modelo estructural para la escala de Justicia Organizacional (JO) en un contexto de Profesores investigadores.

Indicador	Valores favorables	Valor Obtenido*
Razón $\chi^2$ /gl	< 3	2.04
Índice de bondad de ajuste (GFI)	$\geq .90$	.96
Raíz cuadrada residual (SRMR)	< .05	.05
Índice ajustado de bondad de ajuste (AGFI)	$\geq .90$	.92
Índice de ajuste normado (NFI)	$\geq .90$	.98
Índice comparativo de ajuste (CFI)	$\geq .95$	.99
Índice de Tucker-Lewis (TLI)	$\geq .90$	.98
Error cuadrático medio de aproximación (RMSEA)	.05 a.08	.06 IC 90 [.03-.09]

*Nota:* Valores referencia tomados de Herrero (2010); Manzano y Zamora (2009).

En la tabla 20 se muestran las medidas estimadas del modelo, el error estándar aproximado, y la proporción crítica.

De acuerdo con Lara (2014), cuando se reúnen las suposiciones de distribución apropiadas, el estadístico alcanza una distribución normal estándar bajo la hipótesis nula de que la medida tiene un valor de cero. En la tabla 20 se puede observar que los valores de la proporción crítica son grandes, alcanzando de esta forma que todas las cuantificaciones estimadas sean significativas.

**Tabla 20**

*Parámetros estimados del modelo estructural para la escala de Justicia Organizacional.*

Observado	Latente	Coefficiente no estandarizados	S.E.	CR	<i>p</i>
P1	Todas las decisiones de trabajo son aplicadas consistentemente a todos los profesores involucrados	.94	.06	16.43	***
P2	La universidad se asegura de que todas las inquietudes de los profesores sean escuchadas antes de que las decisiones de trabajo se tomen	1.08	.05	20.79	***
P3	La universidad explica las decisiones tomadas y proporciona información adicional cuando es requerida por el personal	1.00			
P4	Con respecto a las decisiones hechas acerca de mi trabajo, mi jefe discute las implicaciones de las decisiones conmigo.	1.10	.05	22.08	***
P5	Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefe es sensible a mis necesidades personales.	1.07	.05	23.34	***
P6	Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefe ofrece explicaciones que tienen sentido para mí.	1.00			
P7	Yo siento que mis responsabilidades de trabajo son justas	.61	.05	11.63	***
P8	En términos generales, las recompensas que recibo en este trabajo son bastante justas	1.00			
P9	Yo pienso que mi nivel de sueldo es justo	1.13	.06	18.56	***

\*\*\*  $p < 0.000$

**Apoyo Organizacional Percibido.**

En la elaboración del análisis Confirmatorio de la escala para medir el Apoyo Organizacional Percibido, se encontró que el modelo conceptual no se ajusta a las condiciones contextuales. Tomando como base de partida la escala original de 36 ítems de (Eisenberger et al., 1986), se seleccionaron 22 indicadores, con apoyo del análisis de expertos en el área y de los resultados obtenidos mediante la aplicación de la prueba piloto para medir la citada percepción en el personal adscrito a cuerpos académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

En la tabla 21 se presentan las medidas de ajuste no aceptables y en la figura 5 se aprecia el modelo con los 22 ítems, sin embargo, este no cumple con las medidas de bondad de ajuste referenciadas en la tabla 21.

**Tabla 21**

Indicadores del modelo estructural para la escala de Apoyo Organizacional Percibido (AOP) en un contexto de Profesores investigadores. No ajustado

Indicador	Valores favorables	Valor Obtenido*
Razón $\chi^2$ /gl	< 3	2.30
Índice de bondad de ajuste (GFI)	$\geq .90$	.87
Raíz cuadrada residual (SRMR)	< .05	.08
Índice ajustado de bondad de ajuste (AGFI)	$\geq .90$	.81
Índice de ajuste normado (NFI)	$\geq .90$	.91
Índice comparativo de ajuste (CFI)	$\geq .95$	.94
Índice de Tucker-Lewis (TLI)	$\geq .90$	.93
Error cuadrático medio de aproximación (RMSEA)	.05 a.08	.08 IC 90 [.06-.08]

*Nota:* Valores de referencia tomados de Herrero (2010); Manzano y Zamora (2009).

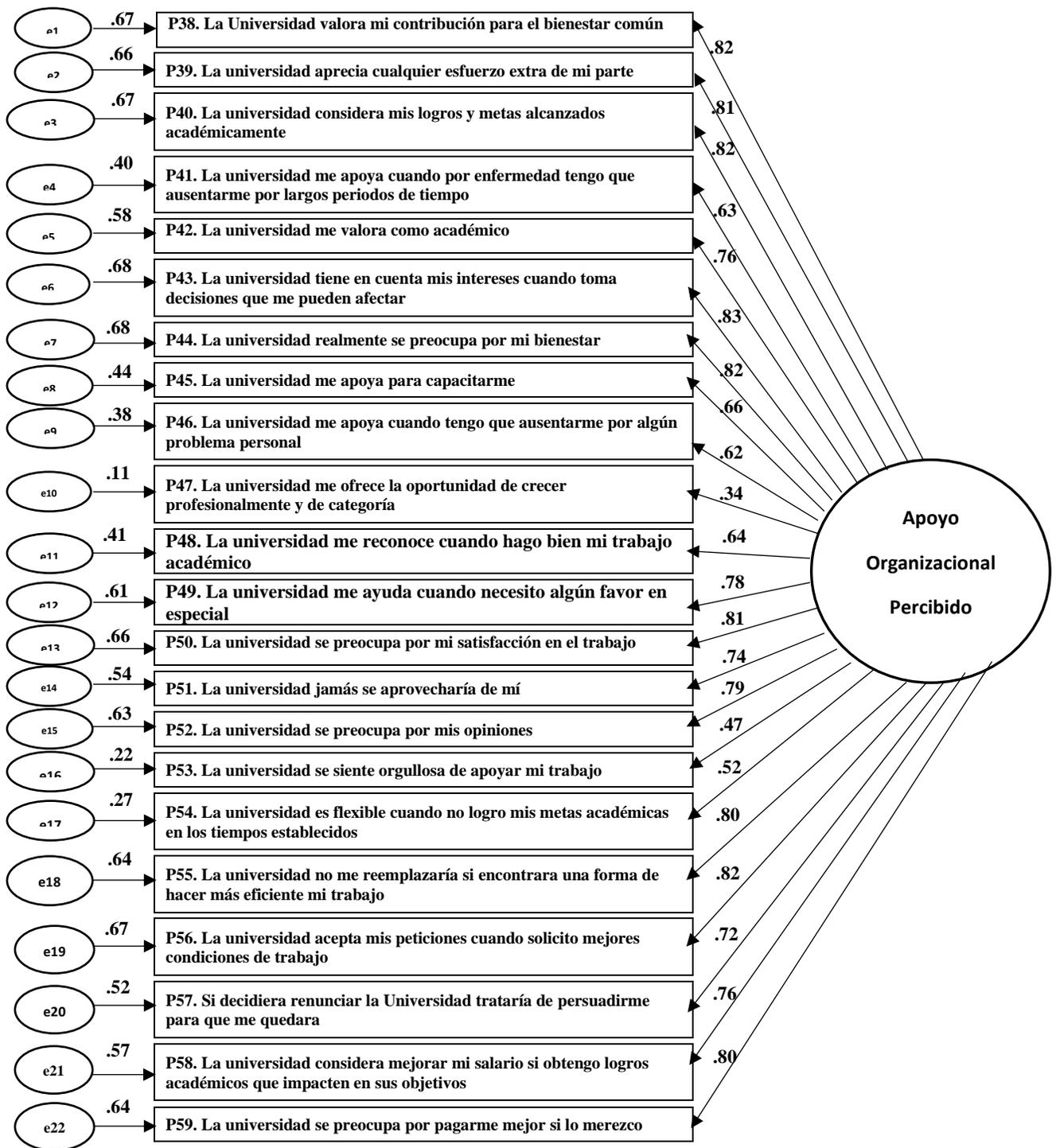


Figura 5. Modelo de Análisis Factorial Confirmatorio para determinar el Apoyo Organizacional Percibido. Con medidas de ajuste no aceptables.

De acuerdo con los objetivos del análisis confirmatorio (Hair et al., 1999), los cuales consisten en la verificación de la estructura factorial, así como evaluar la posibilidad de realizar modificaciones significativas, considerando ante todo la teoría, se realizaron adecuaciones a la estructura de la escala de AOP, resultando ocho elementos, suficientes para medir el AOP. (Arnéguy, Ohana, Stinglhamber, Farnese, y Università, 2018; Caesens, Stinglhamber, Demoulin, y De Wilde, 2017; Stinglhamber, Manrique, Gaëtane, Hanin, y De Zanet, 2015). Presentados en la figura 6.

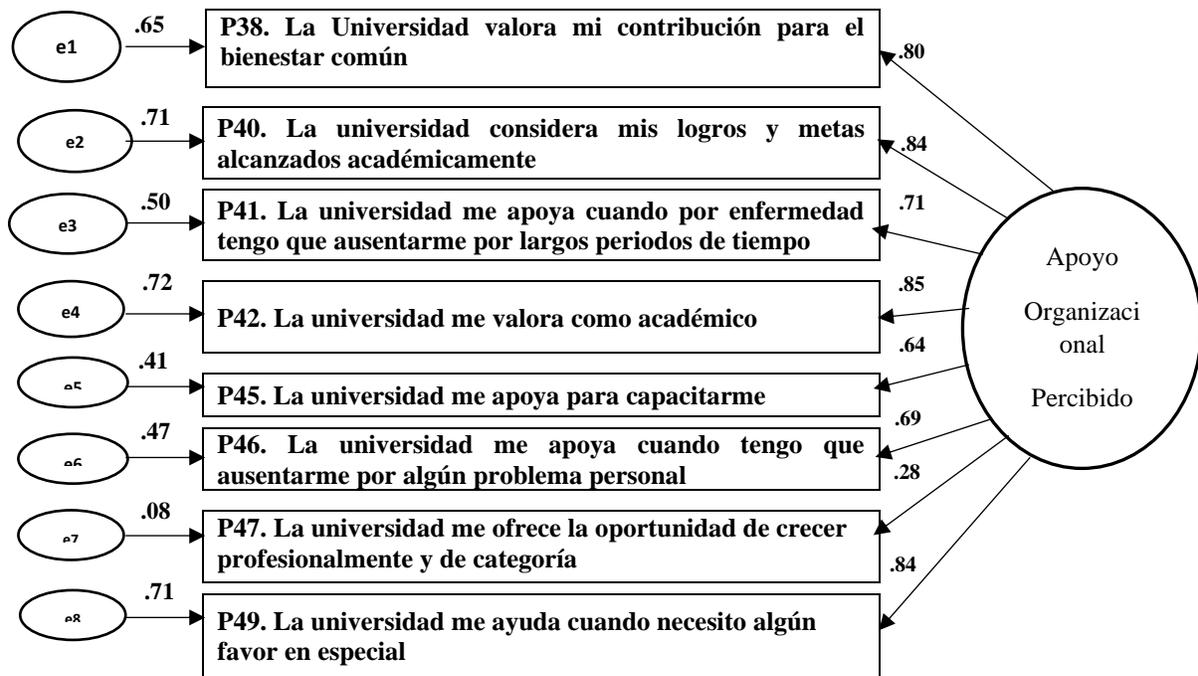


Figura 6. Modelo de Análisis Factorial Confirmatorio para determinar el Apoyo Organizacional Percibido. Con medidas de ajuste aceptables.

El ajuste del modelo para determinar el Apoyo Organizacional Percibido conforme a los valores aceptables, de los modelos estructurales multivariados (Bentler, 2000; Blunch, 2008; Mcdonald y Marsh, 1990) se integró por los ítems 38, 40, 41, 42, 45, 46, 47 y 49. Los valores de muestran en la tabla 22.

**Tabla 22**

Indicadores aceptables del modelo estructural para la escala de Apoyo Organizacional Percibido (AOP) en un contexto de Profesores investigadores.

Indicador	Valores favorables	Valor Obtenido*
Razón $\chi^2$ /gl	< 3	1.54
Índice de bondad de ajuste (GFI)	$\geq .90$	.97
Raíz cuadrada residual (SRMR)	< .05	.03
Índice ajustado de bondad de ajuste (AGFI)	$\geq .90$	.94
Índice de ajuste normado (NFI)	$\geq .90$	.97
Índice comparativo de ajuste (CFI)	$\geq .95$	.99
Índice de Tucker-Lewis (TLI)	$\geq .90$	.98
Error cuadrático medio de aproximación (RMSEA)	.05 a.08	.04 IC 90 [.00-.08]

*Nota:* Valores de referencia tomados de Herrero (2010); Manzano y Zamora (2009).

Es importante mencionar los criterios que se consideraron para revisar la estructura factorial de los modelos, hasta llegar a las medidas aceptables por teóricos relacionados con las ecuaciones estructurales (Arbuckle, 2016b; Bentler, 2000; Blunch, 2008; Jöreskog, Olsson, y Wallentin, 2016; Mcdonald y Marsh, 1990).

En la tabla 23 se presentan los parámetros estimados del modelo, el error estándar aproximado, y la proporción crítica. Si se reúnen las suposiciones de distribución apropiadas, el estadístico sigue una distribución normal estándar bajo la hipótesis nula de que el parámetro tiene un valor de cero (Lara, 2014). Como se puede observar en la tabla 23 todos los valores de proporción crítica son grandes, obteniendo de esta forma que todos los parámetros estimados sean significativos.

**Tabla 23**

*Parámetros estimados del modelo estructural para la escala de Justicia Organizacional.*

Observado	Latente	Coefficiente no estandarizados	S.E.	CR	<i>p</i>
P1	La universidad valora mi contribución para el bienestar común	1.017	.070	14.559	***
P2	La universidad considera mis logros y metas alcanzados académicamente	1.040	.067	15.573	***
P3	La universidad me apoya cuando por enfermedad tengo que ausentarme por largos periodos de tiempo	.735	.067	11.054	***
P4	La universidad me valora como académico.	.946	.058	16.244	***
P5	La universidad me apoya para capacitarme	.682	.063	10.849	***
P6	La universidad me apoya cuando tengo que ausentarme por algún problema personal	.647	.055	11.788	***
P7	La universidad me ofrece la oportunidad de crecer profesionalmente y de categoría	.418	.097	4.313	***
P8	La universidad me ayuda cuando necesito algún favor en especial	1.000			

\*\*\*  $p < 0.000$

### **Compromiso organizacional.**

De acuerdo con lo mencionado en el apartado de Análisis Factorial Exploratorio (AFE), el constructo para medir la percepción de compromiso organizacional con base en (Allen y Meyer, 1990; Meyer y Allen, 1997; Meyer, Allen, y Smith, 1993) se compone de tres factores: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

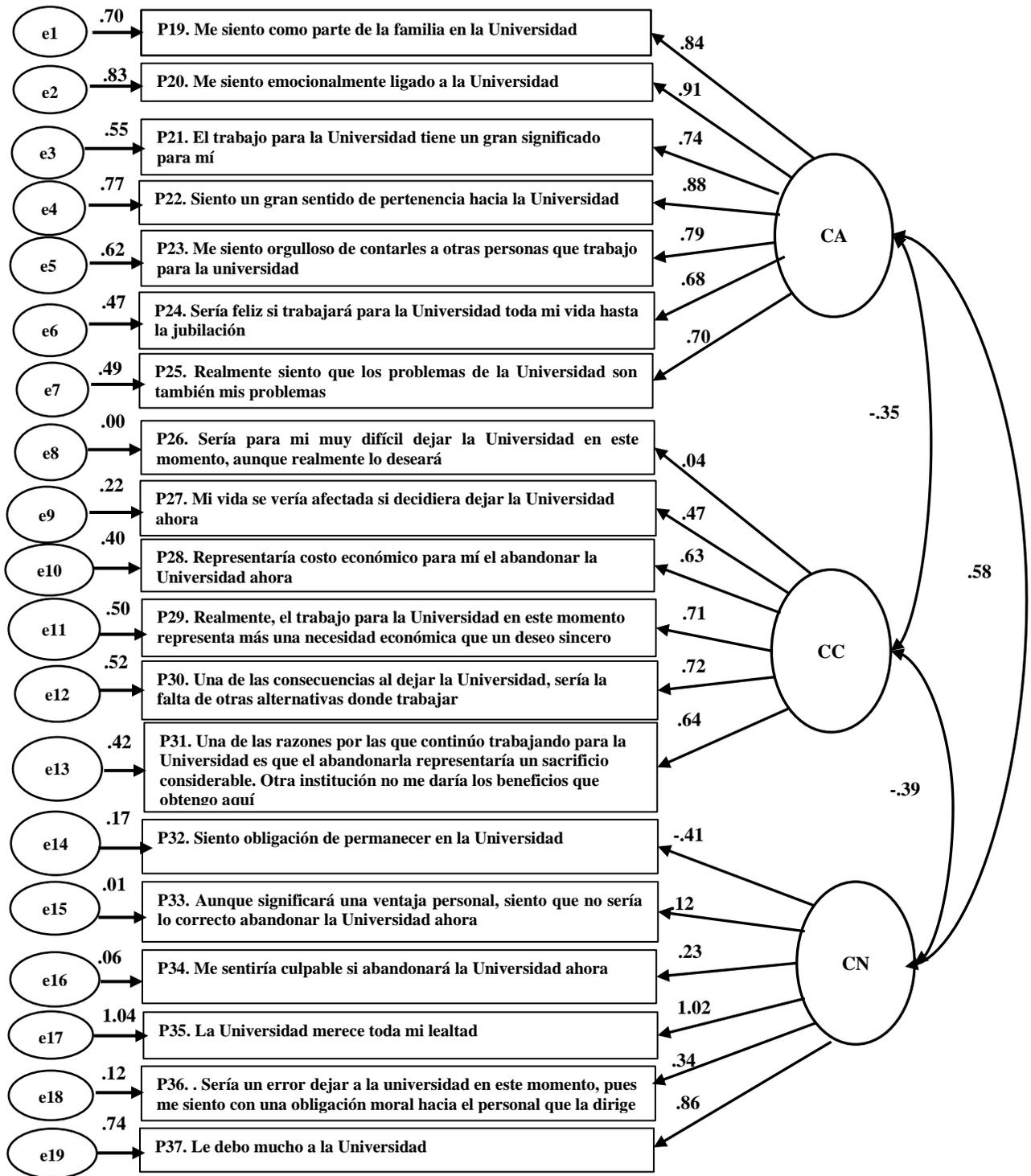


Figura 7. Modelo de Análisis Factorial Confirmatorio para determinar el Compromiso Organizacional. Con medidas de ajuste no aceptables.

En la figura 7 se muestran los indicadores del modelo conceptual de Compromiso organizacional, sin embargo, este presenta valores de ajuste no aceptables, que pueden consultarse en la tabla. 24.

**Tabla 24**

Indicadores del modelo estructural para la escala de Compromiso Organizacional (AOP) en un contexto de Profesores Investigadores.

Indicador	Valores favorables	Valor Obtenido*
Razón $\chi^2$ /gl	< 3	2.35
Índice de bondad de ajuste (GFI)	$\geq .90$	.89
Raíz cuadrada residual (SRMR)	< .05	.24
Índice ajustado de bondad de ajuste (AGFI)	$\geq .90$	.83
Índice de ajuste normado (NFI)	$\geq .90$	.88
Índice comparativo de ajuste (CFI)	$\geq .95$	.93
Índice de Tucker-Lewis (TLI)	$\geq .90$	.90
Error cuadrático medio de aproximación (RMSEA)	.05 a.08	.07 IC 90 [.06-.08]

*Nota:* Valores de referencia tomados de Herrero (2010); Manzano y Zamora (2009).

Con fundamento en los índices de medida presentados en la tabla 24, se procedió a la revisión y evaluación de la estructura factorial del constructo de Compromiso Organizacional, considerando el análisis factorial exploratorio previo y con base en la modificación de índices (Arbuckle, 2016b), se examinaron los indicadores y fue necesaria la eliminación de elementos del constructo, quedando finalmente la figura 8, con valores aceptables, ver tabla 25.

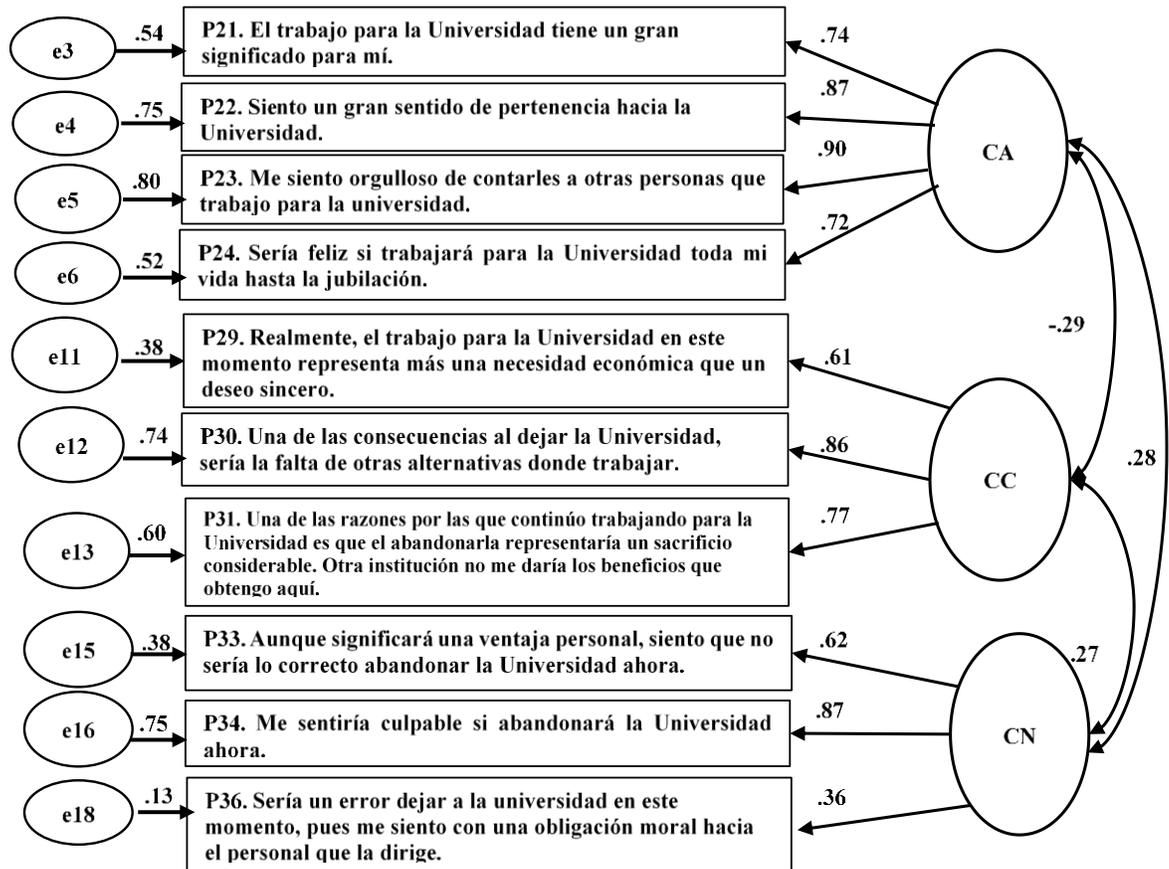


Figura 8. Modelo de Análisis Factorial Confirmatorio para determinar el Compromiso Organizacional. Con medidas de ajuste aceptables.

Tabla 25

Indicadores del modelo estructural para la escala de Compromiso Organizacional (AOP) en un contexto de Profesores investigadores.

Indicador	Valores favorables	Valor Obtenido*
Razón $\chi^2/gl$	< 3	1.421
Índice de bondad de ajuste (GFI)	$\geq .90$	.97
Raíz cuadrada residual (SRMR)	< .05	.05
Índice ajustado de bondad de ajuste (AGFI)	$\geq .90$	.95
Índice de ajuste normado (NFI)	$\geq .90$	.97
Índice comparativo de ajuste (CFI)	$\geq .95$	.99
Índice de Tucker-Lewis (TLI)	$\geq .90$	.99
Error cuadrático medio de aproximación (RMSEA)	.05 a .08	.01 IC 90 [.00-.05]

Nota: Valores de referencia tomados de Herrero (2010); Manzano y Zamora (2009)

**Tabla 26**

*Parámetros estimados del modelo estructural para la escala de Compromiso Organizacional.*

Observado	Latente	Coefficiente no estandarizados	S.E.	CR	<i>p</i>
P1	El trabajo para la Universidad tiene un gran significado para mí	1.000			***
P2	Siento un gran sentido de pertenencia hacia la Universidad	1.603	.119	13.440	***
P3	Me siento orgulloso de contarles a otras personas que trabajo para la universidad	1.436	.109	13.232	***
P4	Sería feliz si trabajaré para la Universidad toda mi vida hasta la jubilación	1.246	.115	10.854	***
P5	Realmente, el trabajo para la Universidad en este momento representa más una necesidad económica que un deseo sincero	.745	.084	8.841	***
P6	Una de las consecuencias al dejar la Universidad, sería la falta de otras alternativas donde trabajar	1.053	.102	10.320	***
P7	Una de las razones por las que continúo trabajando para la Universidad es que el abandonarla representaría un sacrificio considerable. Otra institución no me daría los beneficios que obtengo aquí	1.000			***
P8	Aunque significará una ventaja personal, siento que no sería lo correcto abandonar la Universidad ahora	1.000			
P9	Me sentiría culpable si abandonaré la Universidad ahora	1.912	.338	5.658	***
P10	Sería un error dejar a la universidad en este momento, pues me siento con una obligación moral hacia el personal que la dirige	2.621	.709	3.698	***

\*\*\*  $p < 0.000$

En la tabla 26 se presentan los parámetros estimados del modelo, el error estándar aproximado, y la proporción crítica. Si se reúnen las suposiciones de distribución apropiadas, el estadístico sigue una distribución normal estándar bajo la hipótesis nula de que el parámetro tiene un valor de cero (Lara, 2014). Como se puede observar en la tabla 26 todos los valores de proporción crítica son grandes, obteniendo de esta forma que todos los parámetros estimados sean significativos.

### **Validez convergente y discriminante de los constructos**

En este apartado se muestran los resultados del análisis para determinar los indicadores de validez de constructos: Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional y Compromiso Organizacional, destacando que el constructo Apoyo organizacional es unidimensional (Eisenberger et al., 1986).

La determinación de la Fiabilidad Compuesta (FC) y la Varianza Media Extraída (AVE) permitieron obtener la validez convergente de los instrumentos señalados. El valor mínimo recomendado (Haidar, 2013) para la Fiabilidad Compuesta es de 0.60 y para la Varianza Media Extraída es de 0.5.

Se dice que hay validez convergente cuando la Fiabilidad Compuesta es mayor que la Varianza Media Extraída y ésta es mayor a 0.5. En la tabla 27 se muestran los resultados para cada uno de los constructos, cabe señalar que tanto Justicia Organizacional como Compromiso Organizacional, se integran por tres factores cada uno, mientras que Apoyo Organizacional Percibido, su estructura es unidimensional.

**Tabla 27**

Fiabilidad y Validez de los constructos Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional.

Constructo	Dimensión	$\alpha$	CR	AVE	MSV	ASV	Validez	
							Convergente	Discriminante
Justicia organizacional	Justicia Distributiva	.85	.86	.69	.53	.57	Validez	Validez
	Justicia Procedimental	.90	.90	.76	.81	.67	Validez	No validez
	Justicia Interaccional	.94	.94	.82	.61	.71	Validez	Validez
Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	.88	.89	.71	.08	.06	Validez	Validez
	Compromiso de Continuidad	.79	.80	.57	.04	.06	Validez	Validez
	Compromiso Normativo	.71	.82	.62	.04	.04	Validez	Validez
Apoyo Organizacional Percibido		.88	.86	.53			Validez	No aplica

*Nota.* CR= Fiabilidad Compuesta, AVE= Varianza Media Extraída, MSV= Mayor Varianza Compartida, ASV= Promedio de la Varianza

### **Métodos y procedimientos para análisis de la información**

Para la prueba piloto, como para el estudio de campo final, la información fue registrada en el programa IBM SPSS Statistics para Windows. Versión 24.0. (2016), ampliamente conocido como SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) mediante el cual se realizó el análisis de confiabilidad y el análisis factorial exploratorio.

#### **Análisis de los datos de campo.**

De acuerdo a los 290 cuestionarios distribuidos conforme a la población total de los profesores adscritos a Cuerpos Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, se recibieron 245 encuestas, obteniendo así una tasa de respuesta de 84%, considerado como aceptable para realizar análisis multivalente (Catena, Ramos, y Trujillo, 2003; Hair et al., 1999) posteriormente se procesó la información en el paquete SPSS y AMOS (*Analysis of Moment Structures*).

Seguidamente se procedió a efectuar el registro de información en el software IBM SPSS Statistics para Windows. Versión 24.0. (2016), para iniciar el análisis estadístico (Darren y Mallery, 2016). Se analizó la información contenida en las encuestas comparándola con la capturada en SPSS, para evitar datos faltantes, fue necesario eliminar cuatro cuestionarios debido a que presentaron información incompleta, quedando finalmente 241.

Continuando con la exploración de los datos, se realizaron pruebas de estadística descriptiva para la caracterización de la muestra, así como la valoración de la viabilidad del análisis multivariante y la confiabilidad de las escalas de Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional.

Posteriormente se efectuó el análisis confirmatorio en el software Analysis of Moment Structures (AMOS) versión 24 (Arbuckle, 2016a), para responder a las preguntas de investigación y comprobar las hipótesis plateadas en el capítulo 1 de esta investigación.

Mediante el Análisis Factorial Confirmatorio para cada uno de los instrumentos fue posible verificar las medidas de ajuste de los modelos conceptuales de Justicia Organizacional, así como las correlaciones entre sus dimensiones: Distributiva, Procedimental e Interaccional. Del mismo modo se corroboraron las medidas de ajuste y validez de constructo del instrumento para el Apoyo Organizacional Percibido y por último se analizó el constructo de Compromiso Organizacional y las correlaciones del Compromiso Afectivo, Compromiso Normativo y Compromiso de Continuidad.

Por medio del software Amos versión 24, (Arbuckle, 2016a) se elaboró el modelo conceptual general (Arbuckle, 2016b), que incluye los constructos Justicia Organizacional,

Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional, permitiendo comprobar las hipótesis propuestas en el estudio.

Del mismo modo, con el apoyo del IBM SPSS para Windows, Versión 24 (Darren y Mallery, 2016) se efectuaron los análisis de frecuencia por cuartiles para determinar el grado de percepción de Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional por parte de los profesores investigadores pertenecientes a Cuerpos Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Se efectuaron pruebas T de Student, para determinar la existencia de diferencias significativas en la percepción de Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional y Compromiso Organizacional con relación al género y antigüedad laboral.

Se llevaron a cabo pruebas Anova de un factor, para determinar la existencia de diferencias significativas en el compromiso organizacional de los profesores de los Cuerpos Académicos de la UJAT, con relación al grado de consolidación de los Cuerpos Académicos: en formación (CAEF), en consolidación (CAEC) y consolidado (CAC).

Así también se realizaron análisis de correlación entre las variables de estudio JO, AOP y CO y las dimensiones que las integran.

Por último, se procedió a probar los modelos de ecuaciones estructurales de relaciones entre Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional.

## **Capítulo IV. Análisis de resultados**

En el presente capítulo se describen los resultados obtenidos a través del instrumento para la medición de la Justicia Organizacional, el Apoyo Organizacional Percibido y el Compromiso Organizacional, aplicado a la población objeto de estudio.

Se presentan como primera parte, los datos descriptivos, en los cuales se realiza la caracterización de la población, información relacionada con la edad, género, antigüedad, así como tipo de contrato laboral de los profesores investigadores, rama de estudio, así como el grado de consolidación del cuerpo académico al que pertenecen los profesores investigadores, etc.

## **Estadística descriptiva**

### **Características sociodemográficas de la muestra.**

Como primera variable descriptiva de la muestra, se consideró el género de la población perteneciente a Cuerpos Académicos en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, encontrándose 140 hombres, que representan el 58% y el 42% equivalente a 101 mujeres de la población participante en el estudio.

En la tabla 28, se observa como parte de la población estudiada, que el 71% de los profesores investigadores se concentra dentro de los rangos de edad de 41 a 48 y 49 a 56 años, con 101 académicos del sexo masculino y 70 del sexo femenino.

**Tabla 28**

Distribución de los datos sociodemográficos de la muestra

Variables	Frecuencia	Porcentaje
<b>Género</b>		
Masculino	140	58.1
Femenino	101	41.9
<b>Rango de Edad</b>		
33 a 40 años	28	11.6
41 a 48 años	77	32.0
49 a 56 años	94	39.0
57 a 64 años	35	14.5
65 a 73 años	7	2.9
<b>Rango de antigüedad</b>		
2 a 10 años	34	14.1
11 a 19 años	84	34.9
20 a 28 años	81	33.6
29 a 37 años	38	15.8
38 a 46 años	4	1.7

*Nota:* Datos obtenido por medio del Software IBM SPSS Statistics para Windows. Versión 24.0. (2016)

Del mismo modo es posible apreciar que el 69% de la población total encuestada, se encuentra dentro de los rangos de antigüedad mínima de 11 años y máxima 28 años de trabajo, este grupo lo conforman 97 hombres y 68 mujeres.

**Tabla 29**

Distribución por División Académica de la UJAT y género de los Profesores Investigadores

División Académica	Frecuencia	%	Género	
			M	F
División Académica de Ciencias Básicas	25	10.4	22	3
División Académica de Ingeniería y Arquitectura	32	13.3	21	11
División Académica de Informática y Sistemas	25	10.4	16	9
División Académica de Ciencias Biológicas	55	22.8	34	21
División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades	17	7.1	11	6
División Académica de Ciencias de la Salud	20	8.3	4	16
División Académica de Ciencias Agropecuarias	20	8.3	12	8
División Académica de Ciencias Económico Administrativas	24	10.0	11	13
División Académica de Educación y Artes	12	5.0	2	10
División Académica Multidisciplinaria de los Ríos	9	3.7	6	3
División Académica Multidisciplinaria de Comalcalco	2	.8	1	1

*Nota:* Datos obtenidos por medio del Software IBM SPSS Statistics para Windows. Versión 24.0. (2016)

En la tabla 29 se presenta la distribución de los profesores investigadores que participaron en el estudio, se observa a la División Académica de Ciencias Biológicas con una participación del 23% del total de los encuestados, así mismo se aprecia un porcentaje superior a 30, por parte de las divisiones que se localizan en el municipio de Cunduacán Tabasco, DACB, DAIA y DAIS.

**Tabla 30**

Distribución por Categoría de los Profesores Investigadores de los CA de la UJAT

Categoría	Frecuencia	%
Asociado B	27	11.2
Asociado C	72	29.9
Titular A	85	35.3
Titular B	27	11.2
Titular C	30	12.4
Total	241	100.0

*Nota:* Datos obtenido por medio del Software IBM SPSS Statistics para Windows. Versión 24.0. (2016)

Con relación a la categoría laboral de los profesores, en la tabla 30, se muestran los resultados, se obtuvo en la categoría de Profesor Asociado C, un 30% y con el grado de Titular A, un 35.3 %, esto como parte de los resultados más notables.

Ahora bien, en el segmento de profesores que pertenecen el Sistema Estatal de Investigadores, 174 equivalente al 72%, se encuentran con reconocimiento vigente y 67 equivalente el 28 % no renovaron su reconocimiento anual.

Por otra parte, los profesores investigadores de los Cuerpos Académicos de la UJAT que se ubican en el padrón del CONACyT como miembros del Sistema Nacional de Investigadores, se integran de la siguiente manera: 67 académicos, equivalente al 28% se clasifican en el nivel 1 y solo 2 investigadores, se encuentran en el SNI nivel 2.

De acuerdo a los datos mencionados en el párrafo anterior, cabe hacer la aclaración que la UJAT cuenta con investigadores que pertenecen al SNI con nivel 3, sin embargo, para este estudio no se contó con la participación de estos académicos, por cuestiones de índole laboral, ya que se encontraban realizando actividades científicas fuera del país.

En la tabla 31 se muestra el número de profesores investigadores de acuerdo al nivel de consolidación del Cuerpo Académico al que pertenecen, el 48 por ciento se clasifica como Cuerpo Académico en Consolidación (CAEC), el 28 por ciento en Cuerpo Académico en Formación (CAEF) y 24 por ciento en Cuerpo Académico Consolidado (CAC), solo un profesor no renovó su acreditación como miembro del Prodep.

**Tabla 31**

Distribución de Profesores Investigadores de la UJAT en los Cuerpos Académicos

Cuerpo Académico	Frecuencia	%	PRODEP	
			Si	No
Cuerpo Académico en Formación	67	27.8	66	1
Cuerpo Académico en Consolidación	116	48.1	116	0
Cuerpo Académico Consolidado	58	24.1	58	0
Total	241	100.0		

*Nota:* Datos obtenido por medio del Software IBM SPSS Statistics para Windows. Versión 24.0. (2016)

**Análisis descriptivo de las variables.**

En este apartado se presenta la información relacionada con las preguntas finales que conforman las dimensiones de la Justicia Organizacional: Justicia Distributiva, Justicia Procedimental y Justicia Interaccional en un primer orden, es decir los ítems que integran los modelos conceptuales, con valores de medida aceptables presentados en el apartado de análisis confirmatorio para cada constructo.

Seguidamente se detalla el Constructo de Apoyo Organizacional Percibido con los ítems aceptados en el modelo confirmatorio y por último las dimensiones del Compromiso Organizacional: Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo, con sus indicadores aceptados.

A manera de reforzamiento del presente apartado, se describen los valores usados en la escala tipo Likert de seis respuestas a los cuestionamientos derivados de los constructos en análisis, mencionados en el párrafo anterior. totalmente en desacuerdo= 1, moderadamente en desacuerdo= 2, ligeramente en desacuerdo= 3, ligeramente de acuerdo= 4, moderadamente de acuerdo= 5, y totalmente de acuerdo= 6

***Justicia Distributiva.***

Iniciaremos por la dimensión Justicia Distributiva, la cual quedó integrada por tres ítems: P10JD, P12JD y P13JD, después del efectuar el análisis factorial confirmatorio.

Los resultados que se detallan en la tabla 32, muestran una percepción positiva de la justicia distributiva por parte de los profesores investigadores encuestados, en cada uno de los tres ítems se aprecia una mediana con valor de 5, el número que más se repitió fue el 6, y un promedio de respuesta de 5, equivalente a moderadamente de acuerdo según la escala tipo Likert empleada en el estudio. Estos datos se analizarán comparando los resultados con la tabla 39, en la que se mide la percepción de la Justicia Organizacional y sus tres dimensiones, en la opinión de los Profesores Investigadores de los Cuerpos Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

**Tabla 32**  
Estadísticos descriptivos de Justicia Distributiva.

Indicador	P10JD.	P12JD.	P13JD.
Media	5.15	4.65	4.54
Mediana	5.00	5.00	5.00
Moda	6	5	5
Desviación estándar	1.034	1.239	1.393
Mínimo	1	1	1
Máximo	6	6	6

*Nota:* elaboración propia a partir de datos obtenidos por medio del Software IBM SPSS Statistics para Windows. Versión 24.0. (2016)

***Justicia Procedimental.***

En la tabla. 33. Se muestran los valores descriptivos de las preguntas 4, 7 y 8 de la percepción de Justicia Distributiva en los Profesores investigadores de la UJAT, adscritos a Cuerpos Académicos.

Se aprecia que el promedio de respuesta fue ligeramente de acuerdo y la respuesta que más se usó para atender estos cuestionamientos, fue moderadamente de acuerdo. Ver tabla 39.

**Tabla 33**  
Estadísticos descriptivos de Justicia Procedimental.

Indicador	P4JP.	P7JP.	P8JP.
Media	4.27	4.02	4.18
Mediana	5.00	4.00	4.00
Moda	5	4	5
Desviación estándar	1.485	1.514	1.440
Mínimo	1	1	1
Máximo	6	6	6

*Nota:* elaboración propia a partir de datos obtenidos por medio del Software IBM SPSS Statistics para Windows. Versión 24.0. (Cor, 2016)

***Justicia Interaccional.***

Con relación a la percepción de Justicia Interaccional ver tabla 34, se encontró como promedio de respuesta a estos tres ítems ligeramente de acuerdo, sin embargo, en dos de tres preguntas, la respuesta que más veces fue usada es moderadamente de acuerdo, lo cual coincide con la mediana. Estos resultados se revisaron a través de un gráfico de barras, en las que la respuesta preponderante fue moderadamente de acuerdo.

**Tabla 34**  
Estadísticos descriptivos de Justicia Interaccional.

Indicador	P15JI.	P16JI.	P18JI.
Media	3.99	4.01	4.11
Mediana	4.00	4.00	5.00
Moda	5	4	5
Desviación estándar	1.601	1.517	1.452
Mínimo	1	1	1
Máximo	6	6	6

*Nota:* elaboración propia a partir de datos obtenidos por medio del Software IBM SPSS Statistics para Windows. Versión 24.0. (Cor, 2016).

***Apoyo Organizacional Percibido.***

El análisis descriptivo de las preguntas que integran el constructo de Apoyo organizacional Percibido, conformado por ocho interrogantes arrojó los siguientes resultados, oscila en cinco, es decir la mayor parte de los encuestados percibe un moderado-alto apoyo por parte de la universidad, la respuesta que más veces se emitió fue moderadamente de acuerdo, seguida de totalmente de acuerdo. Ver tablas 35 y 40.

**Tabla 35**  
Estadísticos descriptivos de Apoyo Organizacional Percibido.

Indicador	P38.	P40.	P41	P42	P45.	P46.	P47	P49.
Media	4.66	4.63	5.22	4.80	5.22	5.21	3.59	4.67
Mediana	5.00	5.00	6.00	5.00	6.00	5.00	4.00	5.00
Moda	5	5	6	5	6	6	4	5
Desviación estándar	1.301	1.272	1.068	1.146	1.091	.975	1.515	1.223
Mínimo	1	1	1	1	1	1	1	1
Máximo	6	6	6	6	6	6	6	6

*Nota:* elaboración propia a partir de datos obtenidos por medio del Software IBM SPSS Statistics para Windows. Versión 24.0. (Cor, 2016)

***Compromiso Afectivo.***

El compromiso afectivo quedó conformado por cuatro ítems, validados a través del Análisis Factorial Confirmatorio, en la tabla 36 se presenta el análisis descriptivo de las preguntas resultantes, dichos datos muestran un alto sentido de afecto e identidad de los académicos hacia la universidad de su adscripción, ya que tanto el promedio como la mediana y la moda apuntan al mismo resultado.

**Tabla 36**

Estadísticos descriptivos de Compromiso Afectivo.

Indicador	P21CA.	P22CA.	P23CA.	P24CA.
Media	5.82	5.74	5.75	5.69
Mediana	6.00	6.00	6.00	6.00
Moda	6	6	6	6
Desviación estándar	.480	.654	.568	.610
Mínimo	3	1	3	3
Máximo	6	6	6	6

*Nota:* elaboración propia a partir de datos obtenido por medio del Software IBM SPSS Statistics para Windows. Versión 24.0. (Cor, 2016).

***Compromiso de Continuidad.***

Los resultados descriptivos del compromiso de continuidad se muestran en la tabla 37, destacando como promedio de respuesta ligeramente en desacuerdo, reforzado por una moda de totalmente en desacuerdo, por lo que se observa de acuerdo a estos resultados los profesores investigadores en su mayoría no se encuentran laborando en la organización por situaciones de necesidad o por falta de mejores oportunidades, esto se puede observar en la tabla 37.

**Tabla 37**

Estadísticos descriptivos de Compromiso de Continuidad.

Indicador	P29CC.	P30CC.	P31CC.
Media	2.64	2.73	2.95
Mediana	3.00	3.00	3.00
Moda	1	1	1
Desviación estándar	1.591	1.607	1.696
Mínimo	1	1	1
Máximo	6	6	6

*Nota:* elaboración propia a partir de datos obtenidos por medio del Software IBM SPSS Statistics para Windows. Versión 24.0. (Cor, 2016).

Con relación al Compromiso Normativo, en la tabla 38, se observa una media de 4, con un punto medio de 5 y la respuesta que más veces fue usada es totalmente de acuerdo, por lo tanto, se afirma que el personal encuestado siente lealtad hacia su organización

***Compromiso Normativo.***

**Tabla 38**  
Estadísticos descriptivos de Compromiso Normativo.

Indicador	P33CN	P34CN.	P36CN
Media	4.51	3.98	4.13
Mediana	5.00	5.00	5.00
Moda	6	5	6
Desviación estándar	1.620	1.814	1.775
Mínimo	1	1	1
Máximo	6	6	6

*Nota:* elaboración propia a partir de datos obtenidos por medio del Software IBM SPSS Statistics para Windows. Versión 24.0. (Cor, 2016).

**Distribución de frecuencias.**

***Justicia Organizacional.***

En la tabla 39 se presentan los niveles de percepción de la Justicia Organizacional y sus dimensiones Distributiva, Procedimental e Interaccional. Interpretada a través de percentiles. De los cual se menciona que un 50% de la población percibe una moderada-alta Justicia Organizacional, distribuyéndose del siguiente modo.

El 42% percibe moderada-alta Justicia Distributiva, por un 23% que percibe como escasa este tipo de justicia.

El 47% de la población estudiada percibe el 47% de Justicia Procedimental como moderada-alta, por el contrario, un 25% la percibe como escasa.

Con respecto a la Justicia Interaccional, que se refiere a la relación entre los jefes/directivos y personal operativo/subordinados, se encontró que el 49% percibe como moderada-alta este tipo de justicia en la organización.

**Tabla 39**

Percepción de la Justicia Organizacional en los Profesores Investigadores de los Cuerpos Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Nivel	Percentil	Rango	Porcentaje
Justicia Distributiva			
Alta	100	$\geq 5.67$	17.00%
Moderada	75	5.10-5.67	24.90%
Regular	50	4.33-5.00	35.30%
Escasa	25	$\leq 4.32$	22.80%
Justicia Procedimental			
Alta	100	$\geq 5.0$	24.50%
Moderada	75	4.40-5.00	22.40%
Regular	50	3.20-4.33	28.20%
Escasa	25	$\leq 3.19$	24.90%
Justicia Interaccional			
Alta	100	$\geq 5.0$	24.50%
Moderada	75	4.34-5.00	24.90%
Regular	50	3.10-4.33	27.80%
Escasa	25	$\leq 3.0$	21.60%

*Nota:* Datos obtenidos por medio del Software IBM SPSS Statistics para Windows. Versión 24.0. (Cor, 2016).

***Apoyo Organizacional Percibido.***

Los resultados obtenidos para medir el Apoyo Organizacional Percibido en los profesores investigadores de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, se ubicaron en 54% como moderado-alto y solo un 22% percibe escaso apoyo por parte de la Universidad. El 24.5% percibe un apoyo regular, esto se puede consultar en la tabla 40.

**Tabla 40**

Percepción del Apoyo Organizacional en los Profesores Investigadores de los Cuerpos Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Nivel	Percentil	Rango	Porcentaje
Alta	100	$\geq 5.37$	31.10%
Moderada	75	4.87-5.37	22.80%
Regular	50	4.25-4.80	24.50%
Escasa	25	$\leq 4.25$	21.60%

*Nota:* Datos obtenidos por medio del Software IBM SPSS Statistics para Windows. Versión 24.0. (Cor, 2016).

***Compromiso Organizacional.***

Para el Compromiso Organizacional se encontró que el 52% de la población está altamente comprometido a comprometido. En la tabla 41. Se presentan los resultados derivados del estudio de campo con relación a las dimensiones del Compromiso Organizacional de los Profesores Investigadores de la Universidad.

El 70% de los encuestados está altamente comprometido con la organización en su dimensión afectiva, es decir se identifican ampliamente con la Universidad.

El 48% se encuentra altamente comprometido a comprometido con relación al Compromiso de Continuidad, por un 52% que va de escasamente comprometido a regularmente comprometido bajo esta dimensión del compromiso organizacional.

Con respecto al Compromiso Normativo, el 56% va de altamente a comprometido, por un 23% de escasamente comprometido. Ver tabla 41.

**Tabla 41**

Compromiso Organizacional en los Profesores Investigadores de los Cuerpos Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Nivel	Percentil	Rango	Porcentaje
<b>Compromiso Afectivo</b>			
Altamente comprometido	100	$\geq 6.0$	69.70%
Comprometido	75	6.0-6.00	7.90%
Medianamente comprometido	50	5.75-5.90	22.40%
Escasamente comprometido	25	$\leq 5.74$	0.00%
<b>Compromiso de Continuidad</b>			
Altamente comprometido	100	$\geq 3.83$	24.80%
Comprometido	75	266.0-3.83	23.60%
Medianamente comprometido	50	1.66-2.65	30.40%
Escasamente comprometido	25	$\leq 1.65$	21.20%
<b>Compromiso Normativo</b>			
Altamente comprometido	100	$\geq 5.33$	30.30%
Comprometido	75	4.33-5.32	25.30%
Medianamente comprometido	50	3.33-4.32	21.20%
Escasamente comprometido	25	$\leq 3.32$	23.20%

*Nota:* Datos obtenidos por medio del Software IBM SPSS Statistics para Windows. Versión 24.0. (Cor, 2016).

### **Análisis Descriptivo Inferencial.**

Se realizaron pruebas estadísticas, T de Student para muestras independientes con la finalidad de identificar diferencias con relación al género y la percepción de justicia organizacional en sus tres dimensiones, Justicia Distributiva, Justicia Procedimental y Justicia Interaccional. Sin embargo, no se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres en relación al nivel de percepción de Justicia Organizacional con un valor

$t = -.983$  y  $p = .326$ , con un 95% de confianza, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula de que los grupos no difieren significativamente entre sí.

Se realizó el mismo procedimiento para la variable Apoyo Organizacional Percibido, no encontrando diferencias significativas entre hombres y mujeres en relación al nivel de percepción de apoyo organizacional. Con un valor  $t = -1.861$  y  $p = .064$ , con un 95% de confianza, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula de que los grupos no difieren significativamente entre sí.

Por último, se verificó el constructo Compromiso Organizacional. Sin encontrar diferencias estadísticamente significativas. Con un valor  $t = -1.295$  y  $p = .197$ , con un 95% de confianza, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula de que los grupos no difieren significativamente entre sí.

### **Análisis de Varianza.**

#### *Nivel de consolidación de los Cuerpos Académicos.*

Se realizaron pruebas de la varianza, mediante Anovas de un factor con el objetivo de identificar la existencia de relación en el nivel de consolidación de los Cuerpos Académicos con la percepción de Justicia Organizacional, Compromiso Organizacional y Apoyo Organizacional Percibido. Sin embargo, no se encontraron diferencias significativas por nivel de consolidación con relación a las variables de estudio. Ver tabla 42.

De acuerdo a lo señalado en el párrafo anterior y los datos contenidos en la tabla 42, se acepta la hipótesis nula de igualdad de medias, tanto para la Justicia Organizacional, Compromiso Organizacional y sus respectivas dimensiones, como para el Apoyo

Organizacional Percibido, es decir; no existen diferencias significativas entre los docentes y el nivel de percepción de equidad, el compromiso hacia la organización y la percepción de apoyo por parte de la universidad de acuerdo al nivel de consolidación del CA al que pertenecen.

Cabe mencionar que las medias más altas 4.43, 4.82 y 4.30 en la percepción de Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional respectivamente, se ubican en los Cuerpos Académicos en Consolidación.

**Tabla 42**

Análisis de Varianza de una vía de la Justicia organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional y la variable Cuerpo Académico

Variable	CAEF		CAEC		CAC		F	P	η <sup>2</sup>
	M	SD	M	SD	M	SD			
Justicia Organizacional	4.24	.977	4.43	1.189	4.22	1.362	.882	.415	.007
Apoyo Organizacional Percibido	4.66	.847	4.82	.892	4.72	.939	.692	.502	.006
Compromiso Organizacional	4.19	.744	4.30	.737	4.21	.674	.536	.586	.004

*Nota:* Datos obtenidos por medio del Software IBM SPSS Statistics para Windows. Versión 24.0. (2016). CAEF= Cuerpo Académico en Formación, CAEC= Cuerpo Académico en Consolidación, CAC= Cuerpo Académico Consolidado, M= Media, SD= Desviación Estándar, P=significancia, η<sup>2</sup>=Eta parcial al cuadrado. N=241, p ≤ 0.05\*, p ≤ 0.01\*\*

***Categoría laboral.***

En la tabla 43 se presentan los resultados del análisis de la varianza de una vía, para determinar la existencia de homogeneidad de las varianzas poblacionales, de las variables en estudio JO, AOP y CO con relación a las categorías laborales de los profesores investigadores. Se detallan las variables que arrojaron significancia.

En la tabla 43 se aprecia que existen diferencias significativas entre los medios aritméticos de los cinco grupos de profesores [ $F(4,236) = 2.44, p < 0.047$ ] es posible

atribuirlas a los diferentes niveles de percepción de la Justicia Distributiva. De acuerdo a las comparaciones HSD tukey los profesores de la categoría Titular B tiene el promedio más alto (= 5.01) en comparación con los profesores de la categoría Asociado B siendo la diferencia significativa (alfa = 0.043). El tamaño de efecto es pequeño.

Para la Justicia procedimental se observan diferencias significativas entre los medios aritméticos de los cinco grupos de profesores [ $F(4,236) = 2.52, p < 0.042$ ] es posible atribuirlas a los diferentes niveles de percepción de la Justicia Distributiva. De acuerdo a las comparaciones HSD tukey los profesores de la categoría Asociado C tiene un promedio más alto (= 4.82) en comparación con los profesores de la categoría Asociado B siendo la diferencia significativa (alfa = 0.049).

**Tabla 43**

Análisis de Varianza de una vía de la Justicia Distributiva y Justicia Procedimental por categorías del Profesor Investigador.

Variable	Asociado B		Asociado C		Titular A		Titular B		Titular C		F	p	n <sup>2</sup>
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD			
Justicia Distributiva	4.19	1.25	4.82	.922	4.85	1.11	5.01	.98	4.81	1.18	2.44	.04*	.040
Justicia Procedimental	3.49	1.34	4.32	1.25	4.25	1.35	4.37	1.17	3.89	1.61	2.52	.04*	.041

*Nota:* Datos obtenido por medio del Software IBM SPSS Statistics para Windows. Versión 24.0. (2016). N=241,  $p \leq 0.05^*$ ,  $p \leq 0.01^{**}$ . M= Media, SD= Desviación Estándar, P=significancia,  $\eta^2$ =Eta parcial al cuadrado.

***Rama de estudio.***

En la tabla 44 se presentan los resultados del análisis de la varianza de una vía, para determinar la existencia de homogeneidad de las varianzas poblacionales, de las variables en estudio JO, AOP y CO y sus dimensiones, con relación a las ramas de estudio/investigación de los profesores investigadores. Se detallan las variables que arrojaron significancia.

Se aprecia que existen diferencias significativas entre los medios aritméticos de los siete grupos de las ramas de estudio [ $F(6,234) = 4.64, p < 0.000$ ] es posible atribuir las a los diferentes niveles de percepción de la Justicia Distributiva.

De acuerdo a las comparaciones HSD tukey los profesores de la rama de estudio en Medicina y Ciencias de la Salud tiene el promedio más alto (= 5.71) en comparación con los profesores de las ramas Físico-Matemáticas y Ciencia de la Tierra siendo la diferencia significativa (alfa = 0.001).

Medicina y Ciencias de la Salud en comparación con Ciencias de la Ingeniería siendo la diferencia significativa (alfa = 0.000).

Medicina y Ciencias de la Salud en comparación con Ciencias Sociales y Economía siendo la diferencia significativa (alfa = 0.004).

Medicina y Ciencias de la Salud en comparación con Biotecnología y Ciencias Agropecuarias siendo la diferencia significativa (alfa = 0.012) y, por último;

Medicina y Ciencias de la Salud en comparación con Humanidades y Ciencias de la Conducta siendo la diferencia significativa (alfa = 0.038). El tamaño de efecto es medio. Ver tabla 44.

Con respecto a la dimensión Justicia Procedimental, en la tabla 44, se aprecia que existen diferencias significativas entre los medios aritméticos de los siete grupos de las ramas de estudio [ $F(6,234) = 4.03, p < 0.001$ ] es posible atribuir las a los diferentes niveles de percepción de la Justicia Procedimental.

De acuerdo a las comparaciones HSD tukey los profesores de la rama de estudio en Medicina y Ciencias de la Salud tiene el promedio más alto (= 4.98) en comparación con los profesores de las ramas Físico-Matemáticas y Ciencia de la Tierra siendo la diferencia significativa (alfa = 0.023).

Medicina y Ciencias de la Salud en comparación con Ciencias de la Ingeniería siendo la diferencia significativa (alfa = 0.048).

Medicina y Ciencias de la Salud en comparación con Ciencias Sociales y Economía siendo la diferencia significativa (alfa = 0.033).

Biología y Química en comparación con Físico-Matemáticas y Ciencia de la Tierra siendo la diferencia significativa (alfa = 0.029) y, por último;

Biología y Química en comparación con Ciencias Sociales y Economía siendo la diferencia significativa (alfa = 0.038). El tamaño de efecto es medio. Ver tabla 44.

Con referencia a la dimensión Justicia Interaccional, en la tabla 44, se aprecia que existen diferencias significativas entre los medios aritméticos de los siete grupos de las ramas de estudio [ $F(6,234) = 4.70, p < 0.000$ ] es posible atribuir las a los diferentes niveles de percepción de la Justicia Interaccional.

De acuerdo a las comparaciones HSD tukey los profesores de la rama de estudio en Medicina y Ciencias de la Salud tiene el promedio más alto (= 4.97) en comparación con los profesores de las ramas Humanidades y Ciencias de la Conducta siendo la diferencia significativa (alfa = 0.042).

Medicina y Ciencias de la Salud en comparación con Ciencias Sociales y Economía siendo la diferencia significativa (alfa = 0.004).

Medicina y Ciencias de la Salud en comparación con Biotecnología y Ciencias Agropecuarias siendo la diferencia significativa ( $\alpha = 0.031$ ).

Biología y Química en comparación con Ciencias Sociales y Economía siendo la diferencia significativa ( $\alpha = 0.004$ ). El tamaño de efecto es medio.

Biología y Química en comparación con Biotecnología y Ciencias Agropecuarias siendo la diferencia significativa ( $\alpha = 0.040$ ). El tamaño de efecto es medio. Ver tabla 44.

Compromiso Organizacional, es importante señalar que para este constructo solo se obtuvieron, hallazgos en la dimensión Compromiso Afectivo, en la tabla 44, se aprecia que existen diferencias significativas entre los medios aritméticos de los siete grupos de las ramas de estudio [ $F(6,234) = 2.23, p < 0.041$ ] es posible atribuir las a los diferentes niveles de percepción de la Compromiso Afectivo. El tamaño de efecto es pequeño.

De acuerdo a las pruebas post hoc/comparaciones HSD tukey no se encontraron diferencias significativas en los subconjuntos.

Apoyo Organizacional Percibido, en la tabla 44, se aprecia que existen diferencias significativas entre los medios aritméticos de los siete grupos de las ramas de estudio [ $F(6,234) = 2.37, p < 0.030$ ] es posible atribuir las a los diferentes niveles de percepción del Apoyo Organizacional Percibido. El tamaño de efecto es medio. De acuerdo a las pruebas HSD tukey no se encontraron diferencias significativas en los subconjuntos.

**Tabla 44**

*Análisis de Varianza de una vía de la Justicia Distributiva, Justicia Procedimental y Justicia Interaccional por rama de estudio del Profesor Investigador.*

Variable	1		2		3		4		5		6		7		F	p	η <sup>2</sup>
	M	SD															
Justicia Distributiva	4.42	1.12	5.71	.38	5.09	.88	4.53	1.02	4.75	1.12	4.64	1.33	4.73	.965	4.64	.00**	.106
Justicia Procedimental	3.74	1.55	4.98	.968	4.80	1.06	3.99	1.24	3.85	1.38	3.87	1.46	4.06	1.36	4.03	.01**	.094
Justicia Interaccional	3.78	1.26	4.96	.99	4.76	1.05	3.93	1.42	3.71	1.53	3.57	1.66	3.79	1.37	4.70	.00**	.108
Compromiso Afectivo	5.66	.624	5.92	.140	5.91	.251	5.64	.581	5.86	.383	5.76	.534	5.64	.532	2.23	.04*	.054
Apoyo Organizacional Percibido	4.50	.899	5.26	.438	4.98	.688	4.61	.971	4.74	.751	4.62	1.12	4.73	.823	2.37	.03*	.060

Nota: Datos obtenidos por medio del Software IBM SPSS Statistics para Windows. Versión 24.0. (2016). N=241,  $p \leq 0.05^*$ ,  $p \leq 0.01^{**}$  (1) Físico-Matemáticas y Ciencias de la Tierra, (2) Medicina y Ciencias de la Salud, (3) Biología y Química, (4) Ciencias de la Ingeniería, (5) Humanidades y Ciencias de la Conducta, (6) Ciencias Sociales y Economía, (7) Biotecnología y Ciencias Agropecuarias.

M= Media, SD= Desviación Estándar, P=significancia, η<sup>2</sup>=Eta parcial al cuadrado.

### **Supuestos para el Análisis Multivariante**

Se analizaron los supuestos de normalidad, homocedasticidad y multicolinealidad de los datos de campo para confirmar la factibilidad de realizar el análisis multivariante.

#### **Normalidad.**

De acuerdo con Hair et al. (1999) el supuesto fundamental para el análisis multivariante es la normalidad de los datos, con relación a la distribución de los mismos, dichos autores sostienen que la importancia de la normalidad multivariante, ya que si esta cumple con los criterios de normalidad, es también normal univariante. En la tabla 45, se muestran los valores de normalidad de las variables en estudio, derivadas del Análisis Factorial Confirmatorio para cada uno de los constructos. De acuerdo con Haidar (2013) estos valores cumplen con los principios de normalidad, menores a 3.00 para la asimetría y menores a 8.00 para la curtosis.

**Tabla 45**  
Coeficientes de asimetría y curtosis para evaluar la normalidad de los datos de campo

Variable	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Error estándar	Estadístico	Error estándar
Justicia Distributiva	-1.152	0.157	0.970	0.312
Justicia Procedimental	-0.644	0.157	-0.326	0.312
Justicia Interaccional	-0.682	0.157	-0.544	0.312
Compromiso Afectivo	-2.376	0.157	5.535	0.312
Compromiso Normativo	-0.577	0.157	-0.590	0.312
Compromiso de Continuidad	0.434	0.157	-0.709	0.312
Apoyo Organizacional Percibido	-1.225	0.157	1.967	0.312

**Colinealidad.**

La colinealidad se analizó de acuerdo a las dimensiones resultantes del Análisis Factorial Confirmatorio. Los resultados del análisis se presentan en la tabla 46. Encontrando valores superiores a .6 en las relaciones entre las dimensiones de justicia organizacional y apoyo organizacional percibido.

**Tabla 46**  
Correlación de Pearson entre las variables de estudio

Variable	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7
1. Justicia Distributiva	4.78	1.08							
2. Justicia Procedimental	4.16	1.35	.68**						
3. Justicia Interaccional	4.04	1.43	.71**	.83**					
4. Compromiso Afectivo	5.75	0.50	.34**	.37**	.32**				
5. Compromiso de Continuidad	2.77	1.37	-.17**	-.19**	-.14*	-.25**			
6. Compromiso Normativo	4.21	1.39	.21**	.27**	.30**	.20**	.19**		
7. Apoyo Organizacional Percibido	4.41	1.03	.70**	.79**	.80**	.39**	-0.10	.35**	

*Nota:* \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). \*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Homocedasticidad.**

La prueba para determinar la homocedasticidad se realizó través del estadístico de Levene, obteniéndose los resultados que se presentan en la tabla 47. La tabla resume el estadístico de Levene para las variables analizadas.

Con relación a prueba de homocedasticidad esta se comprobó a través del estadístico de Levene. En todos los casos se cumple el criterio de homogeneidad de la varianza a partir

del estadístico de Levene ( $p > 0.05$ ), con excepción de la dimensión de compromiso afectivo que arrojó valores de .02

**Tabla 47**

Prueba de homocedasticidad a través del estadístico de Levene.

Variable	Sig.
Justicia Distributiva	.84
Justicia Procedimental	.19
Justicia Interaccional	.54
Compromiso Afectivo	.02
Compromiso de Continuidad	.66
Compromiso Normativo	.66
Apoyo Organizacional Percibido	.27

*Nota.* Elaboración propia.

### **Modelo de investigación**

Con base en los resultados derivados del análisis factorial confirmatorio, para cada uno de los modelos conceptuales: Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional, se procedió a la elaboración un modelo de Ecuaciones Estructurales con el objetivo de probar las relaciones entre los constructos antes señalados.

En la figura 9, se muestra el Modelo de Ecuaciones Estructurales y las relaciones entre las dimensiones del constructo Justicia Organizacional: Justicia Distributiva, Justicia Procedimental y Justicia Interaccional, Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional. Sin embargo, las medidas de ajuste del modelo de la figura 9, no presentaron indicadores aceptables, ver tabla 48.

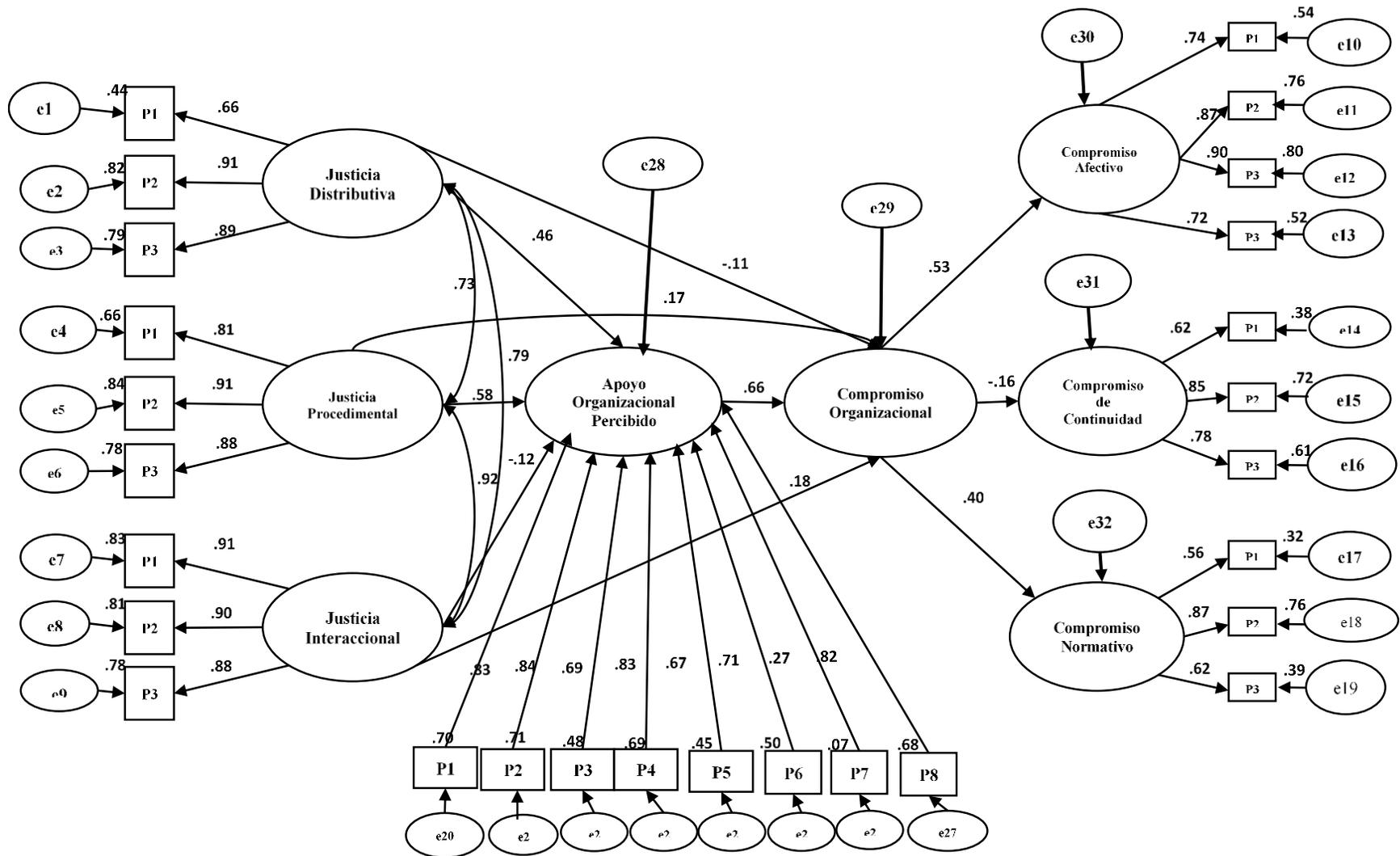


Figura 9. Modelo de Ecuaciones Estructurales para probar las relaciones entre JO, AOP y CO.

**Tabla 48**

Indicadores del modelo de la relación entre Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional

Indicador	Valores favorables	Valor Obtenido*
Razón $\chi^2$ /gl	< 3	2.304
Índice de bondad de ajuste (GFI)	$\geq .90$	.82
Raíz cuadrada residual (SRMR)	< .05	1.4
Índice ajustado de bondad de ajuste (AGFI)	$\geq .90$	.78
Índice de ajuste normado (NFI)	$\geq .90$	.85
Índice comparativo de ajuste (CFI)	$\geq .95$	.91
Índice de Tucker-Lewis (TLI)	$\geq .90$	.90
Error cuadrático medio de aproximación (RMSEA)	.05 a.08	.07 IC 90 [.06-.08]

*Nota:* Valores de referencia tomados de Herrero (2010); Manzano y Zamora (2009)

En la tabla 48, se muestran los valores obtenidos de las relaciones de las dimensiones de la Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional, encontrando valores no aceptables de los principales índices de medida de ajuste:  $\chi^2 = 716.40$ ,  $df = 311$ ,  $p = 0.00$ .

En la tabla 49 se presentan los parámetros estimados del modelo, el error estándar aproximado y la proporción crítica. De acuerdo con Lara (2014) si se reúnen las suposiciones de distribución apropiadas, el estadístico sigue una distribución normal estándar bajo la hipótesis nula de que el parámetro tiene un valor de cero. En la tabla 49 es posible observar los valores de proporción crítica (C.R.), Estimados no Estandarizados (U.E.), Estimados Estandarizados (S.E.) en la citada tabla solo se aprecian tres parámetros significativos con un valor de  $P$  menor a 0.001 representado por \*\*\*.

**Tabla 49**  
Estimación de parámetros del modelo

Relación de variables			U. Estimate	S. Estimate	C.R.	P
AOP	<---	JP	.493	.578	3.609	***
AOP	<---	JD	.402	.459	5.352	***
AOP	<---	JI	-.091	-.117	-.665	.506
CO	<---	JP	.025	.169	.406	.684
CO	<---	JD	-.017	-.112	-.474	.636
CO	<---	JI	.025	.183	.438	.661
CO	<---	AOP	.115	.659	2.612	.009
CA	<---	CO	1.000	.535		
CC	<---	CO	-.815	-.157	-1.761	.078
CN	<---	CO	1.908	.397	3.310	***

*Nota: AOP= Apoyo Organizacional Percibido, JP= Justicia Procedimental, JD= Justicia Distributiva, JI= Justicia Interaccional, CO= Compromiso Organizacional, CA= Compromiso Afectivo, CC= Compromiso de Continuidad, CN= Compromiso Normativo. Datos obtenidos mediante Amos Versión 24.0 (Arbuckle, 2016a)*

De acuerdo con los resultados anteriores, fue necesario analizar diversas opciones, hasta llegar al modelo de estudio que se presenta en la figura 10, este se integró con las variables Justicia Distributiva, Justicia Procedimental y Justicia Interaccional, así como Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional, se conservaron las dimensiones correspondientes a cada constructo en estudio.

Fue necesario el uso de parcelas, siguiendo las recomendaciones de Arias (2008); Ho (2006) y Martínez et al., (2014) quienes sostienen que estas se usan por lo general, con los propósitos principales de: reducir un elevado número de ítems a un conjunto más reducido y manejable, se buscan las probabilidades de los ítems individuales que presentan una normalidad univariada para lograr la normalidad multivariada, haciendo posible la estimación de parámetros mediante máxima verosimilitud. Con base en lo anterior se creó la figura 10, con medidas de bondad de ajuste aceptables, ver tabla 50.

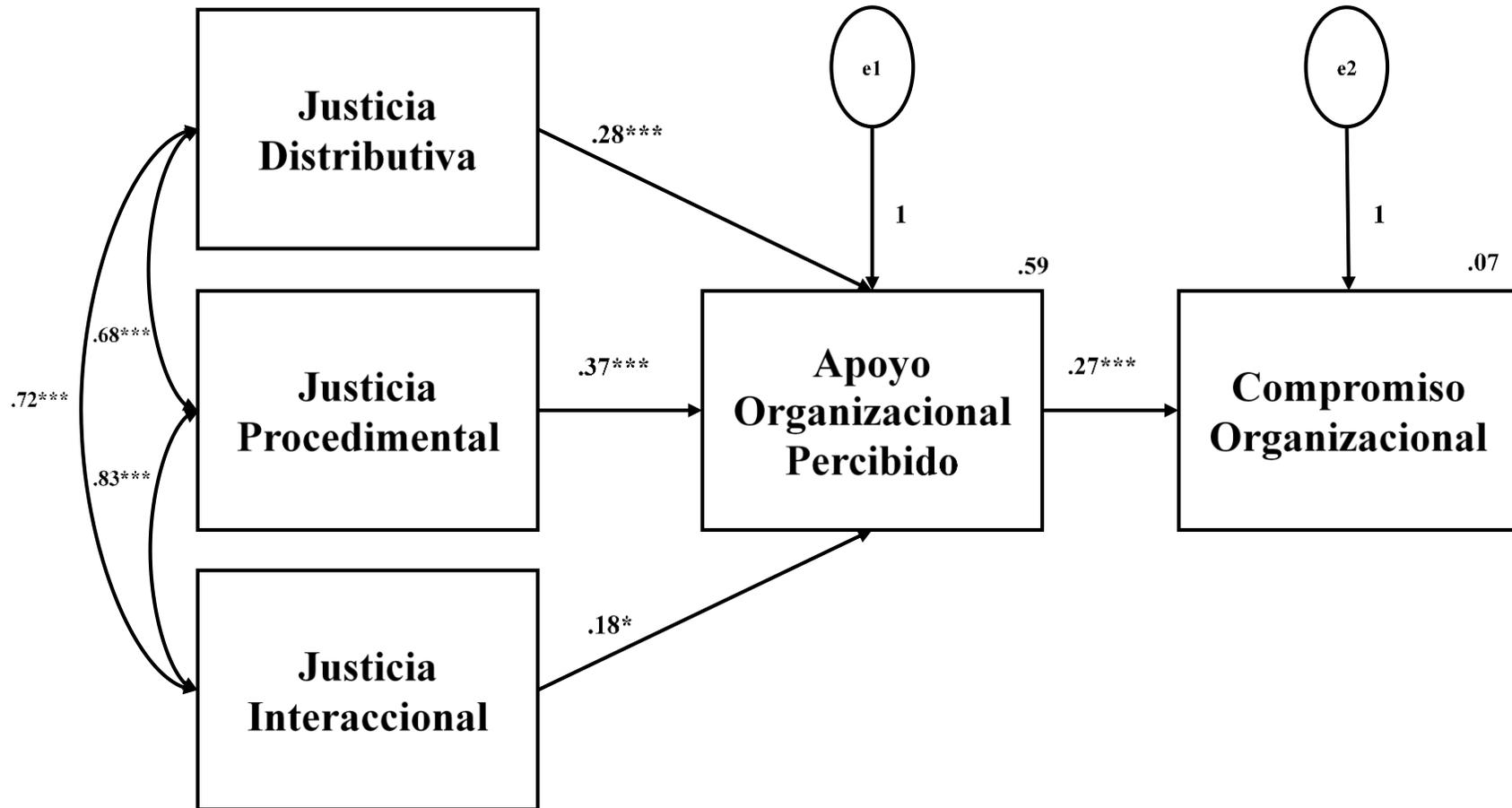


Figura 10. Modelo de Ecuaciones Estructurales de las relaciones entre Justicia y Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional. Coeficientes estandarizados y errores estándar  
\* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ . \*\*\* $p < .001$ .

La relación entre las variables se probó después de ejecutar un modelo de ecuación estructural con el apoyo de AMOS 24. Se realizó la máxima verosimilitud (ML) con el bootstrap de AMOS (2000 repeticiones, 95% CI). La figura 10, muestra los valores de los coeficientes estandarizados que fueron significativos y que ajustan con el modelo teórico propuesto.

En la tabla 50, se presentan los valores aceptables del Modelo de Ecuaciones Estructurales, cumpliendo con las medidas de ajuste absoluto,  $\chi^2 = 3.792$   $df = 3.0$  valor de  $p=.28$ , índices de bondad de ajuste, medidas de ajuste incremental, medidas de ajuste de Parsimonia (PCFI)= 0.30.

**Tabla 50**

Indicadores aceptables del modelo de relación entre Justicia Organizacional, Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional

Indicador	Valores favorables	Valor Obtenido
Razón $\chi^2/gf$	< 3	1.26
Índice de bondad de ajuste (GFI)	$\geq .90$	.99
Raíz cuadrada residual (SRMR)	< .05	.01
Índice ajustado de bondad de ajuste (AGFI)	$\geq .90$	.97
Índice de ajuste normado (NFI)	$\geq .90$	.99
Índice comparativo de ajuste (CFI)	$\geq .95$	.99
Índice de Tucker-Lewis (TLI)	$\geq .90$	.99
Error cuadrático medio de aproximación (RMSEA)	.05 a.08	.03 IC 90 [.00-.11]

*Nota:* Valores de referencia tomados de Herrero (2010) y Manzano y Zamora (2009).

Los resultados muestran que la Justicia Distributiva se relaciona con el Apoyo Organizacional Percibido de los Profesores Investigadores ( $\beta = .28$ ,  $p <.000$ ), la Justicia Procedimental se relaciona con el Apoyo Organizacional Percibido ( $\beta = .37$ ,  $p <.000$ ). De igual manera, la Justicia Interaccional se relaciona con el Apoyo Organizacional Percibido ( $\beta = .18$ ,  $p <.05$ ) y el Apoyo Organizacional Percibido se relaciona con el Compromiso Organizacional de los

Profesores Investigadores ( $\beta = .27, p <.000$ ). En la tabla 51, se muestran los resultados no significativos de las dimensiones de la Justicia Organizacional en el Compromiso Organizacional de los Profesores Investigadores.

**Tabla 51**  
Estimaciones del modelo ajustado y pesos de regresión

Relación de variables			Estimate (N)	S. E	Estimate (E)	C.R.	P
AOP	<---	JP	.246	0.51	.374	4.845	***
AOP	<---	JD	.233	0.50	.283	4.636	***
AOP	<---	JI	.114	0.50	.184	2.279	.023*
CO	<---	AOP	.216	0.51	.266	4.269	***
CO	<---	JP	.073	.064	-.136	-1.127	.276
CO	<---	JD	-.091	.063	-.136	-1.434	.152
CO	<---	JI	-.067	.061	.133	1.090	.276

*Nota:* AOP= Apoyo Organizacional Percibido, JP= Justicia Procedimental, JD= Justicia Distributiva, JI= Justicia Interaccional, CO= Compromiso Organizacional. Datos obtenidos mediante Amos Versión 24.0 (Arbuckle, 2016a)

La tabla 51 muestra las ponderaciones de regresión no estandarizadas (Estimate N) de las estimaciones del modelo asociadas con el modelo ajustado y las estimaciones estandarizadas (Estimate. E) De esta tabla, la estimación más grande de un efecto significativo se contabiliza por Justicia Procedimental en Apoyo Organizacional Percibido ( $\beta = 0.37; p < 0.001$ ). Además, Apoyo Organizacional Percibido tienen un efecto significativo en el Compromiso Organizacional, ( $\beta = .27; p = 0.001$ ). Mientras que las relaciones propuestas en la investigación en un inicio: Justicia Distributiva en Compromiso Organizacional, Justicia Procedimental en Compromiso Organizacional y Justicia Interaccional en Compromiso Organizacional, no obtuvieron resultados directos significativos. Sin embargo, en la tabla 52 se presentan los valores de los efectos indirectos de las dimensiones de la Justicia Organizacional en el Compromiso Organizacional, fueron

calculados mediante el método de bootstrap del AMOS versión 24, con un intervalo de confianza del 95%. Se encontró que la Justicia Distributiva se relaciona de forma indirecta positiva con el Compromiso Organizacional ( $\beta=.07$ .  $p=.001$  IC [.03-.13]), al percibirse un Apoyo Organizacional positivo por parte de la institución.

Con relación a la Justicia Interaccional, también tiene un efecto indirecto a través del Apoyo Organizacional Percibido ( $\beta=.04$ .  $p=.042$  IC [.00-.11]), mucho menor que el de la Justicia Distributiva. Por último, la Justicia Procedimental reporta el efecto indirecto más alto ( $\beta=.09$ .  $p=.001$  IC [.04-.17]) con relación al Compromiso Organizacional, teniendo como variable mediadora al Apoyo Organizacional Percibido.

Tabla 52

*Efectos totales estandarizados*

Variables	JD	JI	JP	AOP
AOPFIN	.283	.184	.374	.000
CO4	.075	.049	.099	.000

*Nota:* AOP= Apoyo Organizacional Percibido, JP= Justicia Procedimental, JD= Justicia Distributiva, JI= Justicia Interaccional, CO= Compromiso Organizacional. Datos obtenidos mediante Amos Versión 24.0 (Arbuckle, 2016a)

Así también se describen las covarianzas entre JP y JI estimación = 1.61,  $p<0.001$ , JP y JD estimación = .99,  $p<0.001$  y JI y JD estimación 1.10,  $p<0.001$ .

**Comprobación de hipótesis**

En esta sección del estudio se presenta la comprobación de las hipótesis planteadas en el capítulo 1, de acuerdo a los resultados obtenidos y presentados en la figura 10, tablas 50 y 51.

H1: La Justicia Organizacional tiene relación positiva y significativa con el Compromiso Organizacional de los profesores investigadores de los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior.

Con base en los resultados presentados en la tabla 51, se rechaza la hipótesis H1, al no haber relación directa, estadísticamente significativa entre las dimensiones que conforman la Justicia Organizacional y el Compromiso Organizacional.

H2: La Justicia Organizacional tiene relación significativa positiva con el Apoyo Organizacional Percibido de los profesores investigadores de los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior.

Se acepta la hipótesis H2, con base en el modelo estructural figura 10, y tabla 50, en la que se describen las ponderaciones del efecto de las dimensiones de Justicia Organizacional en el Apoyo Organizacional Percibido.

H3: El Apoyo Organizacional Percibido tiene relación significativa positiva con el Compromiso Organizacional de los profesores investigadores de los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior.

Se acepta la hipótesis H3, al corroborar que existe relación positiva significativa del Apoyo Organizacional Percibido en el Compromiso Organizacional, esto se puede observar en a figura 10 y tabla 50, ( $\beta = .27$ ;  $p= 0.001$ ).

H4: Existen diferencias significativas en el Compromiso Organizacional de los profesores investigadores sobre el grado de consolidación de los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior.

En la tabla 41, se aprecia que no existen diferencias significativas en el Compromiso Organizacional de los Profesores Investigadores de los Cuerpos Académicos de la UJAT, por nivel de consolidación del CA. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis H4.

**Capítulo V. Discusión y Conclusión**

El objetivo central de la investigación es determinar el efecto de la Justicia Organizacional y el Apoyo Organizacional Percibido en el Compromiso Organizacional de los profesores investigadores adscritos a Cuerpos Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Conocer la percepción de los profesores investigadores de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, con relación a su entorno laboral, es fundamental ya que identificar las principales actitudes de los académicos, permite predecir y tomar decisiones al respecto, observándolos como parte invaluable en el seno de la organización, por sus aportes a la ciencia, investigación, docencia, tutorías, lo que contribuye a generar un cambio positivo en la sociedad, en beneficio del estado y del país, formando ciudadanos responsables, capaces de responder a las necesidades actuales.

Para realizar el estudio se emplearon escalas ampliamente estudiadas, con pruebas de validez y confiabilidad (Allen y Meyer, 1990; Eisenberger et al., 1986; Meyer et al., 1993; Niehoff y Moorman, 1993; Patlán et al., 2014).

A través del Análisis Factorial Confirmatorio, se verificó la validez de las medidas de ajuste de cada uno de los modelos teóricos, obteniendo índices de ajuste aceptables (Arias, 2008; Blunch, 2008; Child, 2006; 2016; Herrero, 2010), siguiendo las recomendaciones necesarias (Blunch, 2008; Ho, 2006; Jöreskog y Sörbom, 1993; Lara, 2014; Roth, 2012) para realizar las adecuaciones al modelo final, figura 10.

En este apartado se discuten las conclusiones, a partir de los resultados de cada una de las hipótesis propuestas en la investigación, señalando los aspectos relevantes, así mismo se presentan las implicaciones y limitaciones del estudio, así como las recomendaciones pertinentes.

## **Discusión**

Se plantearon cuatro hipótesis, alineadas al objetivo principal de la investigación, tal comedido fue posible realizar por medio del Modelo de Ecuaciones Estructurales, (figura 10), que permitió probar las relaciones de Justicia Organizacional y Apoyo Organizacional Percibido en el Compromiso Organizacional.

La primera hipótesis propuesta señala que “La Justicia Organizacional tiene relación positiva y significativa con el Compromiso Organizacional de los profesores investigadores de los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior”. Esta hipótesis se rechaza ya que en el modelo de ecuaciones estructurales (ver figura 10) presentado en el capítulo cuatro. El peso de regresión estandarizado de justicia distributiva a compromiso organizacional establece una relación negativa de -0.136, justicia procedimental a compromiso organizacional establece una relación negativa de -0.136, y justicia interaccional a compromiso organizacional establece una relación negativa de -0.133, las cuales se confirma que esta relación no es significativa (ver tabla 51).

De acuerdo a lo señalado en el párrafo anterior, se da respuesta a la pregunta de investigación ¿La Justicia Organizacional tiene relación positiva y significativa con el Compromiso Organizacional de los profesores investigadores de los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior? Afirmando que no existe relación positiva y significativa entre ambos constructos. Estos resultados contradicen en cierto modo a lo señalado en investigaciones anteriores (Hurtado, 2014; Martin y Bennett, 1996; Moorman, 1991; Niehoff y Moorman, 1993) (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, y Ng, 2001; Meyer, Allen, y Smith, 1993) que reportan una relación positiva entre la Justicia Organizacional y el Compromiso Organizacional. Sin embargo,

en la tabla 52 se presentan los valores de los efectos indirectos de las dimensiones de la Justicia Organizacional en el Compromiso Organizacional. Se encontró que la Justicia Distributiva se relaciona de forma indirecta positiva con el Compromiso Organizacional ( $\beta=.07$ ,  $p=.001$  IC [.03-.13]), al percibirse un Apoyo Organizacional positivo por parte de la institución.

De igual forma la Justicia Interaccional, a Compromiso Organizacional tiene un efecto indirecto a través del Apoyo Organizacional Percibido ( $\beta=.04$ ,  $p=.042$  IC [.00-.11]), mucho menor que el de la Justicia Distributiva. Por último, la Justicia Procedimental reporta el efecto indirecto más alto ( $\beta=.09$ ,  $p=.001$  IC [.04-.17]) con relación al Compromiso Organizacional, teniendo como variable mediadora al Apoyo Organizacional Percibido.

Con respecto a dicha relación indirecta de la Justicia Organizacional con el Compromiso Organizacional, muestra que los efectos son mediados por el Apoyo Organizacional Percibido, en este sentido se hace referencia a estudios (Demir, 2015; Li, Castaño, y Li, 2018) en los que la Justicia Organizacional ha sido mediada por variables como identidad organizacional y apoyo del supervisor, para establecer una relación con el comportamiento organizacional de la ciudadanía y compromiso afectivo respectivamente. De Igual manera otros autores (Arnéguy, Ohana y Stinglhambe, 2018; Li, Yang y Eryue, 2017) señalan que el Apoyo Organizacional Percibido, como variable mediadora aumenta la reciprocidad y los sentimientos de compromiso.

La segunda hipótesis propuesta menciona que “La Justicia Organizacional tiene relación significativa positiva con el Apoyo Organizacional Percibido de los profesores investigadores de los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior”. Esta hipótesis se acepta y se comprueba con base en el modelo estructural figura 10, y tablas 50 y 51, en las que se describen las medidas aceptables de ajuste del modelo de ecuaciones estructurales, y las ponderaciones del

efecto de las dimensiones de Justicia Organizacional en el Apoyo Organizacional Percibido respectivamente, quedando de la siguiente manera la Justicia Distributiva se relaciona con el Apoyo Organizacional Percibido de los Profesores Investigadores ( $\beta = .28$ ,  $p < .000$ ), la Justicia Procedimental se relaciona con el Apoyo Organizacional Percibido ( $\beta = .37$ ,  $p < .000$ ). De igual manera, la Justicia Interaccional se relaciona con el Apoyo Organizacional Percibido ( $\beta = .18$ ,  $p < .05$ ).

Con base en esto se da respuesta a la pregunta de investigación ¿La Justicia Organizacional tiene relación significativa positiva con el Apoyo Organizacional Percibido de los profesores investigadores de los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior? Con firmando la relación positiva significativa entre ambas variables de estudio.

Lo anterior permite reforzar la teoría del intercambio social (Blau, 1961; Gouldner, Alvin, 1960) que sostiene que los empleados que valoran un ambiente de equidad en las asignaciones laborales, oportunidades de crecimiento en su centro de trabajo, con la aplicación de procedimientos, relaciones laborales y una distribución, así como el sentido positivo al ser valorados por su organización, generan un sentimiento de reciprocidad, un lazo hacia la fuente que provee estas relaciones en un entorno de equidad (Arshadi, 2011; Colquitt, 2004; Cropanzano et al., 2003; Gouldner, 1960; Rhoades y Eisenberger, 2002). Es así que se confirma la relación positiva de Justicia Organizacional en el Apoyo Organizacional Percibido, generando un vínculo del empleado hacia su organización.

La Justicia Organizacional es uno de los antecedentes teóricos más fuertes del Apoyo Organizacional Percibido, por lo que se comprueba la teoría. (Moorman, Blakely y Niehoff, 1998; Schminke, Ambrose y Cropanzano, 2000; Wayne, Shore, Bommer y Tetrick, 2002)

La tercera hipótesis propuesta, menciona que “el Apoyo Organizacional Percibido tiene un impacto positivo y significativo sobre el Compromiso Organizacional de los Profesores Investigadores de la UJAT”. Esta hipótesis se acepta y se comprueba con base en el modelo estructural figura 10, y tablas 50 y 51, en las que se describen las medidas aceptables de ajuste del modelo de ecuaciones estructurales, y las ponderaciones del efecto de Apoyo Organizacional Percibido en el Compromiso Organizacional de los profesores investigadores con valores ( $\beta = .27$ ,  $p < .001$ ).

De esta manera se responde a la pregunta de investigación ¿El Apoyo Organizacional Percibido tiene relación significativa positiva con el Compromiso Organizacional de los profesores investigadores de los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior? Aseverando que existe una relación positiva significativa.

Por lo tanto, es posible afirmar que a mayor percepción de Apoyo Organizacional mayor es el grado de Compromiso de los profesores investigadores hacia la universidad, contribuyendo al logro de los objetivos. (Arshadi, 2011; Kurtessis, et al., 2015; Littlewood, 2006; Rhoades et al., 2001). Estos hallazgos confirman la teoría del intercambio social (Wayne et al., 2002) ya que los empleados que perciben apoyo por parte de su organización, desarrollan actitudes positivas, que se traducen en un mayor compromiso organizacional. Principalmente en afectivo (Nazir e Islam, 2017; Nazir, Qun, Hui y Shafi, 2018).

La cuarta hipótesis propuesta, menciona que “Existen diferencias significativas en el Compromiso Organizacional de los profesores investigadores sobre el grado de consolidación de los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior”. Esta hipótesis se rechaza al no encontrar diferencias significativas en los niveles de consolidación de los cuerpos académicos

con respecto al compromiso organizacional de los profesores investigadores, con base en los resultados presentados en la tabla 42.

De esta forma se contesta la pregunta de investigación ¿Existen diferencias significativas en el Compromiso Organizacional de los profesores investigadores sobre el grado de consolidación de los Cuerpos Académicos de una Institución de Educación Superior? Afirmando que no existe relación entre el grado de consolidación de los cuerpos académicos y el nivel de compromiso de los profesores investigadores.

Con base en lo anterior se infiere que los profesores investigadores se encuentran comprometidos con sus actividades sustantivas, como son la docencia, tutoría, investigación y gestión. Sin embargo, es necesario analizar las principales razones por las que estas actividades no impactan en su desarrollo como equipo de trabajo para escalar los niveles de consolidación. De acuerdo con López (2010) existen limitantes en los profesores investigadores organizados en cuerpos académicos como son; la ausencia de líderes que procuren la cohesión de los integrantes del grupo, inexperiencia de integrantes para trabajar en proyectos de investigación y otra tareas que requieren conocimientos específicos, además de carencia de recursos económicos y de formación científica por parte de algunos académicos.

## **Conclusión**

Es necesario resaltar la importancia de los constructos Justicia Organizacional y Apoyo Organizacional Percibido y sus efectos en el Compromiso Organizacional, de acuerdo a los resultados, la percepción de un ambiente de equidad, igualdad de oportunidades y reconocimiento del desempeño de las actividades, pueden generar un estado positivo en las actitudes de los trabajadores, traduciéndose en lazos afectivos muy fuertes, alineados con la organización.

La Universidad Juárez Autónoma de Tabasco y las organizaciones en general pueden mejorar en este sentido, teniendo presente de manera permanente la importancia de las percepciones de los trabajadores. Es trascendental la participación e involucramiento, la difusión y transparencia, como medios de legitimación de los procedimientos, de la justa distribución y una comunicación organizacional que facilite la interacción entre puestos directivos y subordinados, impactando de manera positiva en la toma de decisiones.

El estudio permitió demostrar el valor del apoyo organizacional, ya que sin duda toda persona requiere ser valorado y recompensado por su esfuerzo y trabajo, esto incentiva y fomenta los lazos de los empleados y su organización, generando así un mayor compromiso. Así también el apoyo organizacional percibido es considerado como una variable de gran importancia, ya que se ha identificado como mediadora, para esta investigación, se encontró como resultado la mediación del AOP entre justicia organizacional y compromiso organizacional.

De acuerdo con la literatura analizada, la justicia organizacional es sinónimo de equidad y apoyo organizacional es equivalente a reciprocidad, ambas son fundamentales para generar un grado de compromiso de los individuos hacia su organización, con base en estos argumentos, se concluye que para los profesores investigadores de los cuerpos académicos objeto del presente

estudio, es necesario percibir el apoyo por parte de la universidad, para que se genere un entorno de igualdad e imparcialidad, lo cual impacta en el grado de compromiso organizacional de los académicos.

**Futuras líneas de investigación.**

Es importante replicar el estudio en poblaciones mayores, considerando tanto a profesores investigadores pertenecientes a cuerpos académicos, como profesores de grupos de investigación, con el objetivo de efectuar comparaciones entre conjuntos y analizar la viabilidad de efectuar un estudio longitudinal.

### Referencias

- Adams, J. S. (1965). Inequity In Social Exchange. En Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (1a ed., Vol. 2, pp. 267–299). New York: Academic Press.  
[https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process. *Journal of Management*, 29(1), 99–118. <https://doi.org/10.1177/014920630302900107>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allen, N., & Meyer, J. P. (1996). Affective , Continuance , and Normative Commitment to the Organization : An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 27(49), 252–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2003). Organization structure as a moderator of the relationship between procedural justice, interactional justice, perceived organizational support, and supervisory trust. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 295–305.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.295>
- Arbuckle, J. L. (2016a). Amos (Version 24.0) [Computer. Chicago: IBM SPSS.
- Arbuckle, J. L. (2016b). IBM SPSS User's Guide Amos 24. United States: Amos Development Corporation. Recuperado de <https://www-01.ibm.com/support/docview.wss?uid=swg24041666>
- Arciniega, L. M., & González, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social*,

- 21(52), 35–50. Recuperado de [https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/125409/2006Arciniega y  
Gonz% E11ez.pdf;jsessionid=0AAF38171B23F5BA16222881AA1B27A0?sequence=1](https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/125409/2006Arciniega%20y%20Gonzalez.pdf;jsessionid=0AAF38171B23F5BA16222881AA1B27A0?sequence=1)
- Arias, B. (2008). Desarrollo del un ejemplo de análisis factorial confirmatorio con LISREL, AMOS y SAS. En M. Á. Verdugo, M. Crespo, M. Badía, & B. Arias (Eds.), *Metodología en la investigación sobre discapacidad. Introducción al uso de las ecuaciones estructurales* (1a ed., pp. 75–120). Salamanca: Publicaciones del Inicio. Recuperado de [http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3270/Metodologia\\_en\\_investigacion\\_sobre\\_ discapacidad.pdf?sequence=2#page=76](http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3270/Metodologia_en_investigacion_sobre_discapacidad.pdf?sequence=2#page=76)
- Arnéguy, E., Ohana, M., & Stinglhamber, F. (2018). Organizational Justice and Readiness for Change: A Concomitant Examination of the Mediating Role of Perceived Organizational Support and Identification. *Frontiers in psychology*, 9(7), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01172>
- Arshadi, N. (2011). The relationships of perceived organizational support (POS) with organizational commitment, in-role performance, and turnover intention: Mediating role of felt obligation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30(1), 1103–1108. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.215>
- Bajo, A., & Martínez, R. (2006). *Cuerpos académicos y desempeño institucional. El caso de la Universidad Autónoma de Sinaloa*. México. Recuperado de [http://cif- mesa3.weebly.com/uploads/8/4/4/6/8446807/cuerpos\\_ acadmicos.pdf](http://cif-mesa3.weebly.com/uploads/8/4/4/6/8446807/cuerpos_acadmicos.pdf)
- Barnard, C. I. (1938). *The Functions of the Executive*. (H. U. Press, Ed.) (1a ed., Vol. 1). United States of America. Recuperado de <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:No+Title#0>

- Batista-Foguet, J. M., Coenders, G., & Alonso, J. (2004). Análisis factorial confirmatorio. Su utilidad en la validación de cuestionarios relacionados con la salud. *Medicina Clinica*, 122(SUPPL. 1), 21–27. <https://doi.org/10.1157/13057542>
- Bentler, P. M. (2000). Rites, wrongs, and gold in model testing. *Structural Equation Modeling*, 7(1), 82–91. [https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0701\\_04](https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0701_04)
- Blau, P. M. (1961). Justice in Social Exchange (Vol. 261).
- Blunch, N. (2008). *Introduction to Structural Equation Modelling Using SPSS and AMOS*. (ThousandOaks, Ed.) (1a ed.). California: SAGE. <https://doi.org/10.4135/9781446249345>
- Bryman, A., & Bell, E. (2015). *Business research*. Recuperado de <http://pdfhumanidades.com/sites/default/files/apuntes/0.D%27Ancona.Libro.completo.Metodología.Cuantitativa....pdf>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., & De Wilde, M. (2017). Perceived organizational support and employees' well-being: the mediating role of organizational dehumanization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 527–540. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1319817>
- Cantón, I. (2003). La estructura de las organizaciones educativas y sus múltiples implicaciones. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 17(2), 3–5. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27417209>
- Catena, A., Ramos, M. M., & Trujillo, H. M. (2003). *Análisis Multivariado. Un manual para investigadores*. (M. Universidad., Ed.). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Cea, M. (2004). *Análisis Multivariable Teoría y Práctica en la investigación social* (Segunda ed). Madrid, España: Editorial Síntesis.
- Cea, M. Á. (1998). *Metodología cuantitativa: Estrategias y técnicas de investigación social*.

Madrid: Síntesis. Recuperado de <http://pdfhumanidades.com/sites/default/files/apuntes/0.D%27Ancona.Libro.completo.Metodología.Cuantitativa....pdf>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El Capital Humano de las Organizaciones*. (P. Mascaró & M. Hano, Trads.), McGraw-Hill / Interamericana. (8a ed.). México D.F. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>

Child, D. (2006). *The Essentials of Factor Analysis* (3a ed.). New York: Continuum.

Cohen, M. D., March, J. G., & Olsen, J. P. (2011). El bote de basura como modelo de elección organizacional. *Gestión y Política Pública*, 20(2), 247–290. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/gpp/v20n2/v20n2a2.pdf>

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.386>

Colquitt, J. A. (2004). Does the Justice of the One Interact With the Justice of the Many? Reactions to Procedural Justice in Teams. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 633–646. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.4.633>

Colquitt, J. A. ., Conlon, D. E. ., Wesson, M. J. ., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the Millenium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.425>

Cor, I. P. (2016). IBM SPSS Statistics for Windows, version 24.0. NY, USA: IBM Corp. Armonk.

Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98–104. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.98>

- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34–49.  
<https://doi.org/10.5465/AMP.2007.27895338>
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., & Byrne, Z. S. (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 160–169. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.160>
- Cropanzano, R., Rupp, D., Mohler, C., & Schminke, M. (2001). Three roads to organizational justice. En *Research in Personnel and Human Resources Management* (Vol. 7301, pp. 1–113). Research in Personnel and Human Resources Management.  
[https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(01\)20001-2](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(01)20001-2)
- Darren, G., & Mallery, P. (2016). *IBM SPSS Statistics 23 Step by Step*. (Routledge, Ed.) (14a ed.). New York: Taylor & Francis.
- Demir, K. (2015). The Effect of Organizational Justice and Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Organizational Identification. *Eurasian Journal of Educational Research*, 15(60), 131–148.  
<https://doi.org/10.14689/ejer.2015.60.8>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.  
<https://doi.org/10.4135/9781412956246.n419>
- Escobar-Pérez, J., & Cuervo-Martínez, Á. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su Utilización. *Avances en Medición*, 6(1), 27–36. Recuperado de [http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/7113/8574/5708/Articulo3\\_Juicio\\_de\\_expertos\\_27-36.pdf](http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/7113/8574/5708/Articulo3_Juicio_de_expertos_27-36.pdf)

Escobedo, María, T., Hernández. Jesús, A., Estebané, V., & Martínez, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: características, fases, construcción, aplicación y resultados.

*Ciencia y Trabajo*, 18(55), 16–22. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000100004>

Etzioni, A. (1994). *Organizaciones Modernas*. México: Editorial Limusa.

Fischer, R., & Smith, P. B. (2006). Who cares about justice? The moderating effect of values on the link between organisational justice and work behaviour. *Applied Psychology*, 55(4), 541–562. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2006.00243.x>

Ford, M., Wang, Y., Jin, J., & Eisenberger, R. (2018). Chronic and episodic anger and gratitude toward the organization: Relationships with organizational and supervisor supportiveness and extrarole behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 175–187. <https://doi.org/10.1037/ocp0000075>

García, M., & Forero, C. (2014). Cambio organizacional y percepción de la justicia organizacional en una entidad de la ciudad de Bogotá-Colombia. *Revista Diversitas - Perspectivas En Psicología*, 10(2), 293–305. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v10n2/v10n2a08.pdf>

Gibbons, M., Limoges, C., Nowotny, H., Schwartzman, S., Scott, P., & Trow, M. (1997). La nueva producción del conocimiento. Recuperado de [http://www.ses.unam.mx/docencia/2007II/Lecturas/Mod1\\_Gibbons.pdf](http://www.ses.unam.mx/docencia/2007II/Lecturas/Mod1_Gibbons.pdf)

Goldman, B. M., Cropanzano, R., Stein, J. H., Shapiro, D. H., Thatcher, S., & Ko, J. (2008). The role of ideology in mediated disputes at work: a justice perspective. *International Journal of Conflict Management*, 19, 210–233. <https://doi.org/10.1108/10444060810875787>

Gouldner, Alvin, W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American sociological review*, 25(2), 161–178. <https://doi.org/10.2307/2092623>

- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9–22. <https://doi.org/10.5465/AMR.1987.4306437>
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Greenberg, J. (2001). Studying organizational justice cross culturally: Fundamental challenges. *The international journal of Conflict Management*. <https://doi.org/10.1108/eb022864>
- Greenberg, J., & Leventhal, G. (1976). Equity and the use of overreward to motivate performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 34(2), 179–190. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.34.2.179>
- Gurbuz, S., & Mert, I. S. (2009). Validity and Reliability Tests of Organizational Justice Scale : An Empirical Study in a Public Organization Validity and Reliability Testing of Organizational Justice Scale : An Empirical Study in a Public Organization, (September).
- Haidar, E. (2013). *La gestión sistémica en las Instituciones Particulares de Educación Superior (IES) de Tabasco, México*. Universidad Autónoma de Guadalajara.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. Y., & Black, W. C. (1999). *Análisis multivariante (5.)*. Madrid, España: Prentice Hall.
- Herrero, J. (2010). El Análisis Factorial Confirmatorio en el estudio de la Estructura y Estabilidad de los Instrumentos de Evaluación: Un ejemplo con el Cuestionario de Autoestima CA-14. *Psychosocial Intervention*, 19(3), 289–300. <https://doi.org/10.5093/in2010v19n3a9>
- Ho, R. (2006). *Handbook of Univariate and Multivariate Data Analysis and interpretation With SPSS*. New York: Taylor & Francis.
- Hosmer, L. T., & Kiewitz, C. (2005). Organizational justice: A behavioral science concept with

- critical implications for business ethics and stakeholder theory. *Business Ethics Quarterly*, 15(1), 67–91. <https://doi.org/10.5840/beq20051513>
- Hurtado, L. K. (2014). *Relación entre la Percepción de Justicia Organizacional, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de Docentes de una Universidad Privada de Bogotá. Tesis de maestría*. Universidad Católica de Colombia.
- Jöreskog, K. G., Olsson, U. H., & Wallentin, F. Y. (2016). *Multivariate Analysis with LISREL*. (S. S. in Statistics, Ed.) (eBook). United States of America: Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-33153-9>
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Chicago: Scientific Software International, Inc.
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigacion del comportamiento*. México, D.F.
- Kurtessis, James, N., Eisenberger, R., Ford, Michael, T., Buffardi, Louis, C., Stewart, Kathleen, A., & Adis, Cory, S. (2015). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Lara, A. (2014). Introducción a las ecuaciones estructurales en Amos y R. Recuperado de [http://masteres.ugr.es/moea/pages/curso201314/tfm1314/tfmseptiembre1314/memoria\\_masterantonio\\_lara\\_hormigo/](http://masteres.ugr.es/moea/pages/curso201314/tfm1314/tfmseptiembre1314/memoria_masterantonio_lara_hormigo/) (31/12/2016).
- Lavelle, J. J., Brockner, J., Konovsky, M. a., Price, K. H., Henley, A. B., Taneja, A., & Vinekar, V. (2009). Commitment, procedural fairness, and organizational citizenship behavior: a multifoci analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 17(2), 1–20. <https://doi.org/10.1002/job>
- Li, Y., Castaño, G., & Li, Y. (2018). Perceived supervisor support as a mediator between Chinese

- university teachers' organizational justice and affective commitment. *Social Behavior and Personality*, 46(8), 1385–1396. <https://doi.org/10.2224/SBP.6702>
- Lipponen, J., Steffens, N., & Holtz, B. (2018). Prototypical supervisors shape lay-off victims' experiences of top management justice and organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(1), 158–180. <https://doi.org/10.1111/joop.12197>
- Littlewood, H. F. (2006). Antecedentes de la rotación voluntaria de personal. *Investigación administrativa*, 97(1), 7–25. Recuperado de <http://132.248.9.34/hevila/InvestigacionAdministrativa/2005-06/vol34-35/no97/1.pdf>
- Londoño, N., Henao López, G. C., Puerta, I. C., Posada, S., Arango, D., & Aguirre Acevedo, D. C. (2006). Propiedades psicométricas y validación de la escala de estrategias de coping modificada (EEC-M) en una muestra colombiana. *Universitas Psychologica*, 2(5), 327–249. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64750210>
- López, S. (2010). Cuerpos Académicos: Factores de Integración y Producción de Conocimiento. *Revista de la Educación Superior*, 39(155), 7–25. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-27602010000300001](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602010000300001)
- Lucas, A., García, P., & Llano, S. (2013). *Sociología de las Organizaciones. Influencia de las Tecnologías de la Información y la Comunicación*. (A. Lucas, Ed.). Madrid: Fragua.
- Magaña, D., Aguilar, N., Surdez, E., & Quijano, R. (2013). Gestión del Conocimiento en Grupos de Investigación en Ciencias Sociales: Caso Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 6(5), 75–93. Recuperado de [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2158865](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2158865)
- Manzano, A., & Zamora, S. (2009). *Sistema de ecuaciones estructurales: una herramienta de investigación. Cuaderno técnico 4*. México: Centro Nacional de Evaluación para la

Educación Superior. Recuperado de <https://docplayer.es/42086072-Sistema-de-ecuaciones-estructurales-una-herramienta-de-investigacion.html>

- Martin, C. L., & Bennett, N. (1996). The Role of Justice Judgments in Explaining the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Group & Organization Management*, 21(1), 2–22. <https://doi.org/10.1177/1059601196211005>
- Martínez, M, R., Hernández, M, V., & Hernández, M, J. (2014). *Psicometría*. (S. A. Alianza Editorial, Ed.) (versión di). Madrid, España. Recuperado de [www.alianzaeditorial.es](http://www.alianzaeditorial.es)
- Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M., & Taylor, M. S. (2000). Integrating Justice and Social Exchange: the Differing Effects of Fair Procedures and Treatment on Work Relationships. *Academy of Management Journal*, 43(4), 738–748. <https://doi.org/10.2307/1556364>
- Mayntz, R. (1990). *Sociología de la Organización*. (D. J., Trad.) (5a ed.). Madrid, España: Alianza Editorial.
- Mcdonald, R. P., & Marsh, H. W. (1990). Choosing a Multivariate Model : Noncentrality and Goodness of Fit. *Psychological Bulletin*, 107(2), 247–255. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.107.2.247>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Model Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Work Place*. (T. Oaks, Ed.). California: SAGE Publications.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*,

78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>

Meyer, J. W., & Rowan, B. R. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340–363.

<https://doi.org/10.1086/226550>

Mladinic, A., & Isla, P. (2002). Justicia organizacional: Entendiendo la Equidad en las Organizaciones. *Psykhé*, 11(2), 171–179. Recuperado de

<http://www.psykhe.cl/index.php/psykhe/article/view/428/407>

Montaño, L. (2004). *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad*. (Porrúa, Ed.) (1a ed.). México.

Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845–855. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.6.845>

Moorman, R. H., Blakely, G. L., & Niehoff, B. P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior? *Academy of Management Journal*, 41(3), 351–357. <https://doi.org/10.2307/256913>

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *J Vocat Behav*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)

1

Naumann, S., Bennett, N., Bies, R. J., & Martin, C. L. (1998). International Journal of Conflict Management. *The international journal of Conflict Management*, 9(4), 356–368.

<https://doi.org/10.1108/eb022815>

Nazir, O., & Islam, J. U. (2017). Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement An empirical check. *South Asian Journal of*

*Business Studies*, 6(1), 98–114. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-04-2016-0036>

Nazir, S., Qun, W., Hui, L., & Shafi, A. (2018). Influence of Social Exchange Relationships on Affective Commitment and Innovative Behavior : Role of Perceived Organizational Support. *Sustainability*, 10(12). <https://doi.org/10.3390/su10124418>

Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organisational Citizenship Behaviour. *Academy of Management Journal* 4 star, 36(3), 527–557. <https://doi.org/10.2307/256591>

Ojeda, M., Talavera, R., & Berrelleza, M. (2016). Analisis de la relacion entre compromiso organizacional y percepcion de apoyo organizacional en docentes universitarios. *Sistemas, Cibernetica e Informatica*, 13(1), 66–71. Recuperado de [http://www.iiisci.org/journal/cv\\$/risici/pdfs/xa510qf15.pdf](http://www.iiisci.org/journal/cv$/risici/pdfs/xa510qf15.pdf)

Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y Salud*, 16, 207–217.

Organ, D. W., & Ryan, K. R. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizadonal citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48, 775–802. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01781.x>

Ortega, C., & Hernández, A. (2016). La conformación del cuerpo académico en la escuela normal, un medio para mejora en la formación docente. *Ra-Ximhai*, 12(ISSN 1665-0441), 295–303. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194020>

Patlán, J., Flores, R., Martínez, E., & Hernández, R. (2014). Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana. *Contaduría y Administración*, 59(2), 97–120. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(14\)71256-2](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(14)71256-2)

Penrose, E. (1959). *The theory of the growth of the firm. Theory of the Growth of the Firm* (4a

- ed.). New York: Oxford University Press. [https://doi.org/10.1016/S0024-6301\(96\)90295-2](https://doi.org/10.1016/S0024-6301(96)90295-2)
- Piercy, N. F. (1995). Customer satisfaction and the internal market: Marketing our customers to our employees. *Journal of Marketing Practice: Applied Marketing Science*, 1(1), 22–44. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000003878>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Rai, G. S. (2013). Impact of organizational justice on satisfaction, commitment and turnover intention: Can fair treatment by organizations make a difference in their workers' attitudes and behaviors? *International Journal of Human Sciences*, 10(2), 260–284. Recuperado de <http://library.gcu.edu:2048/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=90596083&site=ehost-live&scope=site>
- Rawls, J. (1999). *A theory of justice. A theory of justice*. Belknap Press. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Rawls, J. (2006). *Teoría de la justicia*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Rendón, M., & Montaña, L. (2004). Las aproximaciones organizacionales Caracterización, objeto y problemática. *Contaduría y Administración*, 213, 1–15. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2004.458>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002a). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002b). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>

9010.87.4.698

Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization:

The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*.

<https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.5.825>

Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship

between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of*

*Business Research*, 62(1), 1027–1030. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.05.003>

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (Decimoquin). México.

Robles, G., & Alcérreca, C. (2000). *Administración: Un enfoque interdisciplinario* (1a ed.).

México.

Rosas, J. A., Magaña, D. E., & Guzmán, C. (2008). Posibilidades de consolidación y crecimiento

de los cuerpos académicos de la División Académica de Ciencias Económico

Administrativas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. *Hitos de ciencias*

*económico administrativas*, 14(39), 65–74. Recuperado de

[http://www.publicaciones.ujat.mx/publicaciones/hitos/ediciones/39/original\\_rosas.pdf](http://www.publicaciones.ujat.mx/publicaciones/hitos/ediciones/39/original_rosas.pdf)

Roth, E. (2012). *Análisis multivariado en la investigación psicológica: Modelado predictivo y*

*causal con SPSS y AMOS* (1a ed.). La Paz, Bolivia: UCB/SOIPA.

Ruiz, M., Pardo, A., & San Martín, R. (2010). Modelos de ecuaciones estructurales. *Papeles del*

*Psicólogo*, 31(1), 34–45.

Schminke, M., Ambrose, M. L., & Cropanzano, R. S. (2000). The Effect of Organizational

Structure on Perceptions of Procedural Fairness, 85(2), 294–304.

<https://doi.org/10.1037//0021-9010.85.2.294>

Scott, R. (2014). *Institutions and organizations: Ideas, interests and identity* (4a ed.). SAGE

Publications.

- Scott, R. W. (2005). Organizaciones: características duraderas y cambiantes. *Gestión y Política Pública*, XIV(3), 439–463. Recuperado de [hdl.handle.net/11651/3044](http://hdl.handle.net/11651/3044)
- Secretaría de Educación Pública. (2016). Reglas de Operación del Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el Ejercicio Fiscal 2017. *Diario Oficial de la Federación*. México. Recuperado de [http://www.dgesu.ses.sep.gob.mx/Documentos/DSAgobmx/Reglas\\_2017.pdf](http://www.dgesu.ses.sep.gob.mx/Documentos/DSAgobmx/Reglas_2017.pdf)
- Secretaría de Educación Pública. (2018). Subsecretaría de Educación Superior | Inicio. Recuperado el 20 de mayo de 2019, de <http://www.dgesu.ses.sep.gob.mx/PRODEP.htm>
- Secretaría de Educación Pública. (2019). Reglas de Operación del Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el ejercicio fiscal 2019. *Diario Oficial de la Federación*. México. Recuperado de [http://www.dof.gob.mx/2019/SEP/ANEXO\\_AL\\_ACUERDO\\_07\\_02\\_19.pdf](http://www.dof.gob.mx/2019/SEP/ANEXO_AL_ACUERDO_07_02_19.pdf)
- Selznick, P. (2011). *Leadership in administration: A sociological interpretation*. New Orleans: Quid Pro Books.
- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774–780. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.5.774>
- Simon, H. A. (1997). *Administrative Behavior: A study of Decision-Making Processes in Administrative Organizations* (4a ed.). New York: The Free Press.
- Skarlicki, D. (2001). Cross-cultural perspectives of Organizational Justice. *International Journal of Conflict Management*, 12(4), 292–294. <https://doi.org/10.1108/eb022859>
- Stinglhamber, F., Manrique, G., Caesens, G., Hanin, D., & De Zanet, F. (2015). The influence of transformational leadership on followers' affective commitment: the role of perceived

- organizational support and supervisor's organizational embodiment. *Career Development International*, 20(6), 583–603. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0216>
- Subsecretaría de Educación Superior. (2018). Programa para el Desarrollo Profesional Docente, para el Tipo Superior (PRODEP). Recuperado el 8 de mayo de 2019, de <http://www.dgesu.ses.sep.gob.mx/prodep.htm>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6a ed.). Boston: Pearson.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, W. H., & Tetrick, L. E. (2002). The Role of Fair Treatment and Rewards in Perceptions of Organizational Support and Leader – Member Exchange. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 590–598. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.3.590>
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. (F. Press, Ed.). New York.
- Yuan, K.-H. (2005). Fit Indices Versus Test Statistics. *Multivariate Behavioral Research*, 40(1), 115–148. [https://doi.org/10.1207/s15327906mbr4001\\_5](https://doi.org/10.1207/s15327906mbr4001_5)
- Zhang, L., Qiu, Y., & Teng, E. (2017). Cross-level relationships between justice climate and organizational citizenship behavior: Perceived organizational support as mediator. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 45(3), 387–397. <https://doi.org/10.2224/sbp.4842>

## **Apéndices**

### **Apéndice A. Trabajo de campo**

Apéndice A.1. Carta de presentación para aplicar prueba piloto



UNIVERSIDAD JUÁREZ  
AUTÓNOMA DE TABASCO

"ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE"



DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS  
ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS

JEFATURA DE ESTUDIOS DE POSGRADO

Oficio No. JEP/179/2018  
Villahermosa, Tabasco a 17 de mayo de 2018



DR. FERNANDO CALZADA FALCÓN  
RECTOR  
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TABASCO  
PRESENTE

Por medio del presente me es grato saludarle y aprovecho la oportunidad para presentar a sus apreciables órdenes al Estudiante de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA), **C. LUIS ARTURO VÁZQUEZ CUJ**, del **Doctorado en Estudios Económico Administrativos** con matrícula 171B35006, la cual se encuentra adscrito al Padrón Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), el estudiante se encuentra realizando su proyecto de tesis titulado **"Justicia organizacional, apoyo organizacional percibido, efectos en el compromiso organizacional. El caso de una institución de educación superior"** por lo que solicitamos su valioso apoyo para realizar un trabajo de campo que consiste en aplicar las encuestas dirigidas a profesores investigadores, con el objetivo de recabar información acerca de su trabajo de tesis. Mucho agradeceré a usted, de no existir inconveniente alguno en proporcionarle todas las facilidades al interesado.

Agradeciendo de antemano la atención al presente, aprovecho la ocasión de enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE

**M.F. LENIN MARTÍNEZ PÉREZ**  
DIRECTOR DE LA DACEA Y  
PRESIDENTE DEL COMITÉ ACADÉMICO DEL DEEA

UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA  
DE TABASCO  
DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS  
ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
DIRECCIÓN

c.c.p. Dr. Jorge Rebollo Meza.- Coordinador de Investigación y Posgrado de la DACEA  
Archivo

**Apéndice A.2. Plantilla para evaluación de Juicio de Expertos**

Respetable investigador, en atención a su trayectoria académica y experiencia en investigación, le solicito por este medio su valioso apoyo para evaluar como experto los instrumentos: \_\_\_\_\_ . Los constructos forman parte de la investigación: \_\_\_\_\_. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa del Comportamiento Organizacional como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

**Nombres y apellidos del juez:** \_\_\_\_\_

**Formación académica:** \_\_\_\_\_

**Áreas de experiencia profesional:** \_\_\_\_\_

**Institución:** \_\_\_\_\_

**Cargo actual:** \_\_\_\_\_

**Antigüedad:** \_\_\_\_\_

**Objetivo de la investigación:** \_\_\_\_\_

**Objetivo del juicio de expertos:** \_\_\_\_\_

**Objetivo de la prueba:** \_\_\_\_\_

En la siguiente tabla se presentan los indicadores, para calificar cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>Suficiencia</b>  Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
<b>Claridad</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.

semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>Coherencia</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p><b>Relevancia</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

<b>Dimensión</b>	<b>Item</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones</b>
<b>Justicia Distributiva JD</b>	<b>Yo considero que mi carga de trabajo es bastante justa</b>					
	<b>Yo siento que mis responsabilidades de trabajo son justas</b>					
	<b>En términos generales, las recompensas que recibo en este trabajo son bastante justas</b>					
	<b>Yo pienso que mi nivel de sueldo es justo</b>					
<b>Justicia de Procedimientos JP</b>	<b>Todas las decisiones de trabajo son aplicadas consistentemente a todos los profesores involucrados</b>					
	<b>La universidad se asegura de que todas las inquietudes de los profesores sean escuchadas antes de que las decisiones de trabajo se tomen</b>					
	<b>La universidad explica las decisiones tomadas y proporciona información adicional cuando es requerida por el personal</b>					
	<b>Para tomar las decisiones de trabajo, la universidad reúne información exacta y completa</b>					
	<b>A los trabajadores se les permite impugnar o apelar las decisiones de trabajo tomadas por la universidad</b>					
	<b>La universidad ofrece una justificación adecuada por las</b>					

<p align="center"><b>Justicia Interaccional</b></p> <p align="center"><b>JI</b></p>	decisiones tomadas acerca de mi trabajo					
	La universidad explica claramente cualquier decisión tomada acerca de mi trabajo					
	Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, la universidad me trata con respeto y dignidad					
	Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, la universidad me trata con bondad y consideración					
	Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefe muestra preocupación por mis derechos como trabajador.					
	Con respecto a las decisiones hechas acerca de mi trabajo, mi jefe discute las implicaciones de las decisiones conmigo.					
	Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefe es sensible a mis necesidades personales.					
	Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefe acuerda conmigo de una manera honesta.					
	Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefe ofrece explicaciones que tienen sentido para mí.					

<b>Compromiso Afectivo CA</b>	Me siento como parte de la familia en la Universidad					
	Me siento emocionalmente ligado a la Universidad					
	El trabajo para la Universidad tiene un gran significado para mi					
	Siento un gran sentido de pertenencia hacia la Universidad					
	Me siento orgulloso de contarles a otras personas que trabajo para la universidad					
	Sería feliz si trabajaré para la Universidad toda mi vida hasta la jubilación					
	Realmente siento que los problemas de la Universidad son también mis problemas					
<b>Compromiso de continuidad CC</b>	Sería para mí muy difícil dejar la Universidad en este momento, aunque realmente lo desearé					
	Mi vida se vería afectada si decidiera dejar la Universidad ahora					
	Representaría costo económico para mí el abandonar la Universidad ahora					
	Realmente, el trabajo para la Universidad en este momento representa más una necesidad económica que un deseo sincero					

	Una de las consecuencias al dejar la Universidad, sería la falta de otras alternativas donde trabajar					
	Una de las razones por las que continúo trabajando para la Universidad es que el abandonarla representaría un sacrificio considerable. Otra institución no me daría los beneficios que obtengo aquí					
Compromiso Normativo CN	Siento obligación de permanecer en la Universidad.					
	Aunque significará una ventaja personal, siento que no sería lo correcto abandonar la Universidad ahora					
	Me sentiría culpable si abandonará la Universidad ahora					
	La Universidad merece toda mi lealtad					
	Sería un error dejar a la universidad en este momento, pues me siento con una obligación moral hacia el personal que la dirige					
	Le debo mucho a la Universidad					
Apoyo Organizacional Percibido sobre el Bienestar Académico AOPBA	La Universidad valora mi contribución para el bienestar común					
	La universidad aprecia cualquier esfuerzo extra de mi parte					

	La universidad considera mis logros y metas alcanzados académicamente					
	La universidad me apoya cuando por enfermedad tengo que ausentarme por largos periodos de tiempo					
	La universidad me valora como académico					
	La universidad tiene en cuenta mis intereses cuando toma decisiones que me pueden afectar					
	La universidad realmente se preocupa por mi bienestar					
	La universidad me apoya para capacitarme					
	La universidad me apoya cuando tengo que ausentarme por algún problema personal					
	La universidad me ofrece la oportunidad de crecer profesionalmente y de categoría					
	La universidad me reconoce cuando hago bien mi trabajo académico					
	La universidad me ayuda cuando necesito algún favor en especial					
	La universidad se preocupa por mi satisfacción en el trabajo					

	La universidad jamás se aprovecharía de mi					
	La universidad se preocupa por mis opiniones					
	La universidad se siente orgullosa de apoyar mi trabajo					
	La universidad es flexible cuando no logro mis metas académicas en los tiempos establecidos					
<p align="center"><b>Apoyo Organizacional Percibido sobre la Estabilidad Laboral AOPEL</b></p>	La universidad no me reemplazaría si encontrara una forma de hacer más eficiente mi trabajo					
	La universidad acepta mis peticiones cuando solicito mejores condiciones de trabajo					
	Si decidiera renunciar la Universidad trataría de persuadirme para que me quedara					
	La universidad considera mejorar mi salario si obtengo logros académicos que impacten en sus objetivos					
	La universidad se preocupa por pagarme mejor si lo merezco					

*Nota:* Cedula adaptada de Escobar y Cuervo (2008).

**Apéndice A.3. Instrumento para la recolección de datos de campo**

**Apreciable profesor:**

El siguiente cuestionario tiene el objetivo de conocer tu percepción sobre cómo te sientes trabajando en Grupos de Investigación y/o Cuerpos Académicos para la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco; es ANÓNIMO Y CONFIDENCIAL. La información únicamente será empleada en un proyecto de investigación con fines académicos. Contestarlo te llevará aproximadamente 10 minutos.

División a la que pertenece \_\_\_\_\_

Edad:  años Género: H  M

Indique el número de años que lleva ejerciendo como docente universitario  años

**Categoría Profesional.**

Asignatura A   
Asignatura B   
Asociado A   
Asociado B

Asociado C   
Titular A   
Titular B   
Titular C

**Rama en que se desarrolla su LGAC del Cuerpo Académico**

Físico-Matemáticas y Ciencias de la Tierra	<input type="text"/>	Ciencias de la Ingeniería	<input type="text"/>
Medicina y Ciencias de la Salud	<input type="text"/>	Humanidades y Ciencias de la Conducta	<input type="text"/>
Biología y Química	<input type="text"/>	Ciencias Sociales y Economía	<input type="text"/>
Investigación Multidisciplinaria	<input type="text"/>	Biotecnología y Ciencias Agropecuarias	<input type="text"/>

**Acreditaciones o certificaciones**

Perfil PRODEP SI  NO  Sistema Estatal de Investigadores SI  NO

Sistema Nacional de Investigadores NO  SI  Nivel

**Señale el nivel de consolidación del cuerpo académico o grupo de investigación**

Grupo de investigación  Cuerpo Académico en Formación  Cuerpo Académico en Consolidación  Cuerpo Académico Consolidado







<b>50</b>	La universidad acepta mis peticiones cuando solicito mejores condiciones de trabajo	<input type="checkbox"/>					
<b>51</b>	La universidad me ayuda cuando necesito algún favor en especial	<input type="checkbox"/>					
<b>52</b>	La universidad se preocupa por mi satisfacción en el trabajo	<input type="checkbox"/>					
<b>53</b>	La universidad jamás se aprovecharía de mi	<input type="checkbox"/>					
<b>54</b>	Si decidiera renunciar la Universidad trataría de persuadirme para que me quedara	<input type="checkbox"/>					
<b>55</b>	La universidad se preocupa por mis opiniones	<input type="checkbox"/>					
<b>56</b>	La universidad se siente orgullosa de apoyar mi trabajo	<input type="checkbox"/>					
<b>57</b>	La universidad es flexible cuando no logro mis metas académicas en los tiempos establecidos	<input type="checkbox"/>					
<b>58</b>	La universidad considera mejorar mi salario si obtengo logros académicos que impacten en sus objetivos	<input type="checkbox"/>					
<b>59</b>	La universidad se preocupa por pagarme mejor si lo merezco.	<input type="checkbox"/>					

Señala alguna pregunta que no hayas comprendido


Si deseas agregar algún comentario sobre las preguntas te agradeceremos tu retroalimentación


**¡Nuevamente Muchas Gracias por tu Valiosa Colaboración!**