

Diseño y Estructura Factorial de la Escala para Evaluar la Justicia como Virtud en los Contextos Organizacionales (JCV)

Design and Factorial Structure of the Scale to Evaluate Justice as a Virtue in Organizational Contexts (JCV)

Margarita María Jaramillo-Pérez¹, Leonor Emilia Delgado-Abella² y Natalia Maldonado-Avenidaño³

Resumen

El objetivo de esta investigación fue diseñar un instrumento para evaluar la Justicia Como Virtud en los contextos organizacionales (JCV) desde el enfoque de Peterson y Seligman (2004) y analizar sus propiedades psicométricas. La muestra total estuvo conformada por 419 empleados de organizaciones privadas ubicadas en Bogotá. El 68% de los participantes fueron hombres con edades comprendidas entre 17 y 67 años y el 32% mujeres, con edades comprendidas entre 17 y 63 años. La escala inicial estaba compuesta por 75 ítems y luego de realizado el análisis factorial quedó una estructura final de 34 ítems que explican el 49% de la varianza, con un alfa de Cronbach de .931 y un Omega de .932, con la siguiente estructura: trabajo colaborativo (11 ítems), conducta prosocial (6 ítems), ecuanimidad (6 ítems), integridad (7 ítems) y responsabilidad social (4 ítems). En conclusión, se puede afirmar que la escala JCV obtuvo adecuadas propiedades psicométricas, ya que se lograron índices satisfactorios de fiabilidad del constructo y evidencias de validez de estructura interna.

Palabras clave: justicia como virtud, trabajo colaborativo, conducta prosocial, ecuanimidad, integridad, responsabilidad social y estudio de validación

Abstract

The objective of this research was to design an instrument to evaluate Justice As Virtue in organizational contexts (JCV) from the approach of Peterson and Seligman (2004) and analyze its psychometric properties. The total sample was made up of 419 employees of private organizations located in Bogotá. 68% of the participants were men between 17 and 67 years old and 32% women, between 17 and 63 years old. The initial scale was composed of 75 items and after the factor analysis was carried out, a final structure of 34 items was left that explain 49% of the variance, with a Cronbach's alpha of .931 and an Omega of .932, with the following structure: collaborative work (11 items), prosocial behavior (6 items), equanimity (6 items), integrity (7 items) and social responsibility (4 items). In conclusion, it can be stated that the JCV scale obtained adequate psychometric properties, since satisfactory indexes of construct reliability and evidence of validity of internal structure were achieved.

Keywords: justice as virtue, collaborative work, prosocial behavior, equanimity, integrity, social responsibility and validation study

¹Psicóloga, Especialista en Psicología Ocupacional y Organizacional, Especialista en Gerencia Educativa, Magíster en Psicología, Universidad El Bosque. Profesora Facultad de Psicología, Universidad Católica de Colombia. Avenida Caracas No. 46 – 72. Bogotá, Colombia. Tel.: (57) 3214289860. Correo: mmjp32@hotmail.com (correspondencia), margaritajaramillo@usta.edu.co, margarita.jperez@uniminuto.edu.co

²Psicóloga, Doctora en Salud, Psicología y Psiquiatría, Magister en Psicología Organizacional y del Trabajo y Especialista en Administración: Gerencia de Recursos Humanos. Profesora Asociada e Investigadora, Universidad El Bosque, Facultad de Psicología. Avenida Carrera 9ª No. 131 A – 02. Bogotá, Colombia. Tel.: (57-1)6489030 – (57)3153399872. Correo: leopscopos@gmail.com (correspondencia), delgadoaleonor@unbosque.edu.co

³Psicóloga, Especialista en Psicología Clínica y Autoeficacia Personal, Magister en Metodología en las Ciencias del Comportamiento y de la Salud. Docente Investigadora, Universidad El Bosque, Facultad de Psicología. Avenida Carrera 9ª No. 131 A – 02. Bogotá, Colombia. Tel.: (57-1)6489030 – (57)3153399872. Correo: nmaldonada@unbosque.edu.co

Introducción

Actualmente la positividad de los trabajadores ha tomado gran importancia en el ámbito laboral, por tanto, es sustancial entender cómo se relaciona con variables determinantes del comportamiento organizacional, conocimiento que ayudará a las organizaciones a construir políticas y prácticas eficaces para mejorar la productividad de los trabajadores (Walumbwa et al., 2010). En los últimos años, el interés por la naturaleza positiva, traducida en las fortalezas y virtudes de los trabajadores, y su efecto en el desempeño (Avey et al., 2012), satisfacción, bienestar y compromiso (Miglianico et al., 2020) ha experimentado un gran auge dentro de la Psicología de las Organizaciones.

En este sentido, Peterson y Seligman (2004) señaló que ha llegado el momento de contar con una ciencia cuyo objetivo sea entender la emoción positiva, al considerar la relevancia de las fortalezas y las virtudes de los trabajadores para adquirir una perspectiva más amplia sobre el bienestar psicológico y las condiciones que facilitan su desarrollo y promoción (Oliveira et al., 2018).

En el contexto de la psicología positiva, Peterson y Seligman (2004) estudiaron el buen carácter en tres niveles de conceptualización: virtudes, fortalezas y temas situacionales. Las *virtudes* valoradas durante los últimos tres milenios por filósofos y pensadores provenientes de varias religiones por su influyente impacto en la civilización humana: sabiduría, coraje, humanidad, justicia, templanza y trascendencia. Las *fortalezas* del carácter son los procesos o mecanismos psicológicos que definen u operacionalizan cada una de estas virtudes. Por último, los *temas situacionales* hacen referencia a hábitos específicos que llevan a las personas a manifestar diferencialmente las fortalezas en ciertas situaciones. Estos temas situacionales son propios de cada contexto, por ejemplo, el ámbito laboral, familiar o deportivo, entre otros.

Uno de los aportes más importantes de Peterson y Seligman (2004) a la psicología positiva es el modelo *Virtues In Action-VIA*, que identifica 24 fortalezas agrupadas en torno a las seis virtudes y se diferencian unas de otras, siendo los ingredientes psicológicos que las caracterizan. Sin embargo, de acuerdo con Peterson y Park (2006),

el modelo VIA no es exhaustivo, es decir, no contiene todas las fortalezas existentes y, además, aún existe un gran número de temas situacionales que no han sido estudiados (Ruch et al., 2021).

Mediante el VIA, como sistema de clasificación del funcionamiento humano óptimo, se han realizado contribuciones a diversos campos del conocimiento: al estudio de la ciencia de la virtud, desde la perspectiva psicológica (McGrath & Brown, 2020); a la administración, la psicología organizacional y la gestión del talento humano (Miglianico et al., 2020; Morales-Sánchez & Cabello-Medina, 2015); a la filosofía (Stichter & Saunders, 2019); y a su utilidad en la vida cotidiana de las personas (Gander et al., 2022).

La presente investigación se centra en la virtud de la justicia, definida por Peterson y Seligman (2004) como el conjunto de “fortalezas cívicas que subyacen a una vida comunitaria saludable” (p. 30). Esta virtud se operacionaliza en tres fortalezas cívicas: ciudadanía, ecuanimidad y liderazgo (ver Tabla 1).

La concepción de la justicia como virtud puede tener diferencias significativas entre culturas, razón por la cual para evitar sesgos y lograr una comprensión culturalmente arraigada de estas fortalezas del carácter, se requieren aproximaciones metodológicas que permitan captar tales diferencias (Stichter & Saunders, 2019). Es pertinente decir que la investigación y conceptualización sobre la justicia, desde la perspectiva del Modelo VIA, es casi inexistente.

La justicia se ha estudiado en el terreno de la psicología con varias acepciones y resulta relevante distinguir entre justicia organizacional que ha sido definida como las percepciones que tienen los trabajadores acerca de qué tan equitativos son los procedimientos, las interacciones y los resultados en el lugar de trabajo y cómo estos influyen en las actitudes y comportamientos en la empresa (Colquitt, 2001; Greenberg, 1987; Mohamed, 2014). Este enfoque se ubica en el nivel organizacional, es decir, la empresa despliega una serie de acciones y mecanismos de tal manera que sus colaboradores la perciban como justa o equitativa. La justicia como virtud (Peterson & Seligman, 2004), tema de la presente investigación, está en el nivel de la persona, es decir, el individuo la proyecta por medio de las fortalezas que la componen (ciudadanía, ecuanimidad y liderazgo)

Tabla 1. Definición de las fortalezas que operacionalizan la virtud de la justicia

Fortalezas	Definición	Características asociadas
Ciudadanía	Sentir la obligación e identificarse con el bien común incluyéndose a sí mismo y esto se extiende más allá de los intereses personales para incluir los grupos de los cuales uno es miembro. Se manifiesta en la defensa del interés de todos por sobre el beneficio propio.	Ser leal, buen compañero y responsable socialmente son característicos de quien se destaca en esta fortaleza. El individuo con ciudadanía tiene sentido de responsabilidad hacia la comunidad.
Ecuanimidad	Conductas que denotan un trato imparcial y justo hacia todas las personas. Es no permitir que los sentimientos personales influyan en las decisiones sobre otros y dar a todo el mundo las mismas oportunidades. Es el producto del juicio moral o el proceso mediante el cual el ser humano establece lo que es moralmente correcto, moralmente incorrecto y lo moralmente proscrito.	Los individuos con esta fortaleza tienen juicio ecuánime para todas las relaciones sociales, son sensibles a la injusticia social y son compasivos. Son ciudadanos responsables y amigos confiables.
Liderazgo	Capacidad de motivar y animar al grupo al cual se pertenece, además de mantenerlo unido sin malestares, ni dificultades. Se manifiesta como la capacidad de influenciar y ayudar a los miembros del grupo.	El individuo con esta fortaleza aspira a ocupar roles dominantes. Motiva y conduce las acciones grupales hacia el éxito colectivo, a la vez que mantiene las buenas relaciones entre los miembros del equipo.

Fuente: elaboración propia partir de Peterson y Seligman (2004)

dentro de la organización y se refleja en compañeros, líderes y en la empresa en sí misma.

En la literatura se reportan diversos instrumentos para evaluar justicia organizacional y variables relacionadas, sin embargo, no existen test para evaluar la justicia como virtud en las organizaciones y las fortalezas que la operacionalizan. Algunas de estas escalas se reseñan a continuación por ser los antecedentes empíricos más próximos a la propuesta en esta investigación: Escala de la Justicia Organizacional de Colquitt (2001); la Medida de la Justicia Organizacional desarrollada por Blader y Tyler (2003); la Escala de Justicia construida por Niehoff y Moorman (1993); Spranger et al., (2012), desarrollaron una prueba de justicia organizacional para examinar los efectos de la densidad de parentesco dentro de las empresas familiares.

Desde la perspectiva de Peterson y Seligman (2004), el Inventario de Valores en Acción VIA-IS para adultos y la Encuesta de Jóvenes VIA (10 a 17 años) miden por medio de una escala Likert de 5 puntos, el grado en que se presentan en las personas 24 fortalezas agrupadas en las 6 virtudes: sabiduría, valor, humanidad, justicia, templanza y trascendencia. Se han realizado varios estudios acerca de la estructura factorial del VIA-IS (Ruch & Proyer, 2015; Ruch et al., 2021; Vylobkova et al., 2023) y queda claro que todavía hay debates al respecto, por la dificultad que se ha encontrado al intentar replicarla en su totalidad con diversas poblaciones (Feraco et al., 2022).

En América Latina, Castro Solano y Cosentino (2017) buscaron determinar la validez cultural del

sistema de clasificación VIA, mediante la utilización de un enfoque mixto (ético/émico) con población argentina y los resultados mostraron que requiere ajustes en función de las variables culturales. Los autores crearon y validaron para Argentina el IVyF, inventario de virtudes y fortalezas con 24 ítems (uno por cada fortaleza), con base en el modelo VIA de Peterson y Seligman (2004).

En Colombia, para medir específicamente la virtud de la sabiduría en las organizaciones, se diseñó la prueba Sabio Sapiens, creada en el marco de la conceptualización aportada por el VIA. Se trata de un cuestionario de auto reporte de 19 ítems, con una escala de respuesta tipo Likert de cinco niveles de medición que van de mayor a menor grado de identificación. El análisis factorial exploratorio produjo una composición de tres dimensiones: la curiosidad y la creatividad; el amor por el aprendizaje y el juicio y la perspectiva (Hernández & Delgado-Abella, 2018). Cabe anotar que la virtud de la sabiduría en el VIA está conformada por cinco fortalezas: creatividad, curiosidad, apertura mental, amor por el conocimiento y perspectiva.

El sistema de clasificación del buen carácter, VIA, de Peterson y Seligman (2004) aún está en construcción y, por ende, los instrumentos de evaluación de las fortalezas y virtudes también están en plena evolución. Es incipiente el desarrollo de medidas en muchos contextos, por ejemplo, las manifestaciones de la virtud de la justicia en contextos organizacionales, objeto de estudio en la presente investigación.

Por otra parte, es importante “disponer de medidas que reflejen la idiosincrasia del lugar donde se las aplique” (Omar et al., 2014, p. 316) y analizar cuidadosamente toda aplicación del conocimiento generado en latitudes ajenas al contexto histórico y sociocultural de la región, considerando que las dinámicas sociales y humanas inciden en la percepción e interpretación de las experiencias (Delgado-Abella, 2021).

Por último, es conveniente recordar como señala Nunnally y Berstein (1995) “la psicología no puede progresar más rápido que la medición de sus variables fundamentales” (Citado en Aragón, 2015).

El objetivo de la presente investigación fue diseñar y analizar las propiedades psicométricas de la escala para evaluar la Justicia Como Virtud (JCV) en los contextos organizacionales.

Método

La presente investigación corresponde a un estudio de tipo instrumental, pues busca revisar las propiedades psicométricas de una herramienta de medición de un constructo psicológico (Ato et al., 2013).

Siguiendo una metodología similar a la usada por Delgado-Abella et al. (2019), para llevar a cabo este estudio se siguieron las siguientes fases: elaboración de la versión inicial del inventario, validación del inventario y análisis de sus propiedades psicométricas.

Para llegar a la versión inicial del inventario, se realizó primero una revisión de fuentes bibliográficas referentes a la conceptualización de la justicia en las organizaciones incluyendo las variables que caracterizan esta virtud (ciudadanía, ecuanimidad y liderazgo) y la diferenciación de las definiciones de acuerdo con las distintas posturas de teóricos e investigadores. Además, se hizo una indagación de las pruebas que se han desarrollado para medir la justicia y sus fortalezas, revisando los países de aplicación y validación. Para finalizar esta etapa se hizo un análisis minucioso de la teoría de Peterson y Seligman (2004) respecto a las fortalezas y virtudes, haciendo énfasis en la virtud que concierne al presente trabajo. Por último, se verificaron los enfoques del liderazgo y se eligió aquel que está encaminado hacia la psicología positiva, vertiente de la psicología en la cual está

enmarcada la teoría de Peterson y Seligman que es el Liderazgo Carismático y Transformacional.

Luego, se elaboró la matriz con la estructura de prueba partiendo de la definición de la justicia como virtud, e incluyendo las tres fortalezas que la precisan -ciudadanía, ecuanimidad y liderazgo- y sus definiciones, además de los componentes e indicadores para los tres dominios: afectivo, cognitivo y conductual. Esta organización de las variables y sus definiciones facilitaron la construcción de los ítems que se presentaron en la sesión de validación con jueces expertos.

La segunda fase del estudio fue la aplicación del método Angoff (Ricker, 2005), para lo cual fue necesario contar con la participación de tres jueces expertos, dos de ellos orientados hacia la psicología positiva y un experto en diseño de pruebas. La aplicación del método Angoff para asegurar la validez de contenido de la prueba inicial con 75 ítems, se llevó a cabo en dos sesiones hasta hacer todo el análisis de acuerdo con criterios como vocabulario, claridad, redacción y estructura conceptual de los reactivos. Los jueces de forma individual debieron asignar una calificación de 1 (puntaje mínimo) a 10 (puntaje máximo) en el formato que se les entregó para este fin, teniendo en cuenta el grado en que el reactivo representaba lo que se pretendía medir. Cada juez tuvo que justificar y dar una apreciación de la calificación asignada al ítem y proponer posibles cambios o ajustes al ítem hasta que se llegara a un consenso del equipo de expertos en cada uno de los ítems, de tal manera que todos estuvieran de acuerdo con la calificación final del ítem. Si algún ítem tenía una calificación menor a 7 y se concluía que no representaba lo que se pretendía medir, este era eliminado.

Los ítems que obtuvieron calificaciones superiores a 7 en su valoración final fueron 54 y estos quedaron distribuidos en las fortalezas así: 21 ítems para evaluar Ciudadanía, 17 para Ecuanimidad y 16 para Liderazgo incluyendo en cada fortaleza los dominios afectivo, cognitivo y conductual. La escala de calificación es de tipo Likert y las opciones de respuesta son las siguientes: 1=nunca; 2=casi nunca; 3=algunas veces; 4=muchas veces y 5=siempre.

En la tercera fase se revisaron las propiedades psicométricas del instrumento JCV y se llevó a cabo el procedimiento de obtención de indicadores de confiabilidad de la prueba.

Tabla 2. Estructura de la escala JCV

Fortaleza	Componente	Dominio	Indicador
<p>Ciudadanía: representa un sentimiento de identificación y un sentido de obligación hacia un bien común que incluye al yo, pero que se extiende más allá del propio interés personal. El individuo con esta fortaleza tiene un fuerte sentido del deber, trabaja por el bien del grupo en lugar de por su beneficio personal y es leal a sus amigos. Es un buen compañero de equipo. Un espíritu generativo y un sentido de responsabilidad para la comunidad son otros indicadores de esta fortaleza. Las personas con esta fortaleza podrían estar activas en los asuntos cívicos de sus comunidades, votando, uniéndose a asociaciones voluntarias o contribuyendo con tiempo y dinero a causas sociales o ambientales. El hilo común para las personas que exhiben estos valores es que respaldan el interés público sobre los objetivos de interés propio como valores por los cuales vivir, además quieren hacer del mundo un lugar mejor para las generaciones futuras.</p> <p>Ecuanimidad / equidad: es el producto del juicio moral, el proceso por el cual las personas determinan lo que es moralmente correcto, lo moralmente incorrecto y lo que está moralmente prohibido. Son resultados de desarrollo deseables el estar comprometido con la equidad en todas las relaciones sociales, desarrollar habilidades en la lógica abstracta de arreglos equitativos, sensibilizar acerca de los problemas de la injusticia social, llegar a incorporar la compasión y el cuidado de los demás y desarrollar la percepción necesaria para la comprensión relacional. Estos términos denominan fortalezas y virtudes psicológicas que nos permiten ser ciudadanos responsables, amigos confiables y en general personas morales. Tratar a toda la gente con imparcialidad y justicia, no dejar que los sentimientos personales influyan en las decisiones sobre otros y dar a todo el mundo las mismas oportunidades.</p> <p>Liderazgo: capacidad de motivar y animar al grupo al cual se pertenece, además de mantenerlo unido sin malestares ni dificultades.</p>	<p>Responsabilidad social: definida como una orientación para ayudar a los demás y al entorno incluso cuando no hay nada que obtener de ellos. Identificarse con el bien común; los logros del grupo están por encima de los personales.</p> <p>Trabajo en equipo: llevar a cabo conductas extrarol o participar de manera activa y responsable en la vida de la organización realizando actividades que estén por fuera de las responsabilidades asignadas al cargo. Capacidad de trabajar con otros en un grupo con un propósito común; colaborar y cooperar.</p> <p>Lealtad: es tener la capacidad de poner los intereses de los demás antes que los de uno mismo, permanecer con el grupo al cual se pertenece frente a cualquier situación y ser coherente. La lealtad connota un compromiso inquebrantable, un lazo de confianza, ya sea en la amistad o en la fidelidad a un grupo, sus principios y causa.</p> <p>Ser imparcial: es dar un trato igual a todas las personas.</p> <p>Ser objetivos al tomar decisiones sobre otros.</p> <p>Dar a todas las personas las mismas oportunidades.</p> <p>Capacidad de inspirar motivación en sus seguidores con optimismo y entusiasmo.</p> <p>Habilidad para evaluar y comprender las necesidades y habilidades de cada seguidor con el fin de desarrollarlos y empoderarlos.</p> <p>Habilidad de formular una visión estratégica para la organización y propone cambios radicales para alcanzar los objetivos organizacionales.</p>	<p>Afectivo</p> <p>Cognitivo</p> <p>Conductual</p> <p>Afectivo</p> <p>Cognitivo</p> <p>Conductual</p> <p>Afectivo</p> <p>Cognitivo</p> <p>Conductual</p> <p>Afectivo</p> <p>Cognitivo</p> <p>Conductual</p> <p>Afectivo</p> <p>Cognitivo</p> <p>Conductual</p> <p>Afectivo</p> <p>Cognitivo</p> <p>Conductual</p> <p>Afectivo</p> <p>Cognitivo</p> <p>Conductual</p>	<p>Orientar a los nuevos empleados. Ofrecerse como voluntario sin que haya habido una solicitud explícita. Colaborarle a una persona en la ejecución de una tarea relevante para la organización. Usar racionalmente los recursos de la empresa, proyectándolos a la comunidad con el fin de brindar apoyo social y medio ambiental. Apoyar a los compañeros sin esperar una retribución Colaborar con la organización es tarea de todos los empleados Dedicar un tiempo extra ayuda a la organización a crecer de manera más sólida. Cumplir con un compromiso aun frente a circunstancias cambiantes o adversas. Dar prioridad a los intereses del grupo al cual se pertenece. Ser coherente.</p> <p>Utilizar los recursos de la empresa para el logro de los objetivos en su justa medida, sin malgastarlos.</p> <p>No juzgar precipitadamente a nadie. Conceptuar aplicando los principios de la equidad y la razón. Relacionarse con los otros de manera justa. No dejarse influir por prejuicios o intereses que lo lleven a beneficiar a una de las partes. Dar el justo valor a los acontecimientos laborales Generar espacios de participación. Brindar ideas para el desarrollo de las competencias de los demás. Generar espacios de aprendizaje en la organización.</p> <p>Facilitar las herramientas para que los compañeros puedan acceder a nuevas oportunidades.</p> <p>Reconocer el aporte de cada uno de los miembros del equipo. Ser reconocido como referente generador de motivación. Lograr consenso sin que se impongan modalidades de trabajo arbitrariamente. Facilitar un clima cordial para el intercambio abierto de información que podría enriquecer la gestión en la organización. Estar atento a las necesidades del grupo reorganizando las tareas para el cumplimiento de los objetivos comunes. Orientar la acción del grupo en la dirección requerida para el logro de los objetivos. Transmitir con claridad las responsabilidades de cada miembro del grupo. Integrar las opiniones del grupo para lograr los objetivos. Utilizar un lenguaje que llegue a todos los miembros del equipo.</p>

Participantes

La muestra estuvo compuesta por 419 trabajadores de empresas privadas de diferentes sectores económicos ubicadas en Bogotá (68.5% mujeres y 31.5% hombres) seleccionados a conveniencia de diferentes niveles educativos (1.9% Primaria, 35.8% Bachillerato, 18.6% Técnico, 6% Tecnólogo, 17.9% Profesional y 19.8% Posgrado). El rango de edad de los sujetos fue de 17 a 67 ($M=31.1$, $DE=12.9$). Los criterios de inclusión para seleccionar a los participantes que hicieron parte del estudio fueron: empleados con por lo menos seis (6) meses de antigüedad en la organización, con un nivel mínimo de estudios de básica primaria y firma del consentimiento informado previo a la contestación de la prueba.

Instrumento

Después haber asegurado la validez de contenido, la versión preliminar del instrumento JCV quedó conformada por 54 ítems incluyendo en cada fortaleza los dominios afectivo, cognitivo y conductual, con una escala de calificación. El instrumento también recoge información sociodemográfica: edad, género y nivel educativo.

Procedimiento

La escala JCV se aplicó a 419 empleados pertenecientes a organizaciones de la ciudad de Bogotá. Se obtuvo el permiso para llevar a cabo la aplicación de la prueba por medio de una comunicación dirigida a un directivo y anexo se envió una descripción general del estudio y de los criterios de selección establecidos para elegir a los participantes. Después se hizo una invitación formal a los empleados seleccionados para participar en el estudio, mediante un oficio enviado por correo electrónico o de forma física con copia al líder de cada organización.

El diligenciamiento del instrumento podía ser vía web o en formato físico, opción que estuvo condicionada al acceso del evaluado a un computador para contestar la prueba. Esta condición fue verificada previamente con los líderes de cada área en donde se encontraban ubicados los empleados que fueron elegidos y aceptaron participar en la investigación, con el fin de alistar los materiales y tener claro el procedimiento y método para cada uno.

Análisis de datos

En primera instancia, se calcularon los estadísticos descriptivos de las puntuaciones en cada una de las dimensiones sugeridas y la prueba total. En cuanto a la confiabilidad, se calculó el omega y el alfa sin el ítem para verificar si con la eliminación de alguno de estos la confiabilidad mejoraría, asimismo, se calcularon los coeficientes de consistencia interna omega y alfa para cada una de las dimensiones y para la prueba total. Asimismo, se utilizó el estadístico de Shapiro-Wilk para probar la hipótesis de normalidad multivariada, esto, con el fin de elegir el mejor método de estimación para el análisis factorial exploratorio.

Para revisar la estructura interna de la prueba se correlacionaron cada uno de los ítems con la puntuación total de cada dimensión propuesta y del test utilizando la correlación de Spearman-Brown dada la distribución de los datos. Para el Análisis Factorial Exploratorio (AFE) se verificó previamente con el test de esfericidad de Bartlett y el índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) que la matriz de correlaciones fuese idónea para este tipo de análisis, para conocer el número de factores se utilizó el análisis paralelo y para la estructura se usó como método de estimación Mínimos Cuadrados Ordinarios (OLS) y como método de rotación promax. Los análisis se realizaron en los programas estadísticos SPSS v. 26 y JASP v. 0.13.1

Resultados

Evidencias de validez de contenido

Para obtener evidencia de la validez de contenido de la prueba, los 75 ítems de la versión inicial del instrumento fueron valorados por tres jurados expertos. Los índices de acuerdo entre jueces expertos se basan en puntajes dicotómicos o tipo Likert entre mínimo dos jueces. Uno de los recomendados para estas últimas escalas, es el rWG que se basa en las medidas de la variabilidad expresada por los jueces en sus puntajes asignados, según una medida de varianza teórica absoluta (Finn, 1970), este índice estadístico se usa como medida de correlación intraclase para datos categóricos basados en la varianza expresada y puede ser interpretado como indicador de confiabilidad y validez de contenido (Lindell et al., 1999).

Tabla 3. Estadísticos descriptivos, prueba de normalidad para las dimensiones y puntuación total

	Ciudadanía	Ecuanimidad	Liderazgo	Puntuación Total
Media	82.2	72.3	66.2	221
Mediana	82	73	66	221
Desviación Estándar	11.0	7.67	8.79	25.4
Mínimo	50	48	36	148
Máximo	105	85	80	270
Shapiro-Wilk p	0.009	<.001	<.001	<.001

Los coeficientes *rWG* obtenidos en este estudio resultaron favorables para la prueba desarrollada ($M=.93$, $DT=0.15$, $95\%IC$ [0.89, 0.96]). Se resalta que los ítems 14 ($rWG=.42$) y 32 ($rWG=.10$), indicaron un acuerdo leve y aceptable respectivamente, siguiendo las clasificaciones de Landis y Koch (1977), estos dos ítems según estos índices de acuerdo debieron ser revisados a partir de los comentarios recibidos de cada uno de los jueces expertos.

La fuerza de concordancia de los reactivos está determinada por el valor *Rwg* obtenido en cada uno, así, en la medida en que el puntaje se acerque a 1 la concordancia entre jueces es mayor. De los puntajes menores a 0.20, se puede concluir que hay pobre concordancia; los puntajes entre 0.21 y 0.40 muestran débil acuerdo entre jueces, por lo tanto se recomienda eliminar los ítems y ajustar su redacción de acuerdo con la variable que se pretende medir. Ítems que se ubican en los rangos 0.41–0.60 tienen una fuerza de concordancia moderada, los que quedan en el rango 0.61–0.80, su fuerza de concordancia es buena y el puntaje óptimo se ubica entre 0.81 y 1.0, lo que indica que hay muy buena fuerza de concordancia entre jueces.

Al hacer el análisis de concordancia entre jueces, se encontró que el 97.33% de los ítems presentan acuerdo entre jueces y el 2.66 no presenta. El 88% de los ítems presentan muy buena fuerza de concordancia.

Análisis descriptivos

Para esta muestra las puntuaciones totales del JCV oscilaron entre 148 y 270, ($M=221$; $DT=25.4$), las cuales fueron estadísticamente diferentes a la distribución normal ($p<.0001$), al igual que para los subtotales de cada una de las dimensiones. Los descriptivos por categorías y puntuación total se reportan en la Tabla 3.

Análisis de confiabilidad

El *Omega* (ω) para las puntuaciones obtenidas fue de .959 [IC:.953-.964] y el *alfa de Cronbach* (α) fue de .959. Teniendo en cuenta los lineamientos propuestos por Carretero-Dios y Pérez (2005) el valor del α es un buen indicador de confiabilidad para el JCV, ya que el valor de referencia recomendado para fines investigativos es de ≥ 0.7 y para fines diagnósticos o de evaluación el mínimo aceptado es de ≥ 0.8 ; en cuanto al valor de ω es un buen indicador ya que se encuentra por encima de .7 el mínimo esperado en el caso de un nuevo instrumento (Nunnally, 1978). Asimismo, se estimó el ω y el α si cada uno de los ítems fuera retirado de la prueba (Tabla 3). Como se observa, al eliminar cualquiera de los ítems la confiabilidad del test no mejoraría, por lo que todos los ítems aportan a la disminución del error de medición del constructo.

Correlaciones ítem-test

Para hallar evidencia de validez interna de la prueba se correlacionaron cada uno de los ítems con la puntuación total de la prueba y con cada una de las dimensiones propuestas (Tabla 4). Se encontró que los ítems pertenecientes a la dimensión de ciudadanía tienen una correlación directa y moderada con el subtotal y la puntuación total, a excepción de los ítems 8, 13 y 18 que presentaron una correlación débil con la puntuación total; respecto a los ítems pertenecientes a la dimensión de ecuanimidad poseen una relación positiva y moderada con el subtotal y la puntuación total, exceptuando los ítems 23, 25 y 26 los cuales muestran una correlación débil; por último, los ítems de liderazgo presentan relaciones directas entre moderadas y significativas; todas estas relaciones fueron estadísticamente significativas ($p<.001$) (Pérez-Tejada, 2008).

Tabla 4. Estadísticos descriptivos, correlación ítem-test, correlación ítem-factor y alfa y omega si el ítem fuera eliminado

Ítem	M	DE	r_{i-t}	r_{i-fe}	α	ω	Ítem	M	DE	r_{i-t}	r_{i-fe}	α	ω	Ítem	M	DE	r_{i-t}	r_{i-fl}	α	ω	
1	4.16	.805	.616	.674	.958	.958	22	4.224	.865	.508	.530	.958	.959	39	3.864	1.071	.623	.737	.958	.958	
2	3.776	.820	.561	.570	.958	.958	23	3.520	.952	.382	.467	.959	.959	40	4.303	.752	.624	.650	.958	.958	
3	4.317	.720	.517	.586	.958	.959	24	3.952	.823	.491	.559	.958	.959	41	4.038	.846	.580	.702	.958	.958	
4	4.060	.809	.568	.593	.958	.958	25	4.800	.534	.333	.283	.959	.959	42	3.959	.856	.555	.658	.958	.958	
5	4.143	.890	.488	.581	.958	.959	26	4.850	.468	.377	.364	.959	.959	43	3.988	.871	.589	.687	.958	.958	
6	3.222	.936	.545	.619	.958	.959	27	4.513	.650	.474	.515	.958	.959	44	4.150	.803	.585	.691	.958	.958	
7	4.177	.906	.598	.667	.958	.958	28	4.673	.599	.500	.526	.958	.959	45	3.950	.886	.612	.668	.958	.958	
8	2.709	1.16	.464	.546	.959	.959	29	4.365	.697	.598	.694	.958	.958	46	3.998	.790	.648	.703	.958	.958	
9	4.420	.752	.585	.603	.958	.958	30	4.518	.682	.551	.630	.958	.959	47	4.024	.907	.566	.666	.958	.958	
10	4.067	.915	.626	.690	.958	.958	31	4.232	.786	.544	.637	.958	.959	48	4.081	.809	.570	.681	.958	.958	
11	3.413	1.132	.502	.614	.958	.959	32	4.761	.518	.496	.512	.958	.959	49	3.952	.952	.559	.683	.958	.958	
12	3.248	1.124	.476	.595	.959	.959	33	3.969	.868	.651	.684	.958	.958	50	4.396	.761	.582	.645	.958	.958	
13	3.014	1.143	.432	.562	.959	.959	34	3.986	.941	.575	.653	.958	.958	51	4.107	.810	.687	.733	.958	.958	
14	3.981	.853	.542	.631	.958	.959	35	4.239	.761	.579	.668	.958	.958	52	4.492	.717	.581	.598	.958	.958	
15	4.189	.856	.470	.577	.958	.959	36	4.370	.741	.589	.641	.958	.958	53	4.322	.747	.476	.556	.958	.959	
16	4.415	.667	.557	.586	.958	.959	37	3.425	1.116	.484	.518	.959	.959	54	4.561	.655	.488	.506	.958	.959	
17	3.976	.830	.534	.594	.958	.959	38	3.902	.970	.615	.682	.958	.958								
18	4.305	.778	.494	.498	.958	.959															
19	4.129	.781	.610	.614	.958	.958															
20	4.241	.749	.625	.624	.958	.958															
21	4.196	.801	.576	.536	.958	.958															

Nota. M=Media; DE=Desviación estándar; r_{i-t} =Correlación ítem-test; r_{i-fe} =Correlación ítem-factor ciudadanía; r_{i-fl} =Correlación ítem-factor ecuanimidad; r_{i-fl} =Correlación ítem-factor liderazgo; α =alfa de Cronbach si el ítem fuera eliminado; ω =omega si el ítem fuera eliminado

Tabla 5. Estructura Factorial y correlación entre factores

Ítem	Trabajo colaborativo	Conducta prosocial	Ecuanimidad	Integridad	Responsabilidad social
2	.608				
34	.649				
35	.648				
37	.526				
38	.666				
39	.750				
40	.676				
41	.724				
42	.633				
43	.661				
49	.589				
3		.679			
6		.527			
15		.697			
16		.789			
17		.720			
24		.558			
25			.762		
26			.820		
27			.620		
28			.662		
32			.715		
52			.525		
4				.535	
7				.749	
9				.658	
10				.801	
14				.630	
18				.562	
22				.519	
8					.646
11					.817
12					.888
13					.735
TC	-				
CP	.662	-			
E	.462	.563	-		
I	.700	.719	.586	-	
RS	.540	.401	.166	.466	-

Nota. TC: Trabajo Colaborativo; CP: Conducta Prosocial; E: Ecuanimidad; I: Integridad; RS: Responsabilidad Social

Evidencias de validez de estructura interna

Para esto se realizó un Análisis Factorial Exploratorio (AFE) donde se comprobó previamente que la matriz de correlaciones fuera adecuada para este tipo de análisis (Test de Esfericidad de Bartlett=7107.879; $gl=561$ $p<.001$; $KMO=.905$). Como método para estimar el número de factores se utilizó el análisis paralelo, como método de extracción mínimos residuales y como método de rotación promax. Partiendo de una estructura de tres factores como está planteado en la evaluación de la justicia, los resultados mostraron una estructura de 5 factores, que se mantuvo a pesar de la eliminación de algunos ítems, primero se prescindieron de los ítems con cargas inferiores a 0.5 (ítems 5, 23, 53 y 54), posteriormente se eliminaron aquellos ítems que cargaban en dos o más factores (ítems 1, 19, 20, 21, 29, 30, 31, 33, 36, 44, 45, 46, 47, 48, 50 y 51), esto acogiéndose a la condición moderada sugerida por Lloret-Segura et al., (2014) de saturaciones entre 0.4 y 0.7 y de 3 a 4 ítems por factor. Quedando una estructura final de 34 ítems (Tabla 5) que explican el 49% de la varianza, con un alfa de Cronbach de .931 y un Omega de .932, (trabajo colaborativo: $\alpha=.886$ y $\omega=.888$; conducta prosocial: $\alpha=.812$ y $\omega=.813$; ecuanimidad: $\alpha=.823$ y $\omega=.811$; integridad: $\alpha=.826$ y $\omega=.831$ y responsabilidad social: $\alpha=.853$ y $\omega=.850$); las correlaciones entre los factores fueron todas estadísticamente significativas, sin embargo, se encontró una relación débil entre los factores de ecuanimidad y responsabilidad social (Pérez-Tejada, 2008).

Discusión

Con base en los objetivos expuestos inicialmente se puede afirmar que estos fueron alcanzados de manera exitosa permitiendo proponer un instrumento con indicadores de confiabilidad de consistencia interna ajustados a lo recomendado por la literatura (Carretero-Dios y Pérez, 2005) y con evidencias de validez basadas en el contenido y en la estructura interna (Meneses et al., 2013).

Después de realizar el AFE y partiendo de la teoría de Peterson y Seligman (2004), la prueba para medir la Justicia como virtud quedó conformada por cinco factores que fueron denominados *Trabajo Colaborativo*, *Conducta*

Prosocial, *Ecuanimidad*, *Integridad* y *Responsabilidad Social*. Acorde con lo que anticiparon Peterson y Seligman (2004), al afirmar que la composición de las virtudes puede cambiar con respecto a la teoría inicial debido a que la clasificación de las fortalezas evolucionó, de igual forma en la presente investigación ha sucedido debido a que en la medida que se hacían los análisis de los componentes, se fueron agregando o cambiando fortalezas de carácter específicas, combinando aquellas que resultaron redundantes, reformulando su organización y evaluándolas de manera más sistemática. El cambio en los nombres de los factores fue el resultado de analizar la operacionalización de cada uno y elegir una denominación que indicara el sentido general descrito en las conductas que los caracterizan, así:

Factor 1: Trabajo Colaborativo

El término acuñado por está basado en los principios filosóficos del bien común y del altruismo, con enfoque por resultados, que guían el proyecto y que comparten quienes toman parte en él, generalmente voluntarios, que son expertos o al menos conocedores de la información que trabajan de manera conjunta, descentralizada y simultánea, para lograr un objetivo común; los resultados del proyecto los dejan de manera abierta, es decir a disposición de quien lo quiera (Benkler, 2014).

Factor 2: Conducta Prosocial

Se refiere al apoyo desinteresado a los compañeros de trabajo cuando están en dificultades. El comportamiento prosocial en el lugar de trabajo es deseable, y las investigaciones apuntan a una serie de beneficios organizacionales. El comportamiento prosocial cubre la amplia gama de acciones destinadas a beneficiar a una o más personas además de uno mismo, es multidimensional, ya que implica un abordaje integral que abarque aspectos conductuales, cognitivos y emocionales. Debido a lo crítico que es el dominio moral para apoyar la vida en grupo, presentarse como prosocial y capaz de comprometerse con los demás contribuye potencialmente a la aceptación personal, la estima y el acceso a recursos y compañeros (McGrath & Brown, 2020).

En el trabajo, el comportamiento prosocial lo realiza un miembro de una organización, dirigido y en beneficio de un individuo, grupo u organización mientras está desempeñando su función organizativa (Freidlin & Littman-Ovadia, 2020).

Factor 3: Ecuanimidad

Esta fortaleza caracteriza a las personas como equitativas e imparciales y no permiten que sus sentimientos personales interfieran con sus decisiones o valoraciones respecto a los demás; a todos les brindan las mismas oportunidades. Sus acciones diarias están guiadas por principios morales; el bienestar ajeno es tan importante como el propio, además dejan fácilmente los prejuicios de lado (Peterson & Seligman, 2004).

Factor 4: Integridad

Esta fortaleza implica que el comportamiento del trabajador es consistente con los valores asumidos y que la persona es honrada y digna de confianza (Becker, 1998). La integridad se refiere a la adherencia a los principios morales, captura la esencia de los valores éticos. La integridad personal es una convicción moral innata de oponerse a cosas que no son virtuosas o moralmente correctas. Tener integridad es hacer lo que cree que es correcto, independientemente de las consecuencias asociadas con sus decisiones. Las personas con alta integridad generalmente se describen como dignas de confianza, confiables y responsables de sus acciones (Engelbrecht et al., 2017).

Factor 5: Responsabilidad Social

Representa un sentimiento de identificación y un sentido de obligación hacia un bien común que incluye al yo, pero que se extiende más allá del propio interés personal. El individuo con esta fortaleza tiene un fuerte sentido del deber, trabaja por el bien del grupo en lugar de por su beneficio personal y es leal a sus amigos. Es un buen compañero de equipo. Un espíritu generativo y un sentido de responsabilidad para la comunidad son otros indicadores de esta fortaleza. Las personas con esta fortaleza podrían estar activas en los asuntos cívicos de sus comunidades, votando, uniéndose a asociaciones voluntarias o contribuyendo con tiempo y dinero a causas sociales y medio ambientales. El hilo común para

las personas que exhiben estos valores es que respaldan el interés público sobre los objetivos de interés propio como valores por los cuales vivir, además quieren hacer del mundo un lugar mejor para las generaciones futuras (Peterson & Seligman, 2004).

En las empresas colombianas y latinoamericanas los programas de ciudadanía han tomado nuevas formas y significados como la del voluntariado empresarial, programa que debe estar inmerso dentro de la estrategia corporativa y como una práctica de Responsabilidad Social Empresarial concepto desarrollado por la OIT en 2010 (Arredondo et al., 2011).

El objetivo de este trabajo fue diseñar un instrumento para medir la justicia como virtud en el contexto organizacional, desde la teoría de Peterson y Seligman (2004), necesidad que se generó debido a que en nuestro país no existe un instrumento adaptado para la población colombiana que se pueda utilizar para realizar esta medición en las organizaciones desde la mirada del empleado, es decir, qué piensa y siente cada trabajador respecto a qué tan justo es con sus compañeros y con la institución. En cuanto a la confiabilidad del JCV es superior a la reportada en los estudios de Consentino (2010) y Azañedo et al. (2014), donde se evalúa la justicia como un factor, lo que permite inferir que el instrumento propuesto presenta menor error de medición para la evaluación de este constructo. En cuanto a la estructura factorial encontrada esta cuenta con más factores de los esperados en un inicio y con correlaciones entre estos inferiores a .90 que no permiten inferir una estructura unidimensional y que denotan una estructura que cuente con otras fortalezas tal como sucedió en el estudio de Consentino (2010).

Dado que no existen más instrumentos que midan la justicia como virtud en el ámbito organizacional es imprescindible la ejecución de estudios confirmatorios, que permiten probar el modelo obtenido o diferentes estructuras factoriales, así como investigaciones asociadas a obtener evidencias de validez de otra naturaleza.

Como fortalezas de este estudio se pueden mencionar las siguientes: este trabajo evidencia la existencia de una estructura factorial distinta a la propuesta por los autores del constructo que contribuye a la investigación y desafíos planteados

por la investigación actual acerca de las virtudes y sus fortalezas. A partir de los cinco componentes que se incluyen en la prueba -*Trabajo Colaborativo, Conducta Prosocial, Ecuanimidad, Integridad y Responsabilidad Social*-, se pone a disposición de la comunidad académica una propuesta de instrumento para que investigadores colombianos evalúen esta variable de forma válida y confiable, siendo un punto de partida de un proceso de revisión, el cual permitirá hacer validaciones posteriores o verificación experimental del proceso ya realizado, incluyendo muestras poblacionales diferentes que permitirán evaluar si los reactivos generan resultados equivalentes y acumular evidencias de puntuaciones que muestren que la medición apunta al constructo que se está evaluando.

Se sugiere hacer futuras investigaciones con trabajadores de empresas de otros sectores de la economía colombiana y empresas del sector público e incluso extender la muestra incorporando poblaciones de otros países con el fin de generalizar los resultados y estandarizar la escala a otros países de Latinoamérica. También se propone hacer estudios de tipo confirmatorio de la estructura final de la prueba, así como estudios orientados a las demás evidencias de validez de la escala.

Referencias

- Aragón, L. (2015). *Evaluación Psicológica. Historia, fundamentos teórico-conceptuales y psicometría*. México: Manual Moderno. Disponible en <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/50955.pdf>
- Arredondo Trapero, F. G., Rosas Ferrer, J. A., & Villa Castaño, L. E. (2011). Comportamiento ciudadano organizacional y rse. *Cuadernos De Administración*, 24(43), 221-239. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao24-43.ccor>
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Avey, J. B., Luthans, F., Hannah, S. T., Sweetman, D., & Peterson, C., (2012). Impact of employees character strengths of wisdom on stress and creative performance. *Human Resource Management Journal*, 22(2), 165-181. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2010.00157.x>
- Azañedo, C., Fernandez-Abascal, E., & Barraca, J. (2014). Character strengths in Spain: Validation of the Values in Action Inventory of Strengths (VIA-IS) in a Spanish sample. *Clínica y Salud*, 25(2), 123-130. <https://doi.org/10.1016/j.clysa.2014.06.002>
- Becker, T. E. (1998). Integrity in organizations: Beyond honesty and conscientiousness. *Academy of Management Review*, 23(1), 154-161. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.192969>
- Benkler, P. (2014). *Trabajo cooperativo y en equipo en las entidades públicas*. Mc Graw Hill.
- Blader, S., & Tyler, T. (2003). A four-component model of procedural justice: Defining the meaning of a "fair" process. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(6), 747-758. <https://doi.org/10.1177/0146167203029006007>
- Carretero-Dios, H., & Pérez, C. (2005). Normas para el desarrollo y revisión de estudios instrumentales. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 5(3), 521-551. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33705307>
- Colquitt, J. (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>
- Consentino, A. (2010). Evaluación de las virtudes y fortalezas humanas en población de habla hispana. *Psicodebate*, 10, 53-72. <https://doi.org/10.18682/pd.v10i0.388> [https://doi.org/10.18774/suma.14\(1\)-291](https://doi.org/10.18774/suma.14(1)-291)
- Cosentino, A. C., & Solano, A. C. (2015). IVyF: Validez de un instrumento de medida de las fortalezas del carácter de la clasificación de Peterson y Seligman (2004). *Psicodebate*, 15(2), 99-122. <https://doi.org/10.18682/pd.v15i2.343>
- Delgado-Abella, L. (2021). Capital psicológico: Revisión sistemática de la literatura (2010-

- 2020 y propiedades de un instrumento de medición para las organizaciones colombiana. [Tesis doctoral no publicada]. Universidad de Almería. Disponible en <http://repositorio.ual.es/handle/10835/10152>
- Delgado-Abella, L. León, V., Pinzón, A., & Marín, A. (2019). Diseño y propiedades psicométricas del Inventario para Evaluar la Efectividad de los Equipos de Trabajo (IET). *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 53(4), 5-18. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459661297002>
- Engelbrecht, A., Heine, G., & Mahembe, B. (2017). Integrity, ethical leadership, trust and work Engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3), 368-379. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2015-0237>
- Feraco, T., Casali, N., & Meneghetti, C. (2022). Do strengths converge into virtues? An item-virtue-, and scale-level analysis of the italian values in Action Inventory of Strengths-120. *Revista de Evaluación de la Personalidad*, 104(3), 395-407. <https://doi.org/10.1080/00223891.2021.1934481>
- Finn, R. H. (1970). A note on estimating the reliability of categorical data. *Educational and Psychological Measurement*, 30(1), 71-76. <https://doi.org/10.1177/001316447003000106>
- Freidlin, P., & Littman-Ovadia, H. (2020). Prosocial behavior at work through the lens of character strengths. *Frontiers in Psychology*, 10, 3046. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.03046>
- Gander, F., Wagner, L., Amann, L. y Ruch, W. (2022). ¿Para qué sirven las fortalezas de carácter? Un estudio de diario sobre la promulgación de las fortalezas del carácter. *La Revista de Psicología Positiva*, 17(5), 718-728. <https://doi.org/10.1080/17439760.2021.1926532>
- Greenberg, J. (1987). Reactions to procedural injustice in payment distributions: ¿Do the means justify the ends? *Journal of Applied Psychology*, 72(1), 55-61. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.72.1.55>
- Hernandez, S., & Delgado-Abella, L. (2018). Relación entre la conducta de compartir conocimiento, los estilos del aprendizaje y la virtud de la sabiduría en un entorno organizacional colombiano [Tesis de maestría no publicada]. Universidad Católica de Colombia.
- Landis, J., & Koch, G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 33(1), 159-174. <https://doi.org/10.2307/2529310>
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., & Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: Una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- McGrath R. E., & Brown M. (2020). Using the VIA classification to advance a psychological science of virtue. *Frontiers in Psychology*, 11, 565953. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.653941>
- Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Cosculluela, A., Lozano, L., Turbany, J., & Valero, S. (2013). *Psicometría*. Editorial UOC.
- Miglianico, M., Dubreuil, P., Miquelon, P. (2020). Strength use in the workplace: A literature review. *J Happiness Stud* 21, 737-764. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00095-w>
- Mohamed, S. (2014). The relationship between organizational justice and quality performance among healthcare workers: A pilot study. *The Scientific World Journal*, 2014. <http://dx.doi.org/10.1155/2014/757425>
- Morales, R., & Cabello-Medina, C. (2015). Integración del carácter en la gestión: Virtudes, fortalezas del carácter y competencias. *Business Ethics, the Environment and Responsibility*, 24(S2), 156-174. <https://doi.org/10.1111/beer.12104>
- Niehoff, B., & Moorman, R. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556. <http://doi.org/10.2307/256591>
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. McGraw-Hill. Disponible en

- https://books.google.com.co/books/about/Psychometric_Theory.html?id=WE59AAAAMAAJ&redir_esc=y
- Oliveira, E. P., Merino, M. D., Privado, J., & Almeida, L. S. (2018). Escala de Funcionamiento Psicológico Positivo: Adaptação e estudos iniciais de validação em universitários portugueses [Positive Psychological Functioning Scale: Adaptation and initial validation studies with Portuguese college students]. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 48(3), 151-162. <https://doi.org/10.21865/RIDEP48.3.13>
- Omar, A., Salessi, S., Urteaga, F. (2014). Diseño y validación de la escala CapPsi para medir capital psicológico. *Liberabit*, 20(2), 315-323. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272014000200012&script=sci_arttext&tlng=en
- Pérez-Tejada, H. (2008). Estadística para las ciencias sociales, del comportamiento y de la salud. *Cengage Learning Editores, S.A.* Disponible en <https://www.uv.mx/rmipe/files/2015/09/Estadística-para-las-ciencias-sociales-del-comportamiento-y-de-la-salud.pdf>
- Peterson, C. & Park, N. (2006). Character strengths in organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(8), 1149-1154. <https://doi.org/10.1002/job.398>
- Peterson, C., & Seligman, M. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. American Psychological Association: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1176/appi.ajp.162.4.820-a>
- Ricker, K. (2005). Setting cut-scores: a critical review of the Angoff and modified Angoff methods. *Alberta Journal of Educational Research*, 3(52), 53-64. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/240619808_Setting_Cut_Scores_Critical_Review_of_Angoff_and_Modified-Angoff_Methods
- Ruch, W., Gander, F., Wagner, L., & Giuliani, F. (2021). The structure of character: On the relationships between character strengths and virtues. *The Journal of Positive Psychology*, 16(1), 116-128. <https://doi.org/10.1080/17439760.2019.1689418>
- Ruch, W., & Proyer, RT (2015). Mapeo de fortalezas en virtudes: la relación de las 24 fortalezas VIA con seis virtudes ubicuas. *Fronteras en Psicología*, 6, 460. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00460>
- Solano, A. C., & Cosentino, A. C. (2017). Virtudes y fortalezas del carácter en población adulta de Buenos Aires. Un estudio con un enfoque mixto émico/ético. *Summa Psicológica UST*, 14(1), 23-32.
- Spranger, J., Colarelli, S., Dimotakis, N., Jacob, A. & Arvey, R. (2012). Effects of kin density within family-owned businesses. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 119(2), 151-162. <http://doi.org/10.1016/j.obhdp.2012.07.001>
- Stichter, M., & Saunders, L. (2019). Positive psychology and virtue: Values in action. *The Journal of Positive Psychology*, 14(1), 1-5, <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1528381>
- Vylobkova, V., Heintz, S., Gander, F., Wagner, L., & Ruch, W. (2023). Convergence and psychometric properties of character strengths measures: The VIA-IS and the VIA-IS-R. *Journal of Personality Assessment*, 105(1), 14-21 <https://doi.org/10.1080/00223891.2022.2044342>
- Walumbwa, F. O., Peterson, S. J., Avolio, B. J., & Hartnell, C. A. (2010). An investigation of the relationships among leader and follower psychological capital, service climate, and job performance. *Personnel Psychology*, 63(4), 937-963. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01193.x>