



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DEL TALENTO HUMANO**

**“Percepción de la Justicia Organizacional y Engagement en docentes  
de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del Distrito de  
Trujillo”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión del Talento Humano**

**AUTOR:**

Varas Miranda, Gerald Arturo (ORCID: 0000-0002-4671-0548)

**ASESOR:**

Dr. Arana Sánchez, Adolfo Alfredo (ORCID: 0000-0003-2730-7312)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y Comportamiento Organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

A Dios por darme la vida y mostrarme tal cual, a su imagen y semejanza, llegando así hasta esta etapa de vida.

Así mismo, quiero dedicar esta investigación a dos personas fundamentales en mi crecimiento emocional, personal y profesional, a (Silvia Miranda Pérez y Arturo Varas Vásquez), mis queridos padres. Los estimo demasiado.

A mis queridos hermanos Eduardo y Sofía Varas Miranda, que son motivo de mi alegría y amor.

Gerald A. Varas Miranda

## **Agradecimiento**

A Dios por darme la vida y protegerme en todos estos años, que con su amor y fe infinita, permite que pueda desarrollar metas y llegar a este momento de crecimiento académico y profesional.

De igual manera agradecer a mis padres Silvia Miranda y Arturo Varas, por el amor incondicional y la confianza brindada en todos estos años de mi vida, por el esfuerzo constante que hacen por salir adelante y mostrarme que la unión familiar es lo más importante, por su apoyo emocional, económico y moral que me brindan diariamente.

Gerald A. Varas Miranda

## Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	11
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
2.2. Variables y Operalización .....	12
2.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	13
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
2.5. Procedimientos .....	14
2.6. Método de análisis de datos.....	146
2.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	18
V. CONCLUSIONES .....	27
VI. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS .....	35
1. Matriz de operalización de variables .....	35
2. Matriz de consistencia.....	36
3. Protocolo de la escala de justicia organizacional .....	37
4. Encuesta de bienestar y trabajo (UWES).....	39
5. Prueba de Kolmogorov-Smirnov .....	40
6. Ficha Técnica de Instrumentos .....	41
7. Autorización de aplicación de los instrumentos .....	44
8. Consentimiento Informado .....	45

## Índice de tablas

	Pág.
<b>Tabla 1:</b> Niveles de percepción de la justicia organizacional y engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo	18
<b>Tabla 2:</b> Niveles de percepción de la justicia distributiva y engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo	19
<b>Tabla 3:</b> Niveles de percepción de la justicia procedimental y engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo	19
<b>Tabla 4:</b> Niveles de percepción de la justicia interpersonal y engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo	20
<b>Tabla 5:</b> Niveles de percepción de la justicia informacional y engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo	21

## Resumen

La investigación presentada en este apartado se llevó a cabo con el propósito de determinar de qué manera la percepción de la justicia organizacional se relaciona con el engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharan y Smith del distrito de Trujillo. El diseño de estudio es No experimental-correlacional. Los participantes fueron 98 docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo. Se utilizaron dos instrumentos: La escala de Justicia Organizacional y la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo o UWES. Los resultados demostraron que la justicia organizacional con el engagement alcanzó correlación positiva y muy significativa ( $r = 0.334$ ,  $p < 0.01$ ); las dimensiones de justicia procedimental e informativa, también alcanzaron correlación positiva y muy significativa con el engagement, con valores rho de 0.309 y 0.293 respectivamente, ambos menores al 1% ( $p < 0.01$ ); y, las dimensiones distributiva e interpersonal alcanzaron correlación positiva y significativa con el engagement, con valores rho de 0.229 y 0.247 respectivamente, ambos menores al 5% ( $p < 0.05$ ). Se concluye que las variables estudiadas guardan relación, de tal forma que si una mejora la otra también.

**Palabras clave:** Justicia organizacional, Engagement, Docentes

## Abstract

The research presented in this section was carried out with the purpose of determining how the perception of the relationship between the perception of organizational justice is related to engagement in the teachers of the Marcha Acharan and Smith Educational Institution in the Trujillo district. The study design is Non-experimental-correlational. The participants were 98 teachers from the Marcha Acharan and Smith Educational Institution in the Trujillo district. Two instruments were used: the Organizational Justice Scale, and the Utrecht Scale of Engagement at Work or UWES. The results showed that organizational justice with engagement reached a highly significant and positive correlation ( $r = 0.334$ ,  $p < 0.01$ ); the procedural and informational justice dimensions also reached a positive and highly significant correlation with engagement, with rho values of 0.309 and 0.293 respectively, both less than 1% ( $p < 0.01$ ); and, the distributive and interpersonal dimensions reached a positive and significant correlation with engagement, with rho values of 0.229 and 0.247 respectively, both less than 5% ( $p < 0.05$ ). It is concluded that the variables studied are related, in such a way that if one improves the other as well.

**Keywords:** Organizational justice, Engagement, Teachers

## I. INTRODUCCIÓN

Desde sus inicios, el campo de la psicología organizacional se ha preocupado por el comportamiento de los colaboradores en las diferentes instituciones o entidades que laboran. Así mismo, en las últimas décadas despierta el interés especial por estudiar aquella percepción de justicia que presentan y como esta, tiene dicha incidencia en su forma de responder al trabajo ya sea a partir de su desempeño o a partir del compromiso (Peña-Ochoa y Durán, 2016).

Las decisiones en las organizaciones, independiente del rubro o sector, serán interpretadas de forma diferente por cada colaborador. Dicho proceso de percepción e interpretación tiene un rol determinante en el desarrollo del colaborador y a la vez participa en la búsqueda de los objetivos de la organización (Viciano, Mayorga-Vega y Blanco, 2017).

En el año 2016, Los Andes reportaron el 13.7 % de despidos, cifra que aumentó a 16.9% el siguiente año. Los trabajadores, a quienes se les aplicó esta medida laboral, presentaron diferentes posibles explicaciones sobre lo sucedido, muy distante en la mayoría de los casos, de la versión ofrecida por los gerentes de las organizaciones. Ante tal percepción de lo acontecido, los colaboradores presentaron una serie de reacciones con características negativas, hasta hostiles (Los Andes, 2017).

La importancia respecto a la percepción de justicia es global. En el Perú, por ejemplo, un estudio llevado a cabo en colaboradores del sector público, reveló que los colaboradores las perciben como entidades injustas, dado que, en ellas la selección de los empleados responde no a un proceso donde se valore el mérito propio y las competencias, sino, el tener dentro de la organización algún conocido que ostente un cargo fuerte. Dicha práctica es conocida de manera coloquial como “Padrinazgo”, “vara” o “Recomendación”, así mismo, esta metodología no solo aplica en el proceso de selección, sino en la atribución de cargos. Al respecto, colaboradores con potencial, competencias y cualidades para encaminar alguna función, tendrán una percepción de todo ello bajo el concepto de injusticia organizacional (Solano, 2011).

La percepción de justicia o injusticia en las organizaciones, no es ajeno a la realidad de Trujillo, donde se han reportado estudios que el 72% de los colaboradores del fundo Agromorin de la Empresa Damper, mostraron insatisfacción a razón de que la manifestación de despidos hacia algunos colaboradores, la falta incentivos y la práctica de promover de cargo a otros (Sánchez, 2013)

Por otro lado, una investigación revela que la percepción negativa de la justicia en colaboradores de la municipalidad de Patataz, identifica “el termino injusto” en la distribución de tareas, incentivos o la forma misma del trato o vínculo con los superiores, se adecua dentro del término “injusta”, repercute en diferentes variables del comportamiento organizacional, que participan en el crecimiento de la organización, tales como el desempeño, la satisfacción, el clima laboral y el compromiso dentro de ella (Pacheco, 2015)

Sobre esta última variable, el compromiso organizacional, se ha establecido un paralelo con el engagement, variable que comprende aspectos como la energía y disposición para conectar con el trabajo, llegando a percibirse la capacidad de sobreponerse a cada una de las demandas que este le exija al trabajador (Maslach y Leiter, 1997).

En población docente, dentro del sector público, en instituciones educativas del Callao, Lima, 44.6% de docentes mujeres y 35.1% de docentes varones reportaron niveles promedio de la variable engagement, seguidos por 42.9% de mujeres y 31.3% de mujeres que reportan bajo nivel de engagement (Estrada y Vargas, 2017). Por el contrario, docentes de un instituto reportan una mayor prevalencia de altos niveles de engagement, 90.4% (Salazar, 2018).

En la libertad, en una institución educativa de Trujillo, se reportaron altos niveles de engagement en sus docentes (92.9%), al igual que en sus aspectos de vigor (87.5%), dedicación (96.4%) y absorción (91.1%). Sucediendo de igual manera en otra institución educativa de la misma provincia, donde los docentes reportaron prevalencia de respuestas casi siempre a indicadores como sentirse

con energía, vigor y entusiasmo, además de, trabajar con propósito, sentirse inspirado por el mismo (Paredes, 2019).

Una de las posibles explicaciones que se puede considerar para explicar la inexistencia de niveles favorables de engagement en docentes de este distrito puede ser una percepción negativa de la justicia dentro de su entorno laboral. Razón por la cual, se planteó llevar a cabo esta investigación partiendo de la problemática: ¿De qué manera la justicia organizacional se relaciona con el engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo?

## **II.- MARCO TEÓRICO**

Se han desarrollado investigaciones en las que se intenta explicar la relación entre ambas variables. Baleta (2019), en una entidad del sector minero, en Colombia, siguiendo la selección de participantes por muestreo por conveniencia, llevó a cabo un estudio. Se aprecia que, la correlación que establece la justicia distributiva en las variables del engagement son las más bajas del estudio;  $r = 0.64$  con la dimensión de absorción,  $r = 0.63$  con dedicación y  $r = 0.59$  con vigor, siendo ésta última la más baja reportada por el estudio.

Además, Castro (2017) estudio la relación de las variables en colaboradores del sector turismo, específicamente de una organización hotelera, en Colombia. Participaron 50 trabajadores, de quienes se recolectaron los datos por medio del instrumento: escala de justicia organizacional de Colquitt y el UWES-9 de Schaufeli, Salanova y Bakker. Mientras que, Rubio (2018) lo realizó en una universidad privada de América, con docentes ( $n = 134$ ). Se aplicaron los mismos instrumentos del estudio anterior. Logrando determinar que existe correlación positiva baja ( $p = 0,000$ ,  $r = 0.386$ ) entre Justicia Organizacional y Engagement, resaltándose la Justicia Interaccional al obtener una correlación moderadamente baja con Dedicación ( $p = 0,000$   $r = 0.415$ ). Las correlaciones entre Justicia Distributiva y Procedimental con Vigor y Dedicación fueron positiva baja.

En contexto peruano, Ordinola y López (2018) analizaron la relación de las variables en colaboradores de la Asociación Peruana Central este (institución religiosa). La muestra estuvo conformada por 78 colaboradores y, los instrumentos aplicados fueron: La escala de justicia, Niehoff y Moorman (1993) y el UWES. Estos resultados muestran una existencia de correlación positivamente significativa  $r = 0.223^{**}$  entre el vigor y la justicia organizacional. Asimismo,  $r = 0.067$  entre la dedicación y la justicia organizacional no existe correlación significativa, y  $r = 0.428^{**}$  entre la absorción y la justicia organizacional evidenciando una relación inversa. Se presentó las siguientes conclusiones: Existe una correlación positiva, directa y altamente significativa  $r = 0.436^{**}$  entre la justicia organizacional y el engagement en el personal docente.

En tanto, Lora (2019) desarrollo el estudio de la incidencia de las variables engagement, compromiso laboral sobre la justicia organizacional en personal táctico en una universidad particular de San Juan de Lurigancho ( $n = 40$ ). Estos resultados revelaron un nivel de Engagement laboral alto de 90%; asimismo se obtuvo un alto nivel de compromiso organizacional de un 87.50% y la justicia organizacional tiene un nivel medio de 80%. La prueba de hipótesis reveló que el engagement y el compromiso organizacional inciden muy significativamente en la justicia organizacional ( $\chi^2 = 17.247$ ,  $p < .05$ ).

Ambas variables están fundamentadas por medio de un marco teórico. La primera, **justicia organizacional** ha sido definida como las percepciones de equidad de un empleado como respuesta al cumplimiento de sus funciones y que reacciones (equitativas) obtiene por parte de la organización en función de dicho cumplimiento (Adams, 1963; Greenberg y Scott, 1996).

Años más adelante, se agregó el concepto de justicia procedimental e interaccional. La justicia procedimental describe a la percepción de equidad respecto a las formas (estrategias, técnicas o procedimientos) que se usa en la organización para dar solución a los conflictos que puedan acontecer en la organización (Thibaut y Walker, 1975). La justicia interaccional, en cambio, describe a la percepción de los colaboradores respecto a facilidades para ser

partícipes de aspectos referidos a la organización que van más allá de la simple ejecución de sus funciones (Bies y Moag, 1986).

Uno de los autores que mayor aporte ha generado sobre la justicia organizacional fue Greenberg (1987), según este autor, la justicia organizacional [JO] se explica en base a cuatro criterios: el primer criterio se entiende como percepción del resultado; el segundo criterio, a partir de la percepción de los procedimientos; el tercero, a partir de la percepción interpersonal y el cuarto criterio, sobre la percepción entorno a las daciones de los gerentes de la empresa. Cada uno de estos criterios cobra mayor interés en el empleado, si, su nombre está involucrado en ellos (p.ej. decisiones de aumento de sueldo, beneficios laborales, despidos, etc.).

A fin de poder operacionalizar y medir la Justicia Organizacional, algunos autores la consideraron bajo la polaridad lo que es percibido justo o no en la organización (Colquitt, 2001; Omar, 2006).

La justicia organizacional estudiada en este apartado bajo el modelo de los autores mencionados sigue un enfoque descriptivo creado por los científicos sociales. De acuerdo con él, la justicia responde a la premisa de determinar que las personas creen que es justo o que no es justo, dado que, una vez descubierto ello, será posible además comprender las respuestas de dicha percepción de justicia (Cropanzano, Bowen y Gilliland, 2007).

Adams (1965) descubrió que los seres humanos tienden a buscar diferencias y similitudes en las recompensas que reciben, estableciendo evaluaciones de si son equitativas a su esfuerzo o producto obtenido en su trabajo. Ante el hecho de percibir injusticia, el individuo tiende a reaccionar a fin de que ello pueda tener una solución o al menos encontrar una respuesta. Pero, si la percepción es de justicia, el individuo reaccionara con satisfacción y motivación al ejercicio de sus funciones.

El modelo de medición de la justicia organizacional propuesto por Colquitt (2001) presenta 4 dimensiones: distributiva, procedimental, interpersonal y procedimental. Estas dimensiones no son independientes, sino, por el contrario,

interactúan entre sí, para dar respuesta a la percepción de justicia general (Cropanzano, Slaughter y Bachiochi, 2005).

La **justicia distributiva** se define a partir de los siguientes indicadores: equidad, lo cual resulta de percibir una correspondencia al esfuerzo puesto en el trabajo; igualdad, resultante de la percepción de la distribución igualitaria de beneficios por parte de la organización; y necesidad, que refiere a la percepción de darle a un colaborador un beneficio acorde las necesidades que este tenga (Rodríguez-Montalbán, Martínez-Lugo y Sánchez-Cardona, 2015).

La **justicia procedimental**, por su parte, da respuesta a la percepción que genera el colaborador de los procedimientos en la organización, tales como, la distribución de recursos (Thibaut y Walker, 1975). También se consideran las prácticas organizacionales como la no discriminación, el acceso a cualquier órgano de la empresa en la búsqueda de soluciones a conflictos y el respeto por aspectos basados en la ética (Leventhal, 1980).

La **justicia informacional**, refiere a la percepción de los colaboradores respecto a la libre oportunidad y acceso a diferentes organismos de la empresa que brinde información necesaria y requerida sobre aspectos de contrato, beneficios, seguros, etc. (Rodríguez-Montalbán et al., 2015).

La **justicia interpersonal**, esta evocada a valorar el trato que reciben los colaboradores por parte de los gerentes y líderes de la organización (jefes inmediatos, supervisores, entre otros). Algunos aspectos dentro de esta modalidad o tipo de justicia percibida son la cortesía y el respeto (Rodríguez-Montalbán et al., 2015).

El estudio de la justicia organizacional en las empresas tiene una valiosa importancia en la comprensión del comportamiento de los colaboradores y como este puede ser un predictor en la forma de trabajar y responde a los objetivos de la organización, de igual forma, como ya advirtieron otros investigadores tiene un efecto favorable en diferentes aspectos de la organización tales como los estados psicológicos (Vaamonde, 2013), el compromiso y la satisfacción (Jepsen y

Rodwell, 2009) a la vez que reducía la aparición del estrés (Elovainio, Heponiemi, Sinervo y Magnavita, 2010; Janssen, 2004).

Luego, el **Engagement** denominado como entusiasmo dentro del entorno laboral (Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet, 2015), es un constructo que comprende de sentimientos de absorción, dedicación y vigor (Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002). El desarrollo de este instrumento se dio a la par con el burnout, por lo cual algunos investigadores lo han descrito como lo opuesto a este, pero, para Schaufeli et al. (2002) no es posible adecuarlo en un continuo opuesto a tal concepto, el engagement, según el autor, es independiente y con características motivacionales.

Sin embargo, a pesar de las aproximaciones, hasta la fecha, el engagement no tiene una definición clara. Para algunos, busca descubrir virtudes y fortalezas del colaborador para obtener mayor productividad en la organización, partiendo de ese concepto se define como una energía positiva que motiva e impulsa aquellos colaboradores a brindar un esfuerzo adicional en el nivel psicológico, físico y emocional, en sus centros de empleo con el objetivo de obtener resultados positivos (Bobadilla, Callata & Caro, 2015).

Una concepción de general lo ha señalado como un estado permanente, donde los colaboradores identifican necesidades que buscan ser cubiertas, tales como: De seguridad, de dominio, de reconocimiento y de autorrealización (Borregó, 2016).

De acuerdo a lo investigado, el engagement laboral viene a ser la conexión energética y afectiva que el colaborador presenta con las actividades diarias de su trabajo generando éxito a la organización como al trabajador (Cameron & Spreitzer, 2012; Valdez & Ron, 2011).

Por lo contrario, cuando un trabajador presenta agotamiento laboral, tiende a perder el interés y motivación por sus actividades en el trabajo, reflejando una actitud negativa en el entorno que suele interactuar (organización) y al interior de los equipos de trabajo (Araneda, et al, 2017). Así mismo para Bakker, Demerouti y Xanthopoulou (2011), la propiedad del engagement, es la manera en la cual los

colaboradores de una organización viven dentro de ella: generando en ellos un estimulante y carga de energía que motiva a brindar tiempo y esfuerzo (vigor) en su entorno; generando una experiencia significativa y valiosa por un largo tiempo (dedicación), además de ser importante y apasionante (absorción), indicando que los recursos laborales de una organización son considerados como factor importante del engagement.

Respecto a las dimensiones debemos entender que Flores (2015) refiere:

“En la dimensión de **vigor**, se deduce a los altos niveles de energía y resiliencia mental mientras se trabaja, a la vez a la voluntad de invertir en el trabajo y a la persistencia en situaciones de dificultades. En la dimensión de **dedicación**, se refiere a estar motivado en el trabajo y desarrollar un sentido de significancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío. Finalmente, el componente de **absorción** se caracteriza por estar completamente concentrado y envuelto en el trabajo, con dificultad para desapegarse de él y percibiendo que el tiempo pasa ligeramente” (p. 196).

En relación al modelo teórico, este se basa en las demandas y recursos laborales (DRL), Bakker, Demerouti y Xanthopoulou (2011) consideran dos juicios, los cuales son: El deterioro de la salud mental, mostrando altos índices de demandas que afecta la salud del colaborador y el segundo juicio, menciona el proceso de motivación intrínseca y extrínseca debido que llegan alcanzar metas y objetivos dentro de la organización, generando ello un crecimiento y desarrollo laboral; caso contrario genera en el colaborador agotamiento de la energía del trabajador.

Bakker (2011), relaciona positivamente engagement y desempeño mediante mecanismos psicológicos: Los colaboradores engaged, quienes pueden perciben emociones positivas, como la felicidad y entusiasmo; ampliando la metodología pensamiento - acción generando una necesidad de constantes aprendizajes, adquiriendo nuevas habilidades, aptitudes y actitudes. Por otro lado, poseen un mejor estado físico y emocional, es decir que tiene la capacidad de centrarse en sus actividades diarias y dedicar su energía exclusivamente a su

ocupación laboral. Así mismo un colaborador engagement puede generar sus propios recursos, por lo que solicitan constantemente una retroalimentación en cuenta a su desenvolvimiento laboral. Por último, los colaboradores engaged transmiten su energía y compromiso de manera indirecta al desempeño grupal dentro de la organización.

Entonces, mediante la información recolectada y la importancia de la misma es posible plantear la siguiente interrogante: ¿De qué manera la Percepción de la Justicia Organizacional se relaciona con el Engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo?

Considerando la línea de esta investigación como base de estudio, esta constituye un aporte de relevancia práctica, debido a que, facilitará conocimiento para elaborar estrategias de intervención en la mejora engagement, a partir de develar las dinámicas laborales dentro de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo y el vínculo directo que existe entre la justicia y el engagement, siendo una forma, elaborar un programa para mejorar la percepción de justicia organizacional y, por consecuencia, los docentes puedan ofrecer un mayor nivel de engagement. Asimismo, constituye un aporte de relevancia teórica, ya que, se producirá conocimiento sobre como la percepción que tienen los empleados respecto a cómo se distribuyen las funciones, los incentivos y su participación en los objetivos de la organización en relación con sus compañeros se vincula al grado de energía con el cual realizan sus tareas a nivel emocional, de responsabilidad y de relaciones interpersonales; con lo cual se podrá extender el marco teórico que explica la justicia organizacional y el engagement. Finalmente, constituye una iniciativa de relevancia social, dado que, beneficiará de forma indirecta a los colaboradores, tomando en cuenta que, según los hallazgos y los programas que se desarrollen los docentes podrán gozar de mejor ambiente laboral y podrán tener una percepción más justa de su trabajo.

Es por ello que se planteó el siguiente objetivo el cual es: Determinar de qué manera la percepción de la justicia organizacional se relaciona con el engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo. Partiendo por determinar de qué manera la relación de la

percepción de la justicia distributiva se relaciona con el engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo, así mismo determinar de qué manera la percepción de la justicia procedimental se relaciona con el engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo, de igual modo determinar de qué manera la percepción de la justicia interpersonal se relaciona con el engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo; finalmente determinar de qué manera la percepción de la justicia informacional se relaciona con el engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo.

Por otro lado esta investigación asume lo siguiente: Existe relación positiva entre la percepción de la justicia organizacional y el engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo. Específicamente, existe relación positiva entre la justicia distributiva y el engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo, así mismo existe relación positiva entre la justicia procedimental y el engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo, además existe relación positiva entre la justicia interpersonal y el engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo; por último existe relación positiva entre la justicia informacional y el engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

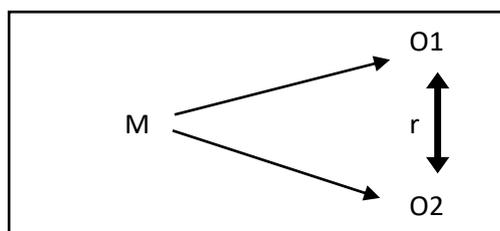
##### 3.1.1. Tipo de Investigación.

Tipo básica, dado que, tal como lo refiere Sánchez, Reyes y Mejía (2018) tiene como fin la búsqueda de conocimiento científico de utilidad práctica en plazo inmediato, en el marco de la construcción de leyes y principios científicos. También se considera, de acuerdo con el mismo autor, cuantitativo, debido a que, los datos recolectados al observar un fenómeno son procesados y analizados utilizando métodos estadísticos y siguiendo el método hipotético-deductivo.

##### 3.1.2. Diseño de Investigación

En primer lugar, se considera diseño No experimental, el cual es aquel donde no se emplea el método de experimentación (manipulación de variables), sino que, su función es más de tipo descriptiva, es decir, observar y presentar a la realidad tal cual se la encuentra. El control que utiliza se basa en la estadística (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

Además, transversal - correlacional, a razón de que se espera explicar cómo es que la percepción de justicia organizacional se relaciona funcionalmente con los cambios que sucedan en el engagement de un grupo de empleados (Ato, López y Benavente, 2013).



Dónde:

**M:** Docentes de la institución educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo.

**O1:** Justicia organizacional

**O2:** Engagement

**r:** Relación entre O1 y O2

## 3.2. Variables y Operalización

### 3.2.1. JUSTICIA ORGANIZACIONAL

- **Definición Conceptual:** Percepciones que tienen los empleados acerca de lo que es justo en la organización para la cual trabajan. (Colquitt, 2001; Rojas, 2018).
- **Definición Operacional:** Valoración sobre los indicadores de justicia, obtenidos tras la aplicación de la Escala de Justicia Organizacional [EJOC], encontrando dimensiones tales como: Justicia Distributiva, Justicia Procedimental, Justicia Interpersonal y Justicia Informativa.
- **Indicadores:** En los cuales, la Justicia Distributiva comprende; la equidad, igualdad, necesidad, en lo que respecta a la justicia procedimental; se encuentran la consistencia, imparcialidad, precisión, representación de todos los interesados, corrección, ética, así mismo, en la justicia interpersonal; se ubica la dignidad, cortesía, respeto y finalmente en la justicia informativa, comprende la comunicación.
- **Escala de Medición:** Ordinal

### 3.2.2. ENGAGEMENT:

- **Definición Conceptual:** Hace referencia a un estado de la mente con sentido positivo en el marco laboral, cuyas principales características son la energía, dedicación y absorción (Schaufeli & Bakker, 2003; Díaz, 2017).

- **Dimensión Operacional:** Valoración de los indicadores del engagement a partir de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo o UWES (2017), encontrando dimensiones tales como: Vigor, dedicación y absorción.

**Indicadores:** En los cuales, el vigor comprende; la Voluntad y esfuerzo, persistencia a las dificultades, seguido de la dedicación; grado de involucramiento, entusiasmo y finalmente la absorción; concentración, desagrado al dejar el trabajo.

- **Escala de Medición:** Ordinal

### 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

**3.3.1. Población:** 116 docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo, que se encontraron trabajando en el periodo de Junio del 2020.

**3.3.2. Muestra:** 98 docente de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo, que se encontraron laborando en junio del 2020, que cumplen los criterios de selección. Para el tamaño de muestra se utilizó la siguiente fórmula la cuál determina una población finita.

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N-1)E^2 + Z^2pq} = 97.35 = 98 \text{ docentes}$$

### **Dónde:**

N =116 docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo

Z=1.96; asumiendo un nivel de confianza del 95%

P=0.5 (valor de P que maximiza el tamaño de muestra, usado cuando se desconoce P)

Q = 1-P =0.5

E= 0.04; considerando un 4% de error, asumido por el investigador

n = 98 docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo.

### **3.3.3. Criterios de Selección:**

- **Criterios de Inclusión:**
  - Colaboradores con mínimo de 6 meses de antigüedad en el puesto.
  - Ser nombrado o contratado
- **Criterios de exclusión:**
  - Docentes con alguna licencia
  - Colaboradores con algún problema de salud.

**3.3.4. Unidad de Análisis:** Cada docente de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Encuesta, es el medio por el cual se recolectarán los datos. Tal técnica es elegida a razón de ofrecer beneficios en la rapidez y eficacia en el proceso de recolección (Casas, Repullo y Donado, 2003).

El instrumento 1 será: **La escala de Justicia Organizacional**, realizada por Colquitt (2001) con el nombre de también conocida como Scale Organizational Justice EJOC y adaptada por Rodríguez-Montalbán, Martínez-

Lugo y Sánchez-Cardona (2015). Además, adaptada al contexto Trujillano por Rojas (2018). El propósito del instrumento es proporcionar medidas de la percepción de justicia que tienen los colaboradores de las organizaciones respecto a lo que es justo o no. La estructura del instrumento presenta 4 dimensiones de justicia: distributiva, procedimental, interpersonal e informativa; consta de 20 enunciados diseñados en respuesta de 5 puntos desde 1 (Nunca) hasta 5 (siempre). La aplicación del mismo se puede realizar en 20 o 30 minutos a trabajadores con edades de 21 – 50 años. La revisión llevada a cabo por Rojas (2018) consto en analizar la validez basada en el contenido, la estructura y la confiabilidad. Respecto a la primera, se llevó a cabo una adaptación lingüística de 15 ítems, lo cual permitió la obtención de aceptables resultados en la claridad, coherencia y relevancia de estos. Respecto a la estructura, tomando como base el modelo original de 4 dimensiones, se encontró valores de ajuste aceptables ( $\chi^2/gf = 2.59$ ; RSMEA = .06; CFI = .96; TLI = .95), al igual que, medidas de consistencia en un rango de .87 hasta .94, también aceptables en cuanto al grado de precisión.

El instrumento 2 será: ***Escala Utrecht de Engagement en el trabajo o UWES***, estas siglas en inglés es un instrumento que permite obtener medidas del Engagement en base al modelo tridimensional (vigor, dedicación y absorción). Se diseñó y propuso en Holanda por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker en el 2003. La aplicación de este protocolo puede ser de forma individual o colectiva, según las intenciones del investigador.

La estructura tridimensional del UWES en sus inicios comprendía 24 ítems de los cuales 7 fueron eliminados por demostrar inconsistencia quedando con 17. Esta versión de 17 ítems estructura a vigor, con 6 ítems, dedicación con 5 y absorción con 6 ítems. Estudios psicométricos posteriores reportaron a dos ítems más con baja consistencia, por lo que se presentó también una versión de 15 ítems y una reciente versión de 9 ítems. Siendo la elegida para esta investigación la versión del UWES-17 traducida por Benavides-Pereira, Fraiz y Porto-Martins (2009).

Cada reactivo cuenta con alternativas de valoración Likert que se extiende de 1 a 6 puntos: donde 0 (Nunca), 1 (Casi Nunca), 2 (Algunas veces), 3 (regularmente), 4 (Bastantes veces), 5(casi siempre) y 6 (siempre).

Luego, en el contexto trujillano, Díaz (2017) su investigación fue realizada en docentes de instituciones educativas públicas de la Esperanza, reportándose un ajuste absoluto por medio de: el índice de bondad de ajuste (GFI=.952), el índice de bondad de ajuste ajustado (AGF=.937), y en el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR=.0806); el ajuste comparativo por medio del índice de ajuste normativo (NFI=.913); y el ajuste parsimonioso (PNFI=.779).

### **3.5. Procedimientos**

Él estudió se llevó de una secuencia de procedimientos: Primero, se coordinó los permisos respectivos en la I.E. Marcial Acharán y Smith, del cual se recolectó los datos, a través del uso del correo electrónico y oficios.

En segundo lugar, se distribuyeron los instrumentos utilizando formularios virtuales para que puedan ser llenados por cada participante, dicha práctica responde a la situación de coyuntura actual que atraviesa el país, luego se organizaron y gestionaron los datos vaciados a partir del programa Excel, depurando aquellos que cuenten con casilleros vacíos o no cumplan los criterios de inclusión o exclusión y finalmente se llevaron los datos al Programa estadístico IBM SPSS 25, a fin de llevar a cabo el análisis estadístico y obtención de los resultados. Los cuales, posterior a ser obtenidos se describieron e interpretaron como corresponde.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se realizó utilizando el programa estadístico IBM SPSS 25, después de haber sido ordenada y organizada en el programa Excel 2016. Los métodos estadísticos fueron:

Estadística descriptiva, se usaron tablas estadísticas bidimensionales, mostrando frecuencias absolutas y porcentuales.

Por otro lado, en las técnicas estadísticas inferenciales fueron la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, teniendo en cuenta los resultados de dicha prueba se decidió usar el coeficiente de correlación de Spearman, pues los datos de las variables de estudio no cumplieron el supuesto de normalidad. Por último, se consideraron resultados de correlaciones estadísticamente significativas si  $p < 0.05$ .

### **3.7. Aspectos éticos**

Al llevar a cabo esta investigación fue necesario tomar en cuenta el cumplimiento de los artículos del código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2017), referidos al ejercicio de investigación, donde se resalta: El uso del consentimiento informado, velar por la seguridad e integridad de los participantes considerando su salud por sobre los intereses sociales y personales del investigador, ajuste de la investigación a las normas nacionales e internacionales que regulan los productos en investigación, al publicar la información, evitar incurrir en falsificación de autoría, evitar la aplicación de instrumentos no validados científicamente por las instituciones legales competentes e informar a los participantes la intensidad del estudio.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

**Tabla 1**

*Niveles de percepción de la justicia organizacional y engagement en docentes de la I.E. Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo.*

Justicia organizacional	Engagement						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0.0%	1	1.0%	5	5.1%	6	6.1%
Medio	2	2.0%	5	5.1%	46	46.9%	53	54.1%
Alto	1	1.0%	1	1.0%	37	37.8%	39	39.8%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3.1%</b>	<b>7</b>	<b>7.1%</b>	<b>88</b>	<b>89.8%</b>	<b>98</b>	<b>100.0%</b>
Rho de Spearman = 0.334      p = 0.001 < 0.01 ** altamente significativo								

Fuente: Encuesta a docentes de institución educativa

**Descripción:** En la Tabla 1 se observa que el 46.9% de docentes de la Institución Educativa Marcial Acharan y Smith del distrito de Trujillo, presentan un nivel medio de justicia organizacional, a la vez que perciben nivel alto de engagement; seguido el 37.8% perciben un nivel alto en ambas variables. También, se observa el coeficiente de correlación de Spearman con un valor de 0.334 con un valor de significancia menor al 1% ( $p < 0,01$ ), demostrado que la justicia organizacional se relaciona positiva y muy significativamente alcanzando una magnitud moderada de correlación con el engagement.

**Tabla 2**

*Niveles de percepción de justicia distributiva y engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo.*

Justicia Distributiva	Engagement						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	0	0.0%	6	6.1%	30	30.6%	36	36.7%
Medio	2	2.0%	1	1.0%	37	37.8%	40	40.8%
Alto	1	1.0%	0	0.0%	21	21.4%	22	22.4%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3.1%</b>	<b>7</b>	<b>7.1%</b>	<b>88</b>	<b>89.8%</b>	<b>98</b>	<b>100.0%</b>

Rho de Spearman = 0.229    p = 0.023 < 0.05 \*significativo

Fuente: Encuesta a docentes de institución educativa

**Descripción:** En la Tabla 2, se aprecia que el 37.8% de docentes de la Institución Educativa Marcial Acharan y Smith del distrito de Trujillo, presentan un nivel medio en la dimensión justicia distributiva, a la vez que perciben un nivel alto de engagement; seguido, el 30.6% perciben un nivel bajo de justicia distributiva y un nivel alto de engagement. También, se observa el coeficiente de correlación de Spearman con un valor de 0.229 con un valor de significancia menor al 5% ( $p < 0,05$ ), demostrando que la dimensión de justicia distributiva se relaciona positiva y significativamente alcanzando una magnitud moderada de correlación con el engagement.

**Tabla 3**

*Niveles de percepción de justicia procedimental y engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo.*

Justicia Procedimental	Engagement						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	10	10.2%	10	10.2%
Medio	1	1.0%	5	5.1%	36	36.7%	42	42.9%
Alto	2	2.0%	2	2.0%	42	42.9%	46	46.9%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3.1%</b>	<b>7</b>	<b>7.1%</b>	<b>88</b>	<b>89.8%</b>	<b>98</b>	<b>100.0%</b>

Rho de Spearman = 0.309    p = 0.002 < 0.01 \*\* altamente significativo

Fuente: Encuesta a docentes de institución educativa

**Descripción:** En la Tabla 3, se observa que el 42.9% de docentes de la Institución Educativa Marcial Acharan y Smith del distrito de Trujillo, presentan un nivel alto en la dimensión de justicia procedimental y engagement; seguido, el 36.7% presentan un nivel medio de esta modalidad de justicia y un nivel alto de engagement. También, se observa el coeficiente de correlación de Spearman con un valor de 0.309 con un valor de significancia menor al 1% ( $p < 0,01$ ), demostrando que la dimensión de justicia procedimental se relaciona positiva y muy significativamente alcanzando una magnitud moderada de correlación con el engagement.

**Tabla 4**

*Niveles de percepción de justicia Interpersonal y engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo.*

Justicia Interpersonal	Engagement						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	2	2.0%	2	2.0%
Medio	1	1.0%	5	5.1%	37	37.8%	43	43.9%
Alto	2	2.0%	2	2.0%	49	50.0%	53	54.1%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3.1%</b>	<b>7</b>	<b>7.1%</b>	<b>88</b>	<b>89.8%</b>	<b>98</b>	<b>100.0%</b>

Rho de Spearman = 0.247     $p = 0.014 < 0.05$  \* significativo

Fuente: Encuesta a docentes de institución educativa

**Descripción:** En la Tabla 4, se observa que el 50% de docentes de la Institución Educativa Marcial Acharan y Smith del distrito de Trujillo, presentan un nivel alto en la dimensión de justicia interpersonal y el engagement; seguido, el 37.8% presentan un nivel medio de esta modalidad de justicia y un nivel alto de engagement. También, se observa el coeficiente de correlación de Spearman con un valor de 0.247 con un valor de significancia menor al 5% ( $p < 0,05$ ), demostrando que la dimensión de justicia interpersonal se relaciona positiva y muy significativa alcanzando una magnitud moderada de correlación con el engagement.

**Tabla 5**

*Niveles de percepción de justicia informativa y engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo.*

Justicia Informativa	Engagement						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	0	0.0%	2	2.0%	9	9.2%	11	11.2%
Medio	1	1.0%	4	4.1%	33	33.7%	38	38.8%
Alto	2	2.0%	1	1.0%	46	46.9%	49	50.0%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3.1%</b>	<b>7</b>	<b>7.1%</b>	<b>88</b>	<b>89.8%</b>	<b>98</b>	<b>100.0%</b>

Rho de Spearman = 0.293      p = 0.003 < 0.01 \*\* altamente significativo

Fuente: Encuesta a docentes de institución educativa

**Descripción:** En la Tabla 5 se observa, que el 50% de docentes de la Institución Educativa Marcial Acharan y Smith del distrito de Trujillo, presentan un nivel alto en la dimensión de justicia informativa y el engagement; seguido, el 33.7% presentan un nivel medio de esta modalidad de justicia y un nivel alto de engagement. También, se observa el coeficiente de correlación de Spearman con un valor de 0.293 con un valor de significancia menor al 1% ( $p < 0,01$ ), demostrando que la dimensión de justicia interpersonal se relaciona positiva y muy significativamente alcanzando una magnitud moderada de correlación con el engagement.

## DISCUSIÓN

Respecto a cuán importante es la percepción de justicia dentro del campo organizacional para el crecimiento de la misma, tal como lo es, en forma similar el engagement. En esta investigación se consideró revisar cómo es que se vinculan ambas variables, dentro del contexto organizacional público. Lo cual constituiría un aporte de marcada relevancia en la optimización de sus resultados. Participaron de la investigación 98 docentes de la Institución Educativa Marcial Acharan y Smith del distrito de Trujillo.

Tomando en cuenta la hipótesis general por medio del cual se suponía que existe relación entre la percepción de la justicia organizacional y engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharan y Smith del distrito de Trujillo. Los resultados obtenidos respecto a esta variable demostrarían el cumplimiento de tal hipótesis. Dado que, la prueba de hipótesis reportó un valor que indica relación muy significancia ( $p < 0.01$ ). La relación encontrada demostró ser positiva, lo cual quiere decir que, el incremento de justicia organizacional, va de la mano con el incremento de los niveles de engagement. Pero, la proporción de casos identificados en los que se presentan estos cambios relacionados fue moderada ( $r = .33$ ), lo cual quiere decir, que no en todos los colaboradores se produce dicha relación, en algunos el nivel de engagement puede ser mayor o menor independiente de los cambios que pueda haber en su percepción de justicia.

En ese sentido se observó que el 46.9% de docentes de la I.E. Marcial Acharan y Smith del distrito de Trujillo, presentan un nivel medio de justicia organizacional a la vez que perciben nivel alto de engagement; seguido el 37.9% perciben un nivel alto en ambas variables. Lo cual estaría demostrando que, por un lado, el mayor número de docentes perciben la dinámica de la institución educativa donde laboran como equitativas, como respuesta al cumplimiento de sus funciones. Y un mayor número de docentes definen a sus funciones como motivadoras.

Es preciso advertir, que no todos los docentes que perciben alto nivel de justicia también perciben alto nivel de engagement, de ahí que la relación obtenida solamente llegue a un nivel moderado. De acuerdo a esto, se entendería entonces que el engagement puede estar relacionado a otros factores, que además de la

percepción de justicia expliquen su presencia en los docentes de la I.E. Marcial Acharan y Smith del distrito de Trujillo.

Los hallazgos encuentran respaldo en las similitudes obtenidas con el estudio de Baleta (2019). Dicho autor concluyó que la relación existente entre la justicia y el engagement es de nivel moderada, y positiva. De igual manera con el estudio de Castro (2017), quién investigo las variables en el turismo e indicó que a medida que se aprecia una mayor percepción de justicia organizacional, también será mayor la energía que disponen para trabajar.

Luego, en cuanto a la primera hipótesis específica en la cual se afirma que existe relación entre la percepción de la justicia distributiva y el engagement, los resultados obtenidos permitieron aceptarla, tomando en cuenta que la prueba de significancia resulto aceptable ( $p < 0.05$ ). Por su parte, el coeficiente de correlación indicaba una relación de magnitud pequeña y tipo positiva, lo cual daría a entender que en una proporción (pequeña) de los participantes el aumento de la justicia distributiva va de la mano con el aumento del engagement.

En ese sentido se encontró que el 37.8% de docentes de la I.E. Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo, presentan un nivel medio en la dimensión justicia distributiva a la vez que perciben un nivel alto de engagement; seguido, el 30.6% percibe un nivel bajo de justicia distributiva y un nivel alto de engagement.

Estos resultados corroboran los hallazgos de Rubio (2018). Tal autor encontró relación entre la justicia y el engagement también de tipo positivo y pequeña. En ambas investigaciones se entendería algunos docentes que perciben una correspondencia al esfuerzo que ponen en su trabajo y la distribución igualitaria de beneficios por parte de quienes dirigen la organización (Rodríguez-Montalbán, et al. 2015); crece de la mano con el entusiasmo en el trabajo (Flores, et al. 2015) y la voluntad de buscar y descubrir virtudes y fortalezas (Bobadilla, 2015).

Respecto a la siguiente hipótesis, en la que el supuesto indica que existe relación entre la percepción de justicia procedimental y el engagement. Los resultados aportaron evidencia para confirmarlo. La prueba estadística arrojó un valor  $p < 0.01$ , siendo la conclusión inferencial el rechazo de la hipótesis que niega la relación entre las variables y aceptando la que la afirma. Por su parte, el valor de

relación alcanzó una magnitud moderada y fue de sentido positivo. También en esta relación se entendería que el aumento progresivo de la percepción de justicia procedimental va de la mano con un aumento en el engagement.

En ese sentido se observa que el 42.9% de docentes de la Institución Educativa Marcial Acharan y Smith del distrito de Trujillo, presentan un nivel alto en la dimensión de justicia procedimental y el engagement; seguido, el 36.7% presentan un nivel medio de esta modalidad de justicia y un nivel alto de engagement. Lo cual quiere decir, a diferencia de la justicia distributiva, en la justicia procedimental, es mayor el número de sujetos que al obtener altos niveles en ambas variables a la vez. Aun así, es preciso señalar que esto no sucedería en todos los participantes, tal como advierte el tamaño de la relación.

Específicamente, no se ha encontrado otros estudios que detallen la relación entre la justicia procedimental y el engagement. Pero, el estudio de Castro (2017), estos estudios corroboran estos hallazgos específicos, debido a que, el autor concluyó que a medida que un colaborador percibe un trato justo dentro de la organización mostrará, a la par, mayor energía en el cumplimiento de sus labores; y, la justicia procedimental, dentro de sus características advierte a “la percepción de no discriminación” para sentir justicia (Leventhal, 1980); siendo esta no discriminación una forma de recibir trato justo.

Luego, respecto a la hipótesis en la cual se afirma la existencia de relación entre la percepción de la justicia interpersonal y el engagement. Los resultados permitieron confirmarla, al obtenerse un valor de significancia ( $p < 0.05$ ) estadísticamente significativo. Pero, similar a lo obtenido en la justicia distributiva, esta dimensión de la justicia alcanzó un valor de correlación pequeño, positivo, ligeramente mayor. Indicando que, en una cantidad representativa pero pequeña de docentes que reporten puntuaciones mayores en la justicia interpersonal a la par reportaran niveles mayores de engagement.

Respecto a estos se observa también que el 50% de docentes de la Institución Educativa Marcial Acharan y Smith del distrito de Trujillo, presentan un nivel alto en la dimensión de justicia interpersonal y el engagement; seguido, el

37.8% presentan un nivel medio de esta modalidad de justicia y un nivel alto de engagement.

Este hallazgo, por su parte, lo encontrado por Baleta (2019), al estudiar la relación de ambas variables en docentes de Colombia. El autor, llegó a la conclusión de que la percepción de injusticia por parte de los colaboradores conlleva a una disminución en la manifestación de energía dentro del trabajo. Dicha justicia, para esta investigación refiere a las modalidades y cortesías que se utiliza en el trato de los colaboradores por parte de los líderes de la organización (Rodríguez-Montalbán et al., 2015). En la medida que sean percibidas como justas por los trabajadores, traerán consigo mejoras en las capacidades de resiliencia, el ánimo, la motivación y la energía del sujeto en referencia a sus funciones en el trabajo.

Luego, respecto a la cuarta hipótesis, en la que se afirma la existencia de relación de la percepción de la justicia informativa y el engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo. Una vez más, los resultados permitieron que sea confirmada, al obtener una medida de significancia aceptable ( $p < 0.01$ ). Pero, similar a lo obtenido en las dimensiones de justicia distributiva e interpersonal, en esta forma de justicia el valor de correlación indicaría ser moderado, aunque positiva. También la mejora de la percepción de justicia en la información puede mejorar los niveles de engagement, pero, dichas mejoras solo pueden darse en un grupo de participantes.

Esto, puede distinguirse al analizar la prevalencia de las variables, donde, los porcentajes presentaron ligeras diferencias a las obtenidas en la justicia interpersonal. Respecto a esta dimensión se observa que el 50% de docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo, presentan un nivel alto en la dimensión de justicia informativa y el engagement; seguido, el 33.7% presentan un nivel medio de esta modalidad de justicia y un nivel alto de engagement. Una vez más, se entendería que un grupo considerable de docentes que alcanzó alto nivel de engagement a la vez puede haber alcanzado alto nivel de justicia informativa, pero a la vez otro grupo puede haber alcanzado nivel medio de esta forma de justicia.

Tales resultados, se encuentran con determinadas diferencias con en el estudio de Niehoff y Moorman (1993), autor que encontró la existencia de relación positiva y moderada entre las variables analizadas. Las similitudes fueron en que ambas investigaciones demostraron correlación positiva y, las diferencias, que en la investigación citada se alcanzó relación moderada y en esta pequeña. Además, en la investigación citada se presenta la asociación de la variable de justicia general, mientras que, en esta, se estudió la justicia a partir de sus dimensiones. Lo más resaltante es que en ambas investigaciones, se demostró que la percepción de los colaboradores respecto a la libre oportunidad y acceso a diferentes organismos de la empresa que brinde información necesaria y requerida sobre aspectos de contrato, beneficios, seguros, puede desarrollarse de la mano con el optimismo en los trabajadores y su capacidad para descubrir virtudes y fortalezas.

## V. CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos, se concluye lo siguiente:

- Que la justicia organizacional se relaciona de manera positiva y muy significativamente alcanzando una magnitud moderada de correlación con el engagement, debido a que obtuvo un valor de correlación de 0.334 y un valor p menor al 1 % ( $p < 0.01$ ).
- La dimensión de justicia distributiva se relaciona de manera positiva y muy significativamente alcanzando una magnitud moderada de correlación con el engagement, debido a que obtuvo un valor de correlación de 0.229 y un valor p menor al 5 % ( $p < 0.05$ ).
- La dimensión de justicia procedimental se relaciona de manera positiva y muy significativamente alcanzando una magnitud moderada de correlación con el engagement, debido a que obtuvo un valor de correlación de 0.309 y un valor p menor al 1 % ( $p < 0.01$ ).
- La dimensión de justicia interpersonal se relaciona de manera positiva y muy significativamente alcanzando una magnitud moderada de correlación con el engagement, debido a que obtuvo un valor de correlación de 0.247 y un valor p menor al 5 % ( $p < 0.05$ ).
- La dimensión de justicia informativa se relaciona de manera positiva y muy significativamente alcanzando una magnitud moderada de correlación con el engagement, debido a que obtuvo un valor de correlación de 0.293 y un valor p menor al 1 % ( $p < 0.01$ ).

## VI. RECOMENDACIONES

A partir de la discusión de los resultados, se sugiere:

- A investigadores:
  - Estudiar que otros factores se relacionan con el engagement, utilizando modelos multivariados, en los que se permita la inclusión de uno o más factores que lleven a explicar el engagement.
  - Replicar el estudio en otros contextos (privado), y, en la medida, contrastarlo con el estatal, a fin de descubrir si ambas variables difieren en función del perfil del trabajador y el sector de desempeño.
- A la institución educativa:
  - Tomar en cuenta el nivel de justicia percibido en los docentes especialmente, en la modalidad distributiva, donde el nivel bajo, llego a los 36.7%, siendo representativo y un predictor negativo para el desempeño de estos.
  - Realizar un Programa o talleres, enfocados a las relaciones interpersonales y poder mejorar lo representativo de acuerdo a las dimensiones de justicia organizacional con el engagement.

## REFERENCIAS

- Adams, J. (1963). Toward an understanding inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Adams, J. (1965). Inequity in social exchange. *Social Psychology*, 62(1), 335-343.
- Araneda, H., Wond, P., Moenne, G., Larraechea, R., Dosal, F., Álvarez, G. & Becerra, M. (2017). *Engagement. Equipo Innovum Fundación Chile*. Recuperado de [https://fch.cl/wp-content/uploads/2018/03/Estudio Engagement 2018.pdf](https://fch.cl/wp-content/uploads/2018/03/Estudio_Engagement_2018.pdf)
- Bakker, A. (2011). An evidence-based model of work engagement. En: Current Directions in *Psychological Science*. 20 (4). Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0963721411414534?journalCode=cdpa>
- Bakker, A., Demerouti, E. & Xhantopolou, D. (2011). ¿Cómo los empleados mantienen su engagement en el trabajo?. *Revista Ciencia y Trabajo*. Santiago de Chile, 13(41), 135-142. Recuperado de [https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles\\_arnold\\_bakker\\_262.pdf](https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_262.pdf)
- Baleta, G. (2019). *Justicia organizacional y engagement en el área de producción zona Centro en Complejo de Cerrejón*. (Tesis de maestría). Universidad del Rosario. Recuperado de: <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/19379>
- Benavides-Pereira, A, Fraiz, D. & Porto-Martins, P. (2009). *Utrecht Work Engagement Scale. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*. Recuperado de [https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual UWES Espanol.pdf](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf)
- Bies, R. & Moag, J. (1986). *International Justice. Communication criteria of fairness*. (r1a ed.). Greenwich: TAI Press

- Blanco, R. (2014). *Reporte del tamaño del efecto en los artículos de tres revistas de psicología peruanas en los años 2008 al 2012*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Bobadilla, M., Callata, C. & Caro, A. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional; rol de la orientación cultural en una empresa global*. (Tesis de maestría). Universidad del pacifico, Trujillo, Perú. Recuperado de [http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1027/Magali\\_Tesis\\_mae\\_stria\\_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1027/Magali_Tesis_mae_stria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Borregó, A. (2016). *El Engagement en el trabajo: Antecedentes y resultados organizacionales*. (Tesis doctoral). Universidad de Huelva, Huelva, España. [http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/11948/El\\_engagement\\_en\\_el\\_trabajo.pdf?sequence=4](http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/11948/El_engagement_en_el_trabajo.pdf?sequence=4)
- Cameron, K. & Spreitzer, G. (2012). *What is positive about Positive Organizational*. Recuperado de <http://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199734610.001.0001/oxfordhb-9780199734610-e-001>
- Castro, A. (2017). *Justicia organizacional y engagement en el sector hotelero de Chinchina Caldas*. (Tesis de grado). Universidad Católica de Pereira. Pereira. Recuperado de: <http://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/4785>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2 ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum. [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3850/Castillo\\_br.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3850/Castillo_br.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400
- Cropanzano, R., Bowen, D., & Gilliland, S. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(1), 34-48.
- Cropanzano, R., Slaughter, J., & Bachiochi, P. (2005). Organizational justice and black applicants' reactions to affirmative action. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1168-1184.

- Díaz, C. (2017). *Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht del Trabajo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza*. (Tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo.
- Estrada, W. y Vargas, L. (2017). *Papel mediador del engagement entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del área de logística de una empresa industrial de alimentos de consumo masivo Callao, año 2017*. (Tesis de grado). Universidad Peruana Unión. Lima.
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C. y Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21 (2), 195 – 206.
- Gonzales, L. (2013). *Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional de los trabajadores del Fundo Agromorin de la empresa DANPER Trujillo S.A.C. 2013*. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Greenberg, J. & Scott, K. (1996). Why do employees bite the hand that feeds them? Employee theft as a social exchange process. *Research in Organizational Behavior*, 18(1), 111-155.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9–22.
- Kline, R. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York: Guilford.  
[https://www.researchgate.net/publication/257938003\\_El\\_Path\\_Analysis\\_conceptos\\_basicos\\_y\\_ejemplos\\_de\\_aplicacion](https://www.researchgate.net/publication/257938003_El_Path_Analysis_conceptos_basicos_y_ejemplos_de_aplicacion)
- Leventhal, G. (1980). *What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships*. (1ra ed.). Social exchange: Advances in theory.
- Lora, H. (2020). *Engagement y compromiso organizacional en la justicia organizacional del personal táctico en una universidad particular en el Distrito de San Juan de Lurigancho – 2019*. (Tesis doctoral). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Recuperado de:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40909/LORA\\_C H.PDF?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40909/LORA_C H.PDF?sequence=1&isAllowed=y)

Los Andes (30 de junio del 2017). *Aumentó 3,2 puntos el índice de despidos laborales sin causa: 2017*. Recuperado de: <http://www.losandes.com.ar/article/aumento-3-2-puntos-el-indice-de-despidos-sin-causa>

Maslach, C., y Leiter, M. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass

Niehoff, B. y 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

Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y Salud*, 16 (02), 207-217.

Ordinola, P. y López, G. (2018). *Justicia organizacional y el engagement en el personal docente de la Asociación Peruana Central Este, 2017*. (Tesis de grado). Universidad Peruana Unión. Lima. Recuperado de: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1193/Percy\\_Tesis\\_Titulo\\_2018.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1193/Percy_Tesis_Titulo_2018.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Pacheco, K. (2015). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Patatz en el año 2015*. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

Paredes, C. (2019). *Liderazgo y engagement del personal en el centro Educativo Saberes Trujillo – 2018*. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo.

Peña-Ochoa, M. y Durán, N. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201-222.

Rodríguez-Montalbán, R. Martínez-Lugo, M y Sánchez-Cardona, I. (2015). Análisis de las propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional de

colquitt en una muestra de empleados(as) en puerto rico. *Revista puertorriqueña de psicología*, 26(2) ,270 – 286

Rojas, K. (2018). *Propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional en colaboradores de entidades públicas de la ciudad de Trujillo*. (Tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo

Rubio, L. (2018). Justicia Organizacional y Engagement en docentes de una universidad privada de Armenia, Quindío. *Revista contexto*, 7, 47 – 56.  
Recuperado de:  
<http://contexto.ugca.edu.co/index.php/contexto/article/view/884/1361>

Salazar, J. (2018). *Engagement y desempeño docente en el instituto de educación superior Tecnológico Privado Red Avansys*. (Tesis de grado). Universidad San Martín de Porras. Lima.

Sánchez, A. (2019). *Propiedades psicométricas de la escala Utrecht de engagement en el trabajo en colaboradores de una entidad financiera de Trujillo*. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.  
Recuperado de  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28371/sanchez\\_la.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28371/sanchez_la.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima: Universidad Ricardo Palma.

Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., y Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic-approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.

Schaufeli, W., y Bekker, A. (2003). *UWES - Utrecht work engagement Scale*. Department of psychology, Utrecht University, Occupational Health Psychology.  
Recuperado de:  
[http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_Espanol.pdf](http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf)

Scotto, M, y Tobías-Garcés, A. (2003). Interpretando correctamente en salud pública estimaciones puntuales, intervalos de confianza y contrastes de

hipótesis. *Salud Pública Mex.* 45, 506-511.  
<https://www.redalyc.org/pdf/106/10645611.pdf>

Solano, D. (2011). Una revisión del concepto de Justicia Organizacional: Desarrollo teórico e implicancias en la coyuntura política y para el sector público. *Revista de Gestión Pública y Desarrollo*, 5(51), 14 –16. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/220006564> Solano D 2011 Una revisión del concepto de Justicia Organizacional Desarrollo teorico e implicancias en la coyuntura politica y para el sector publico Revista de Gestion Publica y Desarrollo 551 C14 -

Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. (1ra ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Valdez, H. & Ron, C. (2011). *Utrecht work engagement scale (UWES)*. Recuperado de [https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test manual UWES Espanol.pdf](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test%20manual%20UWES%20Espaol.pdf)

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

**ANEXOS**

**ANEXO 1**

**MATRIZ DE OPERALIZACIÓN DE VARIABLES**

<b>VARIABLES DE ESTUDIO</b>	<b>DEFICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
<b>Justicia Organizacional</b>	Percepciones que tienen los empleados sobre lo que es justo en la organización para la cual trabajan (Colquitt, 2001; Rojas, 2018).	Valoración sobre los indicadores de justicia, obtenidos tras la aplicación de la Escala de Justicia Organizacional [EJOC].	Justicia Distributiva	Equidad Igualdad Necesidad	Ordinal
			Justicia Procedimental	Consistencia Imparcialidad Precisión Representación de todos los interesados Corrección Ética	
			Justicia Interpersonal	Dignidad Cortesía Respeto	
			Justicia Informacional	Comunicación	
<b>Engagement</b>	Hace referencia a un estado de la mente con sentido positivo en el marco laboral, cuyas principales características son la energía, la dedicación y la absorción (Schaufeli & Bakker, 2003, Díaz 2017).	Valoración de los indicadores del engagement a partir de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo o UWES	Vigor	Voluntad y esfuerzo Persistencia a las dificultades	Ordinal
			Dedicación	Grado de involucración Entusiasmo	
			Absorción	Concentración Desagrado al dejar el trabajo	

**ANEXO 2**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p><b>General:</b></p> <p>¿De qué manera la percepción de la justicia organizacional se relaciona con el engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo?</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Determinar de qué manera la percepción de la justicia organizacional se relaciona con el engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>-Determinar de qué manera la percepción de la justicia distributiva se relaciona con el engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo.</p> <p>-Determinar de qué manera la percepción de la justicia procedimental se relaciona con el engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharan y Smith del distrito de Trujillo.</p> <p>-Determinar de qué manera la percepción de la justicia interpersonal se relaciona con el engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharan y Smith del distrito de Trujillo.</p> <p>-Determinar de qué manera la percepción de la justicia informacional se relaciona con el engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharan y Smith del distrito de Trujillo.</p>	<p><b>General:</b></p> <p>¿Existe relación positiva entre la percepción de la justicia organizacional y el engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo?</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>-¿Existe relación positiva entre la justicia distributiva y el engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo?</p> <p>-¿Existe relación positiva entre la justicia procedimental y el engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo?</p> <p>-¿Existe relación positiva entre la justicia interpersonal y el engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo?</p> <p>-¿Existe relación positiva entre la justicia informacional y el engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo?</p>	Percepción de la Justicia Organizacional	Justicia Distributiva	Equidad Igualdad Necesidad	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Escala de Justicia Organizacional (EJOC) modelo de Colquitt (2001), Rojas, (2018).</p>	<p>Tipo: Correlacional Descriptivo</p> <p>Diseño: Correlacional Transversal</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>116 docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo, que se encontraron trabajando en el periodo de Junio del 2020.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>98 docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo, que se encontraron laborando en junio del 2020</p>
				Justicia Procedimental	Consistencia Imparcialidad Precisión Representación de todos los interesados Corrección Ética			
				Justicia Interpersonal	Dignidad Cortesía Respeto			
				Justicia Informacional	Comunicación			
			Engagement	Vigor	Voluntad y esfuerzo Persistencia a las dificultades	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Escala Utrecht de Engagement en el trabajo o UWES Schaufeli &amp; Bakker, (2003), Díaz, (2017)</p>		
				Dedicación	Grado de involucración Entusiasmo			
				Absorción	Concentración Desagrado al dejar el trabajo			

## ANEXO 3

### PROTOCOLO DE LA ESCALA DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

#### Indicaciones:

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

Lea cada interrogante con detenimiento y marque con sinceridad.

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

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

## ANEXO 4

### ENCUESTA DE BIENESTAR Y TRABAJO (UWES)

#### Indicaciones:

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo.

Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma.

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Regularmente	Bastantes Veces	Casi Siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6

1		En mi trabajo me siento lleno de energía
2		Mi trabajo está lleno de significado y propósito
3		El tiempo vuela cuando estoy trabajando
4		Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
5		Estoy entusiasmado con mi trabajo
6		Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí
7		Mi trabajo me inspira
8		Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
9		Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo
10		Estoy orgulloso del trabajo que hago
11		Estoy inmerso en mi trabajo
12		Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo
13		Mi trabajo es retador
14		Me "dejo llevar" por mi trabajo
15		Soy muy persistente en mi trabajo
16		Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo
17		Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando

## ANEXO 5

### RESULTADOS

**Tabla 6**

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov de percepción de la justicia organizacional y engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo.*

<b>Pruebas de normalidad</b>			
<b>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup></b>			
<b>Variable/ dimensión</b>	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
Justicia organizacional	0.067	98	0,200*
Justicia Distributiva	0.090	98	0.05
Justicia Procedimental	0.087	98	0.06
Justicia Interpersonal	0.110	98	0.01
Justicia Informativa	0.106	98	0.01
Engagement	0.178	98	0.00

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: *p*: test de significancia, \*. Límite inferior de la significación verdadera.

**Descripción:** La tabla 6 presenta en análisis estadístico de normalidad de las puntuaciones de ambas variables de estudio. La justicia organizacional en su medida general, reporto un ajuste de sus puntuaciones a la distribución normal, al igual que su dimensión de justicia procedimental ( $p > 0.05$ ). En tanto, las dimensiones de justicia distributiva y justicia interpersonal presentan puntuaciones que distan del ajuste normal dados los valores de normalidad reportados ( $p < 0.05$ ).

## ANEXO 6

### FICHA TÉCNICA (CUESTIONARIO DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL)

#### 1. Datos generales

Título original : Protocolo de la Escala de Justicia Organizacional

Autor : Colquit, J.

Año de publicación : 2001

#### 2. Administración

Edades de aplicación: 21 a 50 años

Tiempo de aplicación: de 15 a 20 min.

Aspecto que evalúa:

Evalúa de manera directa cuatro dimensiones

- Dimensión I Justicia Distributiva: Se refiere a la percepción de la distribución justa y equitativa de recursos y resultados que efectúan, principalmente, los directivos a los trabajadores.
- Dimensión II Justicia Procedimental: Es la percepción que se formulan los trabajadores acerca de la equidad en los procesos y procedimientos establecidos para la asignación de recursos, beneficios y decisiones a los trabajadores.
- Dimensión III Justicia Interpersonal: Se refiere a tratar a un empleado con dignidad, cortesía y respeto por parte de sus superiores.
- Dimensión IV Justicia Informativa: Hace referencia a compartir información relevante con los empleados.

#### 3. Validez y confiabilidad del instrumento:

La versión original de la EJOC ha evidenciado validez en su estructura de 4 factores, tanto en colaboradores del sector público ( $\chi^2/gl = 1.90$ ; RMSEA = .05; IFI = .92; CFI = .92) como privado ( $\chi^2/gl = 2.08$ , RMSEA = .06, IFI = .94, CFI = .94). Dicha estructura, demostró además reportar medidas precisas al obtener coeficientes alfa desde .90 hasta .93 en las dimensiones. Además, ha evidenciado validez relacionado a otras medidas como son las conductas de ayuda ( $r = .19$ ) y estrés en masa ( $r = .12$ ). La revisión llevada a cabo por Rojas

(2018) consto en analizar la validez basada en el contenido, la estructura y la confiabilidad. Respecto a la primera, se llevó a cabo una adaptación lingüística de 15 ítems, lo cual permitió la obtención de aceptables resultados en la claridad, coherencia y relevancia de estos. Respecto a la estructura, tomando como base el modelo original de 4 dimensiones, se encontró valores de ajuste aceptables ( $\chi^2/df = 2.59$ ; RSMEA = .06; CFI = .96; TLI = .95), al igual que, medidas de consistencia en un rango de .87 hasta .94, también aceptables en cuanto al grado de precisión.

#### **4. Descripción del instrumento:**

El cuestionario consta de 20 ítems correspondiente a las 4 dimensiones d  
Escala de Justicia Organizacional:

- Justicia Distributiva (Preguntas 8,9,10,11)
- Justicia Procedimental (Preguntas 1,2,3,4,5,6,7)
- Justicia Interpersonal (Preguntas 12,13,14,15)
- Justicia Informativa (Preguntas 16,17,18,19,20)

#### **Descripción:**

El cuestionario consta de 20 preguntas sobre la escala de Justicia Organizacional fue estructurado bajo una escala tipo Likert, con cinco categorías: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5) y está dividido en cinco dimensiones:

- Justicia Distributiva (4 ítems)
- Justicia Procedimental (7 ítems)
- Justicia Interpersonal (4 ítems)
- Justicia Informativa (5 ítems)

## **FICHA TÉCNICA (CUESTIONARIO DE BIENESTAR Y TRABAJO UWES)**

### **1. Datos generales**

Titulo original : Cuestionario de Bienestar y Trabajo

Autor : Schaufeli & Bakker,

Año de publicación : 2003

### **2. Administración**

Tiempo de aplicación: 5 a 10 minutos

Aspecto que evalúa:

Evalúa de manera directa tres dimensiones

- Dimensión I Vigor: se entienden los altos niveles de energía y resiliencia mental mientras se trabaja, voluntad de invertir en el trabajo y persistencia en situaciones de dificultades
- Dimensión II Dedicación: se refiere a estar fuertemente motivado en el trabajo y experimentar un sentido de significancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío.
- Dimensión III Absorción: se caracteriza por estar completamente concentrado y envuelto en el trabajo, con dificultad para desapegarse de él y percibiendo que el tiempo pasa ligeramente

### **3. Validez y confiabilidad del instrumento:**

Validez

La escala UWES-17, tiene una validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio obteniendo una estructura trifactorial, con índices de ajuste comparativo (CFI) de .80 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de .85, en correlaciones altamente significativas ( $p > .01$ ) entre sus ítems, además que las correlaciones mediante el estadístico de Pearson obtienen, entre dedicación, así como vigor con absorción de .80 y .85 respectivamente, y dedicación con Vigor de .90. Correa (2016) obtiene una validez ítem-test mayor a .20, de igual manera realizó el análisis factorial confirmatorio, obteniendo índices de ajuste mayores a .90, con un Error Cuadrático Medio de Aproximación (RMSEA) menor a .050, entre otras evidencias de validez

se denota las relacionados a otras variables, por análisis divergente con la escala de Bournot, en cual se correlaciono las escalas del engagement, con las dimensiones de, agotamiento emocional alcanzando valores de  $-.15$ , en cinismo de  $-.46$ , y en realización profesional de  $-.55$ .

#### Confiabilidad

Se obtuvo una confiabilidad mediante el método de consistencia interna del Coeficiente Alfa de Cronbach, para la escala total obtuvo un índice de  $.93$ , mientras que para las sub escalas oscila de  $.82$  para vigor, de  $.89$  en dedicación y de  $.83$  en absorción. Correa (2016), alcanza una confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach para el cuestionario total de  $.90$ , y entre sus dimensiones, en Vigor de  $.561$ , para Dedicación de  $.512$  y en Absorción de  $.594$ .

#### **4. Descripción del instrumento:**

El cuestionario consta de 20 ítems correspondiente a las 4 dimensiones de la Escala de Justicia Organizacional:

- Vigor (Preguntas 1,4,8,12,15,17)
- Dedicación (Preguntas 2,5,7,10,13)
- Absorción (Preguntas 3,6,9,11,14,16)

#### **Descripción:**

El cuestionario consta de 17 ítems sobre la encuesta de Bienestar y Trabajo que fue estructurado bajo una escala tipo Likert, con cinco categorías: nunca (0), Casi nunca (1), A veces (2), Regularmente (3), Bastantes Veces (4), Casi siempre (5), Siempre (6) y está dividido en tres dimensiones:

- Vigor (6 ítems)
- Dedicación (5 ítems)
- Absorción (6 ítems)

## ANEXO 7



COLEGIO CENTENARIO  
"MARCIAL ACHARAN Y SMITH"  
-TRUJILLO-



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "MARCIAL ACHARAN Y SMITH" DE LA PROVINCIA DE TRUJILLO, QUE SUSCRIBE;**

### **H A C E   C O N S T A R :**

Que Señor: **GERALD ARTURO VARAS MIRANDA**

Licenciado en Psicología, Identificada con DNI 70052150, estudiante de Postgrado de la Universidad "César Vallejo", se encuentra realizando el estudio de investigación, titulado "Percepción de la Justicia Organizacional y Engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharan y Smith del distrito de Trujillo", en la Institución Educativa que dirijo, para lo cual, procedió a aplicar encuestas de manera virtual a los docentes.

Se expide la presente a petición de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Trujillo, 16 de Junio de 2020.



  
Dr. Victor M. Cristóbal Chávez  
DIRECTOR  
I.E. Marcial Acharan Y Smith

VCCH/D  
Dpr.

## ANEXO 8

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de este documento se da de conocimiento que:

La investigación realizada por el Lic. En Psicología, Gerald Arturo Varas Miranda por la Universidad César Vallejo, filial Trujillo, con el título “Percepción de la Justicia Organizacional y Engagement en los docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo”, tiene como objetivo determinar de qué manera la percepción de la justicia organizacional se relaciona con el engagement en los docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del distrito de Trujillo.

**Dirección de correo electrónico:**

-----

Si usted accede a participar en este estudio, la información que se recoja solo será utilizada para el propósito de la investigación. Asimismo, sus respuestas serán anónimas ya que no se le solicitará su identidad. De antemano, se agradece su participación.



**ACEPTO**