



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Justicia organizacional y compromiso laboral de los
servidores administrativos del Servicio Nacional de
Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI,
Lima - 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Alcides Pelayo Chávarry Correa

ASESOR:

Dr. Leonidas Eduardo Pando Sussoni

SECCIÓN:

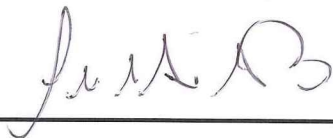
Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2017

Página del jurado



Dra. Diana Amparo Anicama Ormeño

Presidenta



Mg. Fernando Guillermo Bernabe Coaquera

Secretario



Dr. Leónidas Eduardo Pando Sussoni

Vocal

Dedicatoria

A mi madre;

Sin su constante aliento no lo
hubiera logrado

Agradecimiento

Mi agradecimiento sincero a mi asesor de tesis Dr. Leonidas Eduardo Pando Sussoni, sin sus enseñanzas y apoyo no hubiera sido posible cumplir el objetivo. También a la Universidad César Vallejo y a los servidores del SENAMHI.


Declaración de Autoría

Yo, Alcides Pelayo Chávarry Correa, identificado con DNI N° 09385633, estudiante de la Escuela de Postgrado, del programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Este; declaro la presente tesis titulada "Justicia organizacional y compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima 2017", presentada, en 105 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, el cual es de mi autoría.

En este propósito, declaro lo siguiente:

- Las fuentes utilizadas en el presente trabajo han sido reconocidas y citadas, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- El presente trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completo ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 24 de junio del 2017



Alcides Pelayo Chávarry Correa
DNI: 09385633

Presentación

Estimados señores del Jurado evaluador:

Según el Reglamento de Elaboración y Sustentación de tesis del área de Posgrado de la Universidad César Vallejo, para elaborar la tesis de Maestría en Gestión Pública, presentando el trabajo titulado: Justicia organizacional y compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017.

Esta tesis nos muestra lo encontrado durante lo investigado, cuyo objetivo fue: Dilucidar cuál es la relación entre la justicia organizacional y el compromiso laboral de los servidores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017, con un muestreo de 32 servidores, validando el instrumento (cuestionario) por un juicio de experto.

La investigación tiene ocho capítulos: El primer capítulo, introducción donde mostramos cuál es el problema de la investigación, presentando las justificaciones respectivas de la tesis, los antecedentes de índole internacional y nacional, los objetivos e hipótesis, todo lo que ampara sobre el marco teórico, en el capítulo dos se observa lo relacionado con el campo metodológico, en el tercer capítulo los resultados encontramos la parte estadística tanto en el sentido descriptivo e inferencial con la presencia de cuadros, tablas y figuras, el análisis descriptivo de las variables, la prueba de hipótesis y los amparos éticos, en el cuarto capítulo ubicamos la discusión, continuando con el quinto capítulo de conclusiones, en el sexto capítulo encontramos las recomendaciones, en el séptimo capítulo se presentan las referencias bibliográficas finalizando en el octavo capítulo con los respectivos anexos.

Ilustres jurados que esta investigación cumpla con lo planteado y ustedes dignamente me aprueben.

Índice	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de Figuras	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Antecedentes	16
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	20
1.3. Justificación	23
1.4. Problema	25
1.4. Hipótesis	26
1.4. Objetivos	27
II. MARCO METODOLÓGICO	28
2.1. Variables	29
2.2. Operacionalización de variables	29
2.3. Metodología	31
2.4. Tipo de estudio	31
2.5. Diseño	32
2.6. Población, muestra y muestreo	33
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
2.8. Métodos de análisis de datos	38
2.9. Aspectos éticos	39
III. RESULTADOS	40
IV. DISCUSIÓN	57
V. CONCLUSIONES	61
VI. RECOMENDACIONES	65

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
VIII. ANEXOS	70

Lista de tablas

Tabla 1:	Operacionalización de la variable justicia organizacional	30
Tabla 2:	Operacionalización de la variable compromiso laboral	31
Tabla 3:	Validación del instrumento por experto	37
Tabla 4:	Alfa de Cronbach para instrumento justicia organizacional	38
Tabla 5:	Alfa de Cronbach para instrumento compromiso laboral	38
Tabla 6:	Rango de valor de Alfa de Cronbach	38
Tabla 7:	Rango de valor del Coeficiente Rho de Spearman	39
Tabla 8:	Niveles de percepción de Justicia Organizacional de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017	41
Tabla 9:	Niveles de percepción de Compromiso Laboral de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017	42
Tabla 10:	Niveles de percepción de la Justicia Distributiva de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017	43
Tabla 11:	Niveles de percepción de la Justicia Procedimental de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017	44
Tabla 12:	Niveles de percepción de la Justicia Interpersonal de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017	45
Tabla 13:	Niveles de percepción de la Justicia Informativa de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017	46
Tabla 14:	Distribución de frecuencia y porcentajes de la justicia organizacional y el compromiso laboral de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017	47
Tabla 15:	Distribución de frecuencia y porcentajes de la justicia distributiva y el compromiso laboral de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017	48
Tabla 16:	Distribución de frecuencia y porcentajes de la justicia procedimental y el compromiso laboral de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017	49
Tabla 17:	Distribución de frecuencia y porcentajes de la justicia interpersonal y el compromiso laboral de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017	50
Tabla 18:	Distribución de frecuencia y porcentajes de la justicia informacional y el compromiso laboral de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017	51
Tabla 19:	Significancia y correlación entre la percepción de justicia organizacional y el compromiso laboral de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017	52
Tabla 20:	Significancia y correlación entre la percepción de justicia distributiva y el compromiso laboral de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017	53
Tabla 21:	Significancia y correlación entre la percepción de justicia procedimental y el compromiso laboral de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017	54

Tabla 22:	Significancia y correlación entre la percepción de justicia interpersonal y el compromiso laboral de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017	55
Tabla 23:	Significancia y correlación entre la percepción de justicia informativa y el compromiso laboral de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017	56

Lista de Figuras

Figura 1:	Gráfico de diseño	31
Figura 2:	Niveles de percepción de Justicia organizacional de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017	41
Figura 3:	Niveles de percepción de Compromiso Laboral de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017	42
Figura 4:	Niveles de percepción de justicia distributiva de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017	43
Figura 5:	Niveles de percepción de justicia procedimental de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017	44
Figura 6:	Niveles de percepción de justicia interpersonal de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017	45
Figura 7:	Niveles de percepción de justicia informativa de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017	46
Figura 8:	Distribución porcentual de servidores según su percepción de justicia organizacional y compromiso laboral, SENAMHI, Lima 2017	47
Figura 9:	Distribución porcentual de servidores según su percepción de justicia distributiva y compromiso laboral, SENAMHI, Lima 2017	48
Figura 10:	Distribución porcentual de servidores según su percepción de justicia procedimental y compromiso laboral, SENAMHI, Lima 2017	49
Figura 11:	Distribución porcentual de servidores según su percepción de justicia interpersonal y compromiso laboral, SENAMHI, Lima 2017	50
Figura 12:	Distribución porcentual de servidores según su percepción de justicia informacional y compromiso laboral, SENAMHI, Lima 2017	51

RESUMEN

Este trabajo de investigación llamado “Justicia organizacional y compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima 2017”; presento como problema general la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre justicia organizacional y el compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017?, y como objetivo general el determinar la relación existente entre justicia organizacional y el compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017.

La metodología de la investigación es de tipo básico. Siendo de nivel descriptivo, correlacional y de diseño no experimental de corte transversal. Nuestra población estuvo formada por 49 servidores administrativos del SENAMHI. El tipo de muestra fue probabilístico aleatoria conformada por 32 servidores. La primera variable justicia organizacional, medida por evaluación de dicha variable por medio de un instrumento, acoplada y enmarcada a la realidad del estudio; la variable compromiso laboral que es la segunda variable del estudio también tuvo el mismo trato científico.

Se concluyó, basado en la relación Rho de Spearman = 0,369 y un nivel de significancia de $p = 0,009$ que es menor a $\alpha = 0,05$, que la justicia organizacional se relaciona directa y significativamente con el compromiso laboral del SENAMHI.

Palabras clave: Justicia organizacional, compromiso laboral.

ABSTRACT

This research work called "Organizational justice and labor commitment of the administrative servers of the national meteorological and hydrology service of Peru - SENAMHI, Lima 2017"; Presented as a general problem the following question: What is the relationship between organizational justice and the labor engagement of the administrative servers of the National Service of Meteorology and Hydrology of Peru - SENAMHI, Lima - 2017 ?, and as a general objective to determine the relationship between Organizational justice and the labor engagement of the administrative servers of the National Service of Meteorology and Hydrology of Peru - SENAMHI, Lima - 2017.

As for the methodology part the research is of basic type. Being descriptive, correlational and non-experimental cross-sectional design. The population was formed by 49 administrative servers of SENAMHI. The sample type was random probabilistic consisting of 32 servers. The first organizational justice variable, measured by evaluation of said variable by means of an instrument, coupled and framed to the reality of the study; The variable labor engagement that is the second variable of the study also had the same scientific treatment.

It was concluded, based on Spearman's Rho ratio = 0.369 and a significance level of $p = 0.009$ that is less than $\alpha = 0.05$, that organizational justice is directly and significantly related to SENAMHI's labor engagement.

Key words: Organizational justice and labor engagement

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los elementos siempre presentes en la relación de los servidores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI y la institución es la percepción que tienen los primeros sobre si la relación laboral es “justa”, y como la misma se concatena con su “compromiso laboral”.

Sobre lo mencionado existen estudios que demuestran la presencia de características de conducta humana que desarrollan los servidores en la institución que laboran, que son determinantes. El compromiso del servidor y la motivación del mismo juegan un rol categórico en su desempeño laboral y se postula que esto es posible creando un ambiente equitativo y justo. Una de las variables a las que se le atribuye actitudes y comportamientos de los colaboradores, es el de su percepción de cuan justa es su organización. Se refiere a la importancia de la percepción de objetividad y justicia de los servidores con respecto a la posibilidad de lograr beneficios que la organización otorgue, en igualdad de oportunidades así como también la percepción de respeto y consideración por parte de la plana directiva. Están comprobados los efectos que ocasiona la percepción de justicia organizacional que tienen los servidores en el comportamiento de los mismos en su centro laboral, especialmente en lo vinculado a su compromiso y la satisfacción laboral que sienten.

Estudiar la justicia organizacional es importante para determinar la percepción que tienen los servidores administrativos del SENAMHI y su relación con su compromiso laboral, postulando que este repercutirá en el buen desempeño laboral y por consiguiente en la productividad del mismo, lo que asimismo contribuye a mejorar el servicio que se brinda a la ciudadanía. Estudios previos revisados, demuestran que el nivel de rotación del personal, la satisfacción laboral y el desempeño de los servidores, se ve influenciada por cuan justa sea la percepción del colaborador respecto de la institución en la que se desempeña.

En lo que respecta al compromiso laboral se viene tomando conciencia del mismo en las diferentes organizaciones. Mucho se habla del compromiso como un factor determinante que influye en la decisión del servidor en permanecer o no en su centro laboral.

En este contexto se propone realizar una investigación dirigida a conocer ¿Qué relación existe entre justicia organizacional y el compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017?.

1.1. Antecedentes

Esta tesis se basa en las siguientes investigaciones:

Antecedentes Internacionales

Hidrovo y Naranjo (2016), en su tesis para optar por el grado de Magíster en Dirección Estratégica de Recursos Humanos titulada “Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la PUCE matriz Quito” tuvo a 278 docentes como muestra. En cuanto a la variable justicia organizacional usó como instrumento la escala de Colquitt (2001) sobre dicha variable, en la adaptación de Ruíz y García (2013). La conceptualiza como que la misma se relaciona con las percepciones que pueden existir en los trabajadores frente a aspectos de distribución, la manera como son tratados, procedimientos, y en general como son informados de lo que ocurre en su organización. Para los resultados utilizó estadística descriptiva y correlacional. Esta tesis se planteó como objetivo analizar la existencia de la relación entre el compromiso organizacional y las percepciones de justicia organizacional de los docentes de la institución indicada. Concluyó confirmando la hipótesis planteada, es decir, que a una escala más alta de justicia organizacional corresponde un mayor compromiso organizacional; se encontró un nivel de significancia bilateral positiva de 0,000 con una correlación de Pearson de 0,314. A su vez identificó una correlación positiva y significativa a nivel de

0,01 entre el compromiso organizacional en sus tres dimensiones (de continuidad, normativo y afectivo) con la justicia procedimental. La misma correlación positiva y significativa de 0,01 fue encontrada entre el compromiso organizacional (dimensiones afectiva y de continuidad) con la justicia distributiva. En cuanto a la correlación entre percepción de justicia interpersonal y la dimensión afectiva del compromiso organizacional es de 0,01; con la dimensión de continuidad es de 0,05. Por último se identificó una correlación significativa y positiva a un nivel de 0,01 entre el compromiso organizacional (dimensiones afectiva y de continuidad) con la justicia informativa. En cuanto a la dimensión normativa el nivel encontrado es de 0,05.

Villa (2015), en su tesis denominada “Justicia Organizacional en el Poder Judicial chileno: Interés y desafíos en su análisis”, para obtener el grado de Magister en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional de la Universidad de Chile, que es una correlacional bivariada, planteó como su objetivo general revisar que tan posible es aplicar un instrumento cuantitativo y cualitativo a un grupo pequeño de trabajadores, que pudiera ser utilizado para diagnosticar la percepción de justicia organizacional que tienen respecto a su empleador los trabajadores del Poder Judicial de la República de Chile y relacionarla con los niveles de su compromiso organizacional. Se propuso establecer las pautas y recomendaciones necesarias para que, de levantarse en el futuro el instrumento de manera masiva, se logre recabar información que pueda ser utilizada para ejecutar las metodologías de trabajo que permitan un mejor desempeño en la organización. Definió a la Justicia Organizacional, siguiendo a Colquitt (Colquitt, 2001) como, la magnitud en la cual las personas perciben los eventos organizacionales como justos. Llegó a las conclusiones que, la percepción identificada de justicia organizacional en relación a las dimensiones de compromiso afectivo y compromiso de continuidad, son significativas. Identificó a su vez una correlación significativa entre los promedios de las dimensiones de justicia procedimental y las dimensiones de compromisos, de continuidad, y afectivo, dado que reporta una correlación de Pearson de -0.47 y 0,442 con una

significación bilateral de 0,008 y 0,013 respectivamente. Igual sucede con la correlación entre las dimensiones de compromiso de continuidad y la dimensión integrada de justicia interpersonal e informacional, pues se obtiene un coeficiente de -0,416 con un nivel de significación bilateral de 0,02. Finalmente este estudio aporta evidencias que existe correlación entre justicia organizacional y compromiso organizacional, ambas variables estudiadas en dicha investigación. Cabe resaltar que dicho estudio es la base para el desarrollo de la presente tesis ya que las entidades estudiadas en la suya y la presente están dentro del ámbito público y existe similitud entre las culturas de nuestros países.

Hurtado (2014), en su tesis para optar por el grado de Maestría en Psicología titulada “Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogotá” tuvo a 110 docentes como muestra. Para medir la variable justicia organizacional usó la escala de Colquitt (2001) sobre justicia organizacional, la cual fue debidamente traducida del inglés. Definió a la variable siguiendo a Greenberg (1990) como la percepción del trabajador sobre la equidad en su lugar de trabajo. Para los resultados utilizó estadística descriptiva y correlacional. Se planteó como objetivo el demostrar una relación entre la, satisfacción laboral, justicia organizacional, y el compromiso organizacional, teniendo como individuos de estudio a un conjunto de profesores de universidades. Concluyó la existencia de correlaciones positivas y significativas entre la satisfacción y percepción de justicia. A su vez identificó similar estado entre compromiso y percepción de justicia. También encontró relación entre la y satisfacción y la percepción de compromiso. De igual manera se relacionó al compromiso laboral con tres dimensiones de la justicia organizacional las cuales son, la distributiva, la procedimental y la informacional, en las cuales identificó correlación significativa. Cabe resaltar que no encontró correlación con la justicia interpersonal. Así mismo, menciona que las cuatro dimensiones de justicia organizacional tuvieron correlación significativa con la satisfacción laboral. En este trabajo se utilizó el instrumento validado por Meyer y Allen (1994)

para medir la variable compromiso organizacional. Al respecto se puede decir que existen otros estudios a nivel mundial que utilizan los instrumentos de los mencionados autores para medir las variables en estudio, motivo por el cual los resultados que la presente investigación arroje están respaldados por muchos otros estudios que utilizaron los mismos instrumentos por tener alta confiabilidad.

Antecedentes Nacionales:

Dentro de los antecedentes nacionales es importante considerar la investigación de:

Guevara (2015), en su tesis de Magister en Administración de Negocios, de la Universidad Privada Cesar Vallejo de Trujillo, titulada “Justicia organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el Banco de la Nación del Perú, Agencia Trujillo, año 2015.”, utilizó un cuestionario para la recolección de datos como instrumento el que aplicó a 54 trabajadores (muestra) del Banco de la Nación de una agencia en Trujillo – Perú. Definió a la variable, como Hurtado (2014), siguiendo a Greenberg (1990) como la percepción del trabajador sobre la equidad en su lugar de trabajo. Se planteó como objetivo el determinar si existe, entre justicia organizacional y la satisfacción laboral una relación, en los trabajadores del Banco de la Nación del Perú, Agencia Trujillo del 2015. Los análisis estadísticos descriptivos y correlacional, en base al cálculo del coeficiente de Rho Spearman, concluyeron en una correlación positiva considerable entre la variable de satisfacción laboral y la variable de justicia organizacional, aseverando de estos resultados, que los mismos refuerzan la teoría existente.

Alvarado, Parodi y Ruiz (2016), en su tesis de Magíster en Dirección de Personas de la Universidad del Pacífico, titulada “Estilo de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de engagement en técnicos de maquinaria pesada”, utilizó para la recolección de datos un cuestionario el que aplicó a 164 técnicos en maquinarias (muestra) de la empresa

denominada “motores Perú”. Utilizan el planteamiento establecido por Betanzos y Paz (2007) para definir la variable de compromiso organizacional como la representación del estado en que el trabajador se identifica y extiende una liga de afecto con la organización y sus metas, gracias a la cual desea continuar siendo parte de ella. Su objetivo es el identificar cuál es el estilo de liderazgo que genera mayor compromiso organizacional, teniendo en cuenta que los líderes pueden exhibir ciertas conductas que generen engagement (actitud positiva) entre su personal. Los análisis estadísticos descriptivos y correlacionales establecen que entre el compromiso organizacional y el engagement existe una correlación estadísticamente significativa positiva y alta con las tres dimensiones de la primera variable (afectiva, normativa y de continuidad). Los autores indican que la variable engagement es predictiva de la variable compromiso organizacional. Es decir se deben desarrollar acciones para generar la primera entre los trabajadores de una entidad, las que sean capaces o que tengan como resultado el aseguramiento del compromiso de los mismos con su organización.

1.2. Fundamentación técnica, científica o humanística

Variable 1: Justicia organizacional.

La justicia organizacional es la primera variable de estudio. Peña y Ochoa (2016) indican que las personas desarrollan juicios de igualdad y desigualdad sobre los que evalúan los desequilibrios o equilibrios que existen acerca de los beneficios que obtienen de su empleador y sus aportes al trabajo. Consideraron que la justicia organizacional es un elemento trascendente en las relaciones laborales. Así mismo indicaron que estudios recientes de la Psicología Organizacional demuestran el interés de demostrar la percepción de justicia en el trabajador y como esta puede afectar el comportamiento, compromiso y desempeño laboral (pp. 201-202). Al respecto opinan que los trabajadores tienden a comparar la dedicación que le brindan a la empresa con lo que obtienen de ella, haciendo comparaciones con otros miembros de la misma organización.

Esta variable tiene como origen la teoría de la equidad tal como lo Hidrovo y Naranjo (2016). El concepto de justicia en las organizaciones es comenzado a trabajar en la década de los sesentas a fin de medir el impacto de percepciones de equidad entre los miembros de una organización. Existe una equivalencia entre los resultados que un trabajador percibe en su centro laboral y su percepción de cuanto él aporta a los mismos; lo que resulte de esta relación es comparado con los resultados de sus compañeros. Si considera que ellos aportan igual o más que él, entonces tenemos un nivel de satisfacción positivo; si considera que él aporta más y que existen el mismo nivel de recompensas, llega a la conclusión que no existe un nivel de satisfacción positivo.

Es importante resaltar que actualmente a estos factores se les ha añadido la cuantificación del éxito de la distribución de las recompensas en la organización.

Dimensionamiento de la variable justicia organizacional:

La variable justicia organizacional, ha sido dimensionada en la "Escala de justicia organizacional" del investigador Colquitt (2001). Este autor establece como dimensiones de la misma, las siguientes:

Dimensión 1: Justicia distributiva.

Esta dimensión se refiere a la forma como los trabajadores evaluarán sus beneficios, en relación a lo que consideran "igualdad para todos". Es decir que todos los trabajadores esperan lograr igualdad de oportunidades en cuanto a obtener una retribución que consideren equivalente. Podemos conceptualizar la justicia distributiva como todas las facetas que tienen que ver con la igualdad de oportunidades de lograr una recompensa o en su defecto el impacto que puede ocasionar en el trabajador al percibir injusticia distributiva, esto es por ejemplo una considerable rotación o ausentismo (Mladinic, p. 173).

Dimensión 2: Justicia procedimental.

Vaamonde (2003), cita a Tyler y Lind (1992), quien señala que existen tres factores relacionados con la autoridad, que afectan la justicia procedimental; ellos son la confianza, la neutralidad y el status. La confianza es la creencia que el trabajador se forja respecto a las intenciones del jefe, que es evaluado bajo la percepción de equidad y ética del segundo. La neutralidad, se refiere a la percepción del grado de imparcialidad que tiene el jefe en la toma de decisiones, y el status es entendido como la percepción de reconocimiento del jefe hacia el trabajador y que se traduce en un trato cortés, respetuoso y digno (p. 104).

Dimensión 3: Justicia interpersonal.

Esta dimensión se refiere a la percepción de la calidad de relación que recibe el trabajador de los directivos encargados de establecer los procedimientos de distribución. En este sentido Del Olmo (2012), opina, que si los directivos buscan promover la justicia interpersonal deben tratar a los empleados con cortesía, respeto, educación y dignidad. De igual manera sugiere que deben abstenerse de hacer comentarios despectivos o menospreciar a sus subordinados.

Dimensión 4: Justicia informacional.

Rodríguez, Salanova y Martínez (2014), indican que la justicia informacional es la descripción del razonamiento que explican las decisiones adoptadas por los directivos; es decir es la percepción subjetiva que la información recibida durante la implementación de un proceso de toma de decisión fue adecuada, correcta y suficiente.

Variable 2: Compromiso laboral.

El Compromiso Laboral, también denominado compromiso organizacional, se vincula a la administración eficiente de recursos humanos, la cual se define como clave para llegar a las metas institucionales y el logro de objetivos. La tecnología moderna simplifica muchas veces los procesos; sin embargo, lo que construye a una organización como eficiente, son sus

trabajadores. La lealtad, cualidades y habilidades, influyen en los resultados de la organización. Algunas investigaciones señalan que tener trabajadores comprometidos, es la clave para lograr los objetivos institucionales (Bayona, Goñi y Badorran, s/f, p. 2,3,4).

Dimensionamiento de la variable compromiso laboral:

La variable Compromiso Laboral, se desarrolla mediante la denominada "Escala de compromiso organizacional" diseñada por los autores Meyer y Allen (1994). Estos autores la dimensiona en compromiso: (a) afectivo, (b) de continuidad y, (c) normativo.

Dimensión 1: Compromiso afectivo.

Esta dimensión se refiere a lo que el trabajador percibe por la organización en su totalidad; esta percepción se expresa en la naturaleza de su afecto (Vega y Garrido, 1988). Estos autores indican que se trata de la unión emocional, grado de implicancia e identificación con la entidad en la que laboran.

Eso se manifiesta cuando el servidor se relaciona de manera emocional con su entidad; forma vínculos emocionales al percibir que sus expectativas y necesidades se satisfacen. Ello lo lleva a buscar de la misma manera el bien de su entidad, marcándose su orgullo de pertenencia (el ejemplo más claro de ello es que el servidor transmite a sus amigos y círculo cercano el nivel de emoción por ser parte de su organización).

A la vez se genera un fuerte involucramiento del servidor por los hechos de la entidad en la que labora; emerge un sentido de solidaridad y de cooperación cuando pasan situaciones no tan positivas para la misma.

Dimensión 2: Compromiso de continuidad.

El compromiso de continuidad se basa en lo conceptualizado por Becker (1960). Este autor postula que los servidores invierten fuertemente en su entidad y que consecuentemente, no desean o no pueden perder dicha

inversión. Eso sí, su compromiso se vuelve decreciente en relación a su percepción que el permanecer en la entidad aumenta sus costos más allá de lo que consideran han invertido. Existe así una relación instrumental o de intercambio, donde se puede hablar de una especie de “penalidad” por salir de la organización; en tanto dicha penalidad sea alta, el compromiso es alto; si la penalidad baja, el compromiso consecuentemente decrece.

Dimensión 3: Compromiso normativo.

La mejor manera de conceptualizarla es como la conducta de lealtad, donde el servidor pretende quedarse en la organización. Esta conceptualización fue desarrollada por Mowday, Porter y Steers (1982) y se explica también como una pretensión que puede estar originada ya sea por el grado de identidad que siente para con la organización, o si es que percibe una falta de alternativas de otro trabajo.

1.3. Justificación

Para justificar el presente trabajo nos guiaremos de los criterios establecidos por Hernández R., Fernández, C., Baptista, P. (2010).

Justificación teórica.

De una exhaustiva revisión de la literatura que se sintetiza en el presente trabajo servirá de referente teórico para futuras investigaciones. Los resultados que de esta investigación se desprendan permitirán poner a prueba los fundamentos teóricos de las variables en estudio. En esta línea para la variable justicia organizacional nos apoyaremos en la teoría de Colquitt (2001), y para la variable compromiso laboral nos respaldamos en la teoría de Meyer y Allen (1994). Los resultados obtenidos servirán para futuros trabajos de investigación al respecto. Cabe indicar además que este trabajo de investigación me permitió también establecer correlaciones entre las variables justicia organizacional y el compromiso laboral del SENAMHI, 2017, confirmando los resultados similares obtenidos en anteriores estudios, salvo para el supuesto de la relación entre la dimensión justicia distributiva y la variable compromiso laboral.

Justificación práctica.

Se eligió el presente trabajo debido a los problemas laborales que existen en el SENAMHI percibiéndose un clima laboral tenso, supuestamente debido a una insatisfacción con los niveles remunerativos. Por ello se escogió determinar si existe o no una relación entre lo que los servidores perciben como justicia organizacional con su compromiso laboral. Los productos de ésta investigación, han evidenciado que entre ambas variables existe una relación, lo cual será de utilidad, en la medida en que los directivos del SENAMHI adopten decisiones adecuadas.

Justificación metodológica.

Metodológicamente, el presente trabajo de investigación contribuirá a una mejor comprensión de las variables en estudio las que fueron descompuestas para un mejor análisis. A través de esta investigación se pone a disposición de la comunidad científica, los instrumentos validados para próximas investigaciones. Para lograr nuestros objetivos en esta tesis se trabajó en la adecuación y validación de dos cuestionarios de preguntas para comprobar nuestra hipótesis, los mismos que fueron validados y pasaron prueba de confiabilidad sobre la justicia organizacional y el compromiso laboral del SENAMHI, 2017.

1.4. Problema

Problema General.

¿Qué relación existe entre justicia organizacional y el compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017?

Problemas específicos.

Problema específico 1.

¿Qué relación existe entre la justicia distributiva y el compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017?

Problema específico 2.

¿Qué relación existe entre la justicia procedimental y el compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017?

Problema específico 3.

¿Qué relación existe entre la justicia interpersonal y el compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017?

Problema específico 4.

¿Qué relación existe entre la justicia informativa y el compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017?.

1.5. Hipótesis

Hipótesis General

La justicia organizacional y el compromiso laboral se relacionan positiva y significativamente entre los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017.

Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1.

La justicia distributiva y el compromiso laboral se relacionan directa y significativamente entre de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017.

Hipótesis específica 2.

La justicia procedimental y el compromiso laboral se relacionan directa y significativamente entre los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima – 2017.

Hipótesis específica 3.

La justicia interpersonal y el compromiso laboral se relacionan directa y significativamente entre los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017.

Hipótesis específica 4.

La justicia informativa y el compromiso laboral se relacionan directa y significativamente entre los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017.

1.6. Objetivos.

Objetivo General.

Determinar la relación existente entre justicia organizacional y el compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017.

Objetivos específicos.

Objetivo específico 1

Determinar la relación existente entre la justicia distributiva y el compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación existente entre la justicia procedimental y el compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación existente entre la justicia interpersonal y el compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017.

Objetivo específico 4

Determinar la relación existente entre la justicia informativa y el compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables

Las variables en la investigación, son los elementos clave del fenómeno a estudiar. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) la variable es una cualidad que puede variar lo cual se puede medir u observar (p. 105). Las variables que fueron objeto de estudio fueron la Justicia Organizacional y el Compromiso Laboral. Estas definen al objeto del estudio.

Definición conceptual

Variable 1:

Justicia Organizacional.

Es como el empleado percibe lo que es justo y lo que es injusto en la entidad en la que labora (Omar, 2006, p. 208).

Variable 2:

Compromiso laboral.

Robbins (2013), define al compromiso organizacional como el nivel en el que un servidor se siente identificado con las metas y con la entidad misma en la que labora, decidiendo por ello continuar en la misma (p. 75).

2.2 Operacionalización de variables.

En las tablas 1 y 2 respectivamente se expresa los procedimientos y actividades que se desarrollaron para medir las variables en estudio. Las variables fueron descompuestas (operacionalizadas) a fin de facilitar su pertinente evaluación.

La variable justicia organizacional, se medirá mediante la aplicación de un cuestionario adaptado de la denominada "Escala de justicia organizacional" de Colquitt. La variable compromiso laboral, se medirá mediante la aplicación de un cuestionario adaptado de la denominada "Escala de compromiso organizacional" de Meyer y Allen.

Tabla 1
Operacionalización de la variable Justicia Organizacional

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y VALOR (Ordinal; Escala de Likert)	NIVELES
	Valor remuneraciones	1,2		Baja:
Justicia distributiva	Equidad remunerativa	3	En mínima medida (1)	[0,1-1,0]
	Remuneración justa	4		
	Expresión de opiniones	5,6		
Justicia procedimental	Aplicación procedimientos	7,8	En poca medida (2)	Media:
	Información objetiva	9		
	Posibilidad de atención	10		
	Aplicación ética	11		
Justicia interpersonal	Trato educado	12	Ni Si/Ni No (3)	Alta:
	Trato digno	13		
	Trato respetuoso	14		
	Omisión comentarios inapropiados	15		
	Sinceridad comunicación	16		
Justicia informativa	Explicación detallada	17	En buena medida (4)	[2,1-3,0]
	Explicación oportuna	18,19		
	Necesidades trabajador	20		

Nota: Elaboración basada en el marco teórico.

Tabla 2.
Operacionalización de la variable compromiso laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y VALOR (Ordinal; Escala de Likert)	NIVELES
	Internalización de problemas	1,2		
	Carrera vitalicia	3,4,5		Baja:
Compromiso Afectivo	Significado personal	6,7		[0,1-1,0]
	Sentido de pertenencia	8,9,10,11	EN MINIMA MEDIDA (1)	Media:
	Necesidad vital	12,13	EN POCA MEDIDA (2)	[1,1-2,0]
Compromiso de Continuidad	Escasez de alternativas	14,15,16,17,18	NI SI/NI NO (3)	Alta:
	Sentimiento de culpa	19,20,21,22	EN BUENA MEDIDA (4)	[2,1-3,0]
Compromiso Normativo	Lealtad	23,24,25	EN GRAN MEDIDA (5)	
	Gratitud	26,27		

Nota: Elaboración basada en el marco teórico.

2.3. Metodología.

El método utilizado fue el hipotético-deductivo. Éste es aquel que el investigador utiliza para convertir la información en un medio científico. Este sistema tiene como pautas: (i) el estudio del problema, (ii) realización de una hipótesis para explicar lo investigado, (iii) proposiciones elementales de la propia hipótesis, y (iv) verificación de los enunciados propuestos con la experiencia. Al respecto Bernal (2014) definió: el método de investigación utilizado es el hipotético deductivo debido a que la investigación parte de una hipótesis y busca comprobarla o rechazarla desprendiéndose de ello conclusiones que se confrontaran con lo encontrado (p. 39).

2.4. Tipo de estudio.

Esta investigación es de tipo básico (pretende generar nuevos conocimientos con respecto a la realidad social y organizacional). Al

respecto Hernández (2010) explica que la investigación científica cumple dos propósitos fundamentales, el primero elaborar saber y teorías al que la llaman investigación de tipo básico, y segundo solucionar hechos al que el autor llama Investigación aplicada (p. xxvii).

2.5. Diseño.

Ésta investigación es de diseño no experimental debido a que no se manipulan variables. Según Hernández (2010) la investigación no experimental se define como el estudio en el que no se manipula las variables. De acuerdo con Hernández; Fernández y Baptista (2006) las investigaciones de corte correlacional permiten definir el grado de asociación entre más de una variable. (p. 83). De acuerdo Sánchez y Reyes (2002) el diseño se resume en el siguiente gráfico:

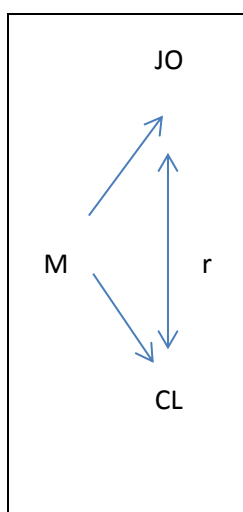


Figura 1: Gráfico de diseño

En donde:

M: Representa a la muestra de toda la población estudiada

JO: Observación de la variable justicia organizacional.

CL: Observación de la variable compromiso laboral.

r : Coeficiente de correlación.

2.6 Población, muestra y muestreo

Población.

En el presente estudio la población está constituida por los servidores administrativos del SENAMHI que voluntariamente respondieron los instrumentos. De un total de 59, respondieron 49. El mencionado servicio incluye las Oficinas de Administración, Tecnologías de la Información y la Comunicación, Secretaría General, Planeamiento y Presupuesto, Recursos Humanos y Asesoría Jurídica. Al respecto cabe señalar que Hernández (2010) citó a Selltiz (1980) para definir a la población como todos los casos que coinciden con una definida lista de especificaciones (p.174).

Muestra.

No es necesario trabajar una muestra ya que los instrumentos se aplicaron a toda la población objeto de estudio teniendo en cuenta criterio de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión:

(a) Servidores permanente que laboren en el área administrativa del SENAMHI, (b) Servidores contratados que laboren en el SENAMHI, (c) Servidores que respondan todos los ítems del cuestionario

Criterios de exclusión:

(a) Servidores que se encuentren de vacaciones del SENAMHI, (b) Servidores con licencia y/o permiso del SENAMHI, (c) Servidores que no respondieron todo o parte del instrumento.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Este estudio presenta la investigación desde el análisis de las variables:

Técnica.

La técnica utilizada fue la encuesta; según Hernández (2010) esta es una técnica en la cual se presentan interrogantes dirigidas a personas del estudio utilizando cuestionarios; estos fueron efectuados en forma personal. Dentro de una comunidad determinada. (p. 116). Se aplicó la encuesta de una duración de 30 minutos para las variables justicia organizacional y compromiso laboral.

Instrumento.

Para la variable denominada justicia organizacional, en el estudio se aplicó un cuestionario adaptado de la traducción al español de la llamada "Escala de Justicia Organizacional de Colquitt", el mismo que se presenta en el Anexo 2 de la presente investigación.

En el caso de la variable denominada compromiso laboral, se aplicó mediante un cuestionario que fue adaptado de la llamada "escala de compromiso organizacional" diseñada por los autores Meyer y Allen, la misma que también se presenta en el Anexo 2 de la presente investigación.

Variable 1: Justicia Organizacional

Ficha técnica

Nombre: Instrumento para medir la Justicia Organizacional

Autor: Jason A. Colquitt. Modificado por Alcides Pelayo Chávarry Correa

Año: 2001

Descripción: El presente cuestionario busca recoger información que permita medir algunas variables referidas al comportamiento organizacional del SENAMHI. Lo que se busca es medir la percepción de cuan justa considera a la organización respecto a sus servidores.

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Determinar el nivel de percepción de justicia organizacional entre los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima – 2017.

Población: 49

Lugar: Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI,
Lima

Número de ítem: 20

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 20 minutos

Escala de medición:

Escala: de Likert

Niveles	Rango
Baja	(0.1-1.0)
Media	(1.1-2.0)
Alta	(2.1-3.0)

Variable 2: Compromiso Laboral

Ficha técnica

Nombre: Instrumento para medir compromiso organizacional

Autor: John P. Meyer, y Natalie J. Allen. Modificado por Alcides Pelayo Chávarry Correa

Año: 1994

Descripción: El presente cuestionario busca recoger información que permita medir algunas variables referidas al compromiso laboral en el SENAMHI. Lo que se busca es medir la percepción de cuanto compromiso tienen sus servidores para con su organización.

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Determinar el nivel de compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima para con su organización.

Población: 49

Lugar: Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima

Número de ítem: 27

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 20 minutos

Escala de medición:

Escala: de Likert

Niveles	Rango
Baja	(0.1-1.0)
Media	(1.1-2.0)
Alta	(2.1-3.0)

Validez

Los instrumentos para su validación fueron sometidos a juicios de experto para determinar su validez y confiabilidad. Se tuvo la participación de un metodólogo de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de amplia experiencia en el tema, quien por estar entrenado en este campo evaluó las preguntas presentadas, en el sentido que hayan tenido un buen contenido, que la redacción sea diáfana y ayude a esclarecer el tema de investigación.

Se le proporciono los instrumentos, matriz de consistencia, y la ficha de validación donde se establecieron (i) calidad técnica de representatividad, (ii) correspondencia de los criterios, objetivos e ítems y (iii) calidad del lenguaje.

Tabla 3
Validación del instrumento por el experto

Experto	Opinión
Dr. Leonardo Pando Sussoni	Aplicable

Nota: Elaboración propia.

Confiabilidad.

En lo que respecta al nivel de confiabilidad del cuestionario de evaluación de habilidades gerenciales que se aplicó cumplió con los estándares en cuanto a forma y contenido. Los instrumentos se aplicaron a un grupo piloto para obtener confirmación y que nos sirva para uso repetido y obtener buenos resultados en la investigación.

La confiabilidad del instrumento se realizó con la prueba piloto a 32 servidores utilizando la fórmula de coeficiente Alfa de Cronbach para la variable justicia organizacional y compromiso laboral para todas sus dimensiones. El coeficiente de Alfa de Cronbach permite determinar el grado de consistencia y precisión siendo aplicado a nuestro grupo piloto lográndose los valores mostrados (tabla 4 y 5).

Tabla 4
Alfa de Cronbach para instrumento justicia organizacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,837	,785	20

Nota: La fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto.

Tabla 5
Alfa de Cronbach para instrumento de compromiso laboral

Alfa de Cronbach ^a	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados ^a	N de elementos
,805	,798	27

Nota: La fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto

Tabla 6
Rango de valor de Alfa de Cronbach

Rangos o valores	Criterio
Coeficiente alfa > .9 es	Excelente
Coeficiente alfa > .8 es	Bueno
Coeficiente alfa > .7 es	Aceptable
Coeficiente alfa > .6 es	Cuestionable
Coeficiente alfa > .5 es	Pobre
Coeficiente alfa < .5 es	Inaceptable

Nota: La fuente se obtuvo, George y Mallery (2003, p.231)

2.8 Método de análisis de datos

El método de análisis de datos utilizado es estadístico, para lo que se utilizó el software estadístico SPSS, versión 2.24. Se usó la estadística descriptiva, para la construcción de tablas de frecuencias, porcentajes y figuras. De otro lado se usó la estadística inferencial, para realizar la prueba de hipótesis estadística y determinar la correlación de variables. Para analizar los datos recogidos en los cuestionarios se han utilizado estadísticos descriptivos y el coeficiente de correlación Rho de Spearman, por ser la prueba estadística más efectiva para medir correlaciones entre dos o más variables. Los coeficientes serán evaluados de acuerdo a Bisquerra (2009).

Tabla 7
Rango de valor del Coeficiente Rho de Spearman

Interpretación	Valores estimados
Correlación muy alta	De -0,91 a -1
Correlación alta	De -0,71 a -0.90
Correlación moderada	De -0,41 a -0.70
Correlación baja	De -0,21 a -0,40
Correlación nula	De 0 a -0,20
Correlación baja	De 0,21 a 0,40
Correlación moderada	De 0,41 a 0,70
Correlación alta	De 0,71 a 0,90
Correlación muy alta	De 0,91 a 1

Nota: La fuente se obtuvo de Bisquerra Alzina, Rafael. (2009).
Metodología de Investigación Educativa. Madrid: Muralla, S.A.
 p. 212.

2.9 Aspectos éticos

La presente investigación se desarrolló buscando datos reales, las encuestas se aplicaron de manera anónima a la muestra de estudio; se trató los resultados tal y como se presentaron sin influenciar absolutamente los mismos. El marco teórico está constituido por aportes de otras investigaciones, respetando los derechos de los diferentes autores citados como apoyo científico de la presente investigación. Se tomó como guía metodológica para realizar la investigación los aportes de Hernández, Fernández y Baptista Lucho (2010). El autor de este trabajo da fe que los resultados obtenidos son reales y pueden ser verificables y cuestionables si la situación así lo amerita.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación de resultados

En este subcapítulo se presenta el análisis descriptivo de los niveles de percepción de la justicia organizacional y el compromiso laboral así como de sus respectivas dimensiones.

3.1.1. Descripción de los resultados de la variable justicia organizacional del SENAMHI, Lima 2017.

Tabla 8

Niveles de percepción de Justicia Organizacional de los servidores administrativos de del SENAMHI, Lima 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	0	0,0	0,0	0,0
Media	30	61,22	61,22	61,22
Alta	19	38,78	38,78	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Nota: La fuente se obtuvo de la base de datos de los cuestionarios

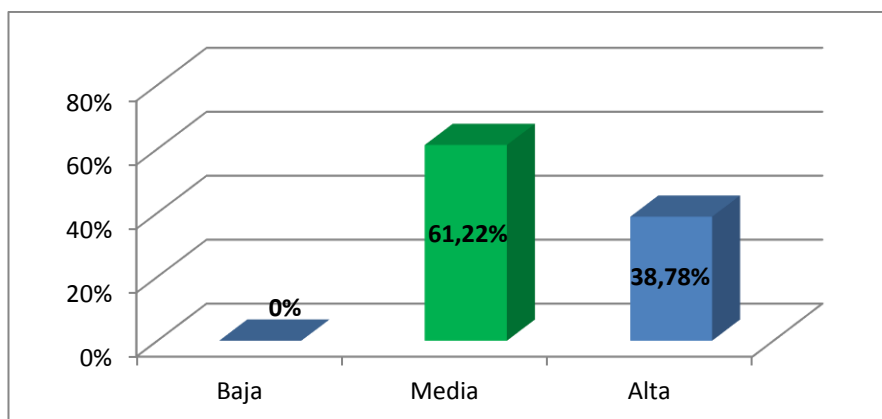


Figura 2. Niveles de percepción de Justicia organizacional de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017

Interpretación

En la tabla 8 y figura 2 se representa los niveles de percepción de justicia organizacional de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú. Observamos que el 38.78% de la muestra siente un alto nivel de justicia en su centro de labores; un porcentaje de 61.22% percibe una justicia organizacional media en su centro de labores. Estos resultados son similares a los encontrados por los autores revisados en los antecedentes, salvo el caso de Alvarado, Parodi y Ruiz (2016) que no trabajan esta variable.

3.1.2. Descripción de los resultados de la variable compromiso laboral del SENAMHI, Lima 2017.

Tabla 9
Niveles de percepción de Compromiso Laboral de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	0	0,0	0,0	0,0
Media	10	20,4	20,4	20,4
Alta	39	79,6	79,6	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Nota: La fuente se obtuvo de la base de datos de los cuestionarios

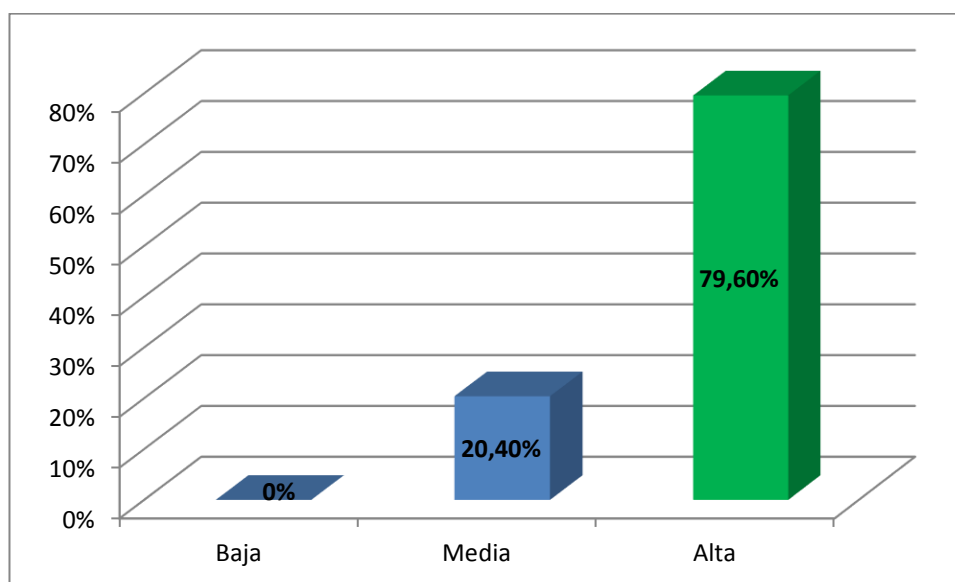


Figura 3: Niveles de percepción de Compromiso Laboral de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017

Interpretación

De la tabla 9 y figura 3 se aprecia que un 79.6% de servidores administrativos del SENAMHI tienen un nivel de percepción alto referente a su compromiso laboral; tenemos un 20.4% con un nivel medio. Lo interesante de destacar es que existe un 0.0% de servidores que no tienen algún nivel de compromiso. Estos resultados son similares a los encontrados por los autores revisados en los antecedentes.

3.1.3. Descripción de los resultados de la variable justicia organizacional en su dimensión justicia distributiva del SENAMHI, Lima 2017.

Tabla 10

Niveles de percepción de la Justicia Distributiva de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	10	20,4	20,4	20,4
Media	38	77,6	77,6	98,0
Alta	1	2,0	2,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: La fuente se obtuvo de la base de datos de los cuestionarios

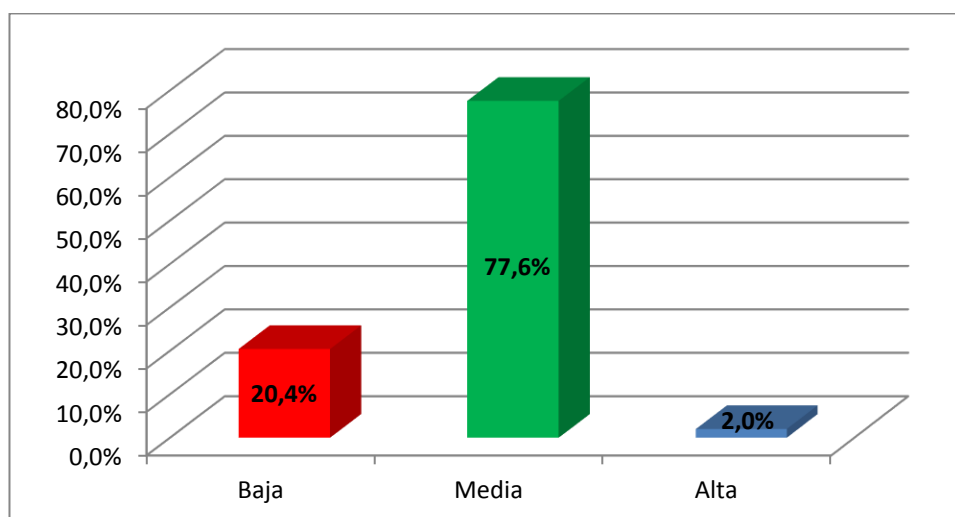


Figura 4: Niveles de percepción de la justicia distributiva de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima - 2017.

Interpretación

De la tabla 10 y figura 4 interpretamos que acerca de la justicia distributiva los servidores del área en estudio tienen una percepción está más inclinada a media con un 77.6% y baja con 20.41%. Sin embargo existe un 2.04% que tiene un nivel alto. Esto estaría indicando que una mayoría sienten que existe un nivel medio de justicia distributiva. Estos resultados son similares a los encontrados por los autores revisados en los antecedentes, salvo en los casos de Hidrovo y Naranjo (2016) y Alvarado, Parodi y Ruiz (2016) que no trabajan esta dimensión los primeros y esta variable los segundos.

3.1.4. Descripción de los resultados de la variable justicia organizacional en su dimensión justicia procedimental del SENAMHI, Lima 2017.

Tabla 11

Niveles de percepción de Justicia Procedimental de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	2	4,1	4,1	4,1
Media	43	87,8	87,8	91,8
Alta	4	8,2	8,2	100,0
Total	49	100.0	100.0	

Nota: La fuente se obtuvo de la base de datos de los cuestionarios

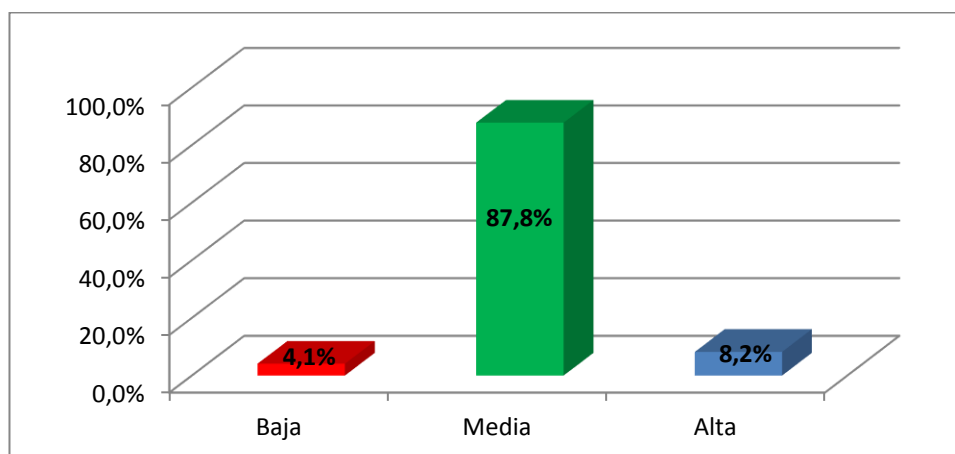


Figura 5: Niveles de percepción de justicia procedimental de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017.

Interpretación

De la tabla 11 y figura 5 se demuestra que un 87,76% de los servidores administrativos del SENAMHI en estudio perciben la justicia procedimental de su organización en un rango medio, un 8,16% la perciben como alto, y un 4,08% sienten que es baja. En general se puede decir que una mayoría absoluta sienten que la justicia procedimental es media. Estos resultados son similares a los encontrados por los autores revisados en los antecedentes, salvo en los casos de Hidrovo y Naranjo (2016) y Alvarado, Parodi y Ruiz (2016) que no trabajan esta dimensión los primeros y esta variable los segundos.

3.1.5. Descripción de los resultados de la variable justicia organizacional en su dimensión justicia interpersonal del SENAMHI, Lima 2017.

Tabla 12

Niveles de percepción de Justicia Interpersonal de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	2	4,1	4,1	4,1
Media	15	30,6	30,6	34,7
Alta	32	65,3	65,3	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: La fuente se obtuvo de la base de datos de los cuestionarios

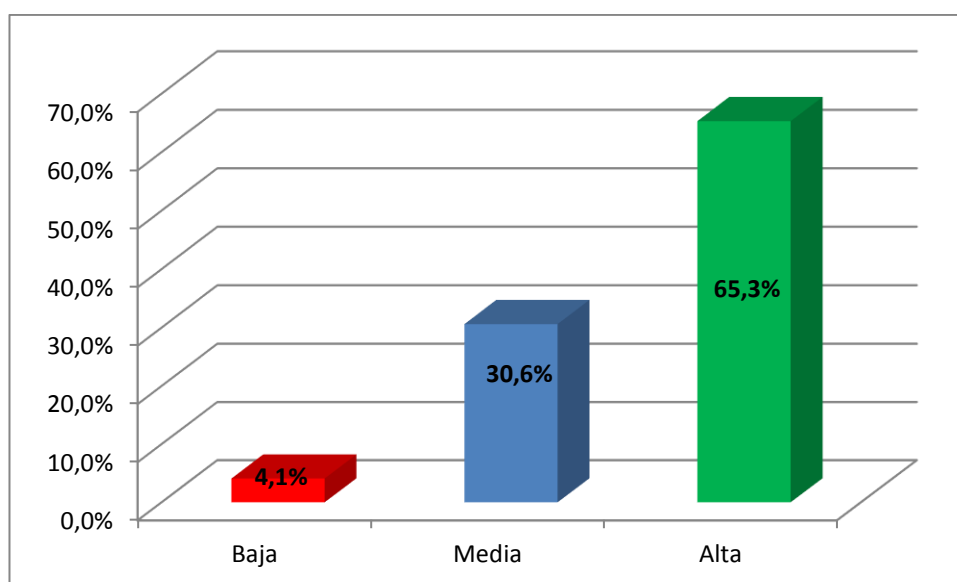


Figura 6: Niveles de percepción de Justicia interpersonal de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017

Interpretación

De la tabla 12 y figura 6 podemos percibir que la percepción de justicia interpersonal de los servidores en estudio está en un 65.31% en nivel alto, 30.61% en nivel medio, y tan sólo un 4.08% perciben este tipo de justicia como baja. Estos resultados son similares a los encontrados por los autores revisados en los antecedentes, salvo en los casos de Hidrovo y Naranjo (2016) y Alvarado, Parodi y Ruiz (2016) que no trabajan esta dimensión los primeros y esta variable los segundos.

3.1.6. Descripción de los resultados de la variable justicia organizacional en su dimensión justicia informativa del SENAMHI, Lima 2017.

Tabla 13

Niveles de percepción de Justicia Informativa de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	9	18,4	18,4	18,4
Media	19	38,8	38,8	57,1
Alta	21	42,9	42,9	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: La fuente se obtuvo de la base de datos de los cuestionarios

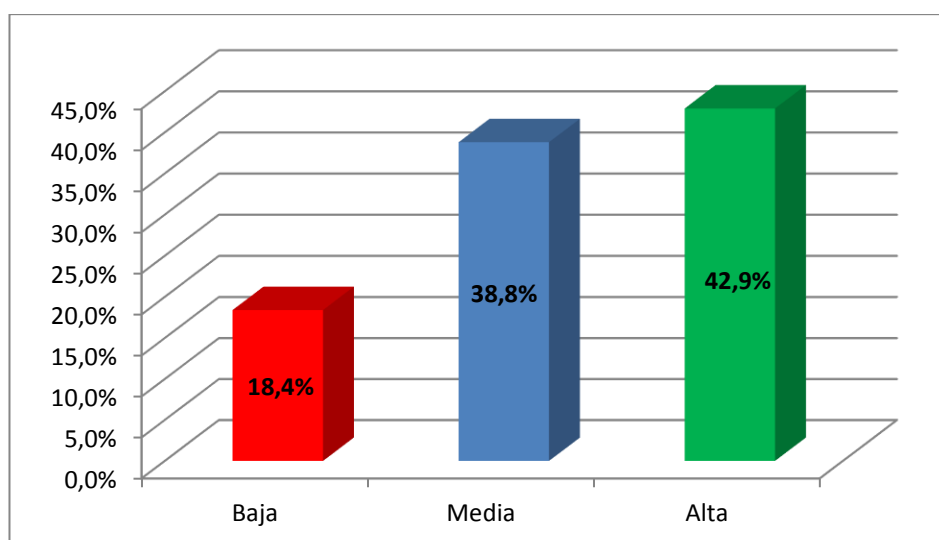


Figura 7: Niveles de percepción de justicia informativa de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017

Interpretación

En la figura 7 y la tabla 13 se aprecia la distribución de la percepción del nivel de justicia informativa de los servidores en estudio. Predomina el nivel alto con un 42.86%, seguido del nivel medio con un 38.78%, y un importante 18.37% la perciben como baja. Estos resultados son similares a los encontrados por los autores revisados en los antecedentes, salvo en los casos de Hidrovo y Naranjo (2016) y Alvarado, Parodi y Ruiz (2016) que no trabajan esta dimensión los primeros y esta variable los segundos.

3.1.7. Descripción de los resultados de distribución de frecuencias y porcentajes de la justicia organizacional y el compromiso laboral del SENAMHI, Lima 2017.

Tabla 14

Distribución de frecuencias y porcentajes de la justicia organizacional y el compromiso laboral de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017

Compromiso Laboral	Justicia Organizacional						Total	
	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta		
Baja	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Media	0	0.0%	8	16.3%	22	44.9%	30	61.2%
Alta	0	0.0%	2	4.1%	17	34.7%	19	38.8%
Total	0	0.0%	10	20.4%	39	79.6%	49	100.0%

Nota: La fuente se obtuvo de la base de datos de los cuestionarios

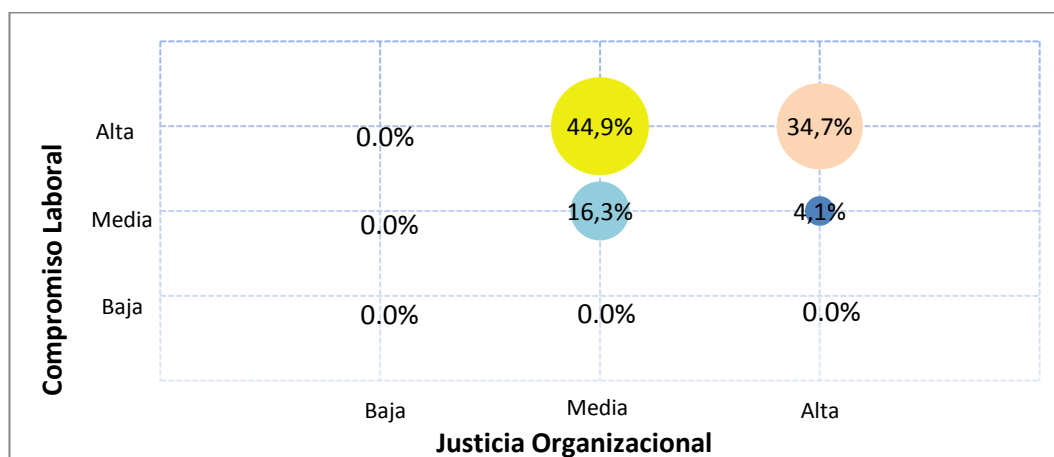


Figura 8: Distribución porcentual de servidores según su percepción de justicia organizacional y compromiso laboral, SENAMHI, Lima 2017

Interpretación.

Sobre ambas variables: Observamos que existe un grupo representativo de 44.9% de personal de servidores administrativos que perciben como nivel alto a su compromiso laboral y a la vez como nivel medio su percepción de justicia organizacional. Así mismo, el 34.7% señala que su compromiso laboral y su percepción de justicia organizacional alcanzan un nivel alto. Se infiere de los resultados obtenidos, que la relación es positiva, es decir, a una mayor percepción de justicia organizacional existe un buen nivel de compromiso laboral. Estos resultados son similares a los encontrados por los autores revisados en los antecedentes. Esta afirmación se verificará con la respectiva prueba de hipótesis.

3.1.8. Descripción de los resultados de distribución de frecuencias y porcentajes de la justicia distributiva y compromiso laboral del SENAMHI, Lima 2017.

Tabla 15

Distribución de frecuencias y porcentajes de justicia distributiva y el compromiso laboral de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017

Compromiso Laboral	Justicia Distributiva						Total	
	Baja	Media	Alta					
Baja	0	0.0%	3	6.1%	7	14.3%	10	20.4%
Media	0	0.0%	7	14.3%	31	63.3%	38	77.6%
Alta	0	0.0%	0	0.0%	1	2.0%	1	38.8%
Total	0	0.0%	10	20.4%	39	79.6%	49	100.0%

Nota: La fuente se obtuvo de la base de datos de los cuestionarios

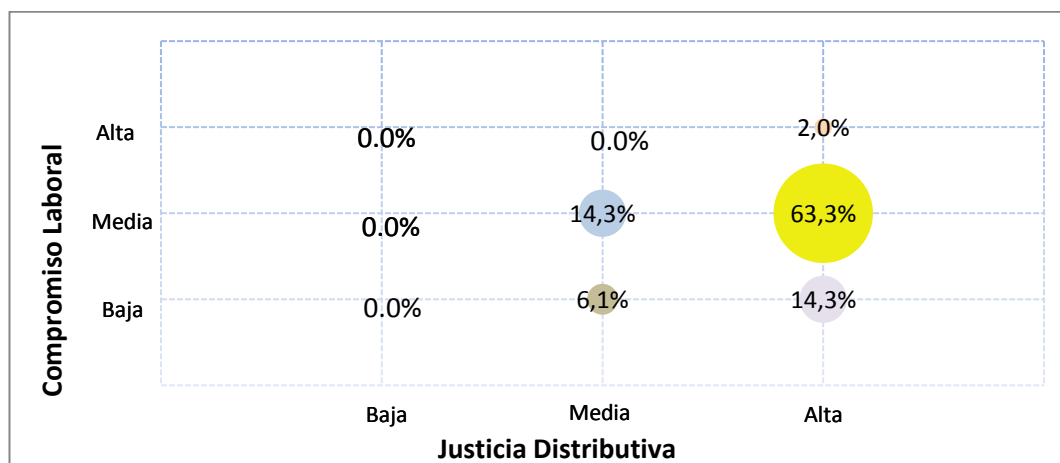


Figura 9: Distribución porcentual de servidores según su percepción de justicia distributiva y compromiso laboral, SENAMHI, Lima 2017.

Interpretación.

Sobre ambas variables: Observamos que existe un grupo representativo de 63.3% de servidores administrativos de SENAMHI en Lima que perciben como nivel medio su compromiso laboral y a la vez como nivel alto la justicia distributiva. Así mismo, el 14.3% señala que su percepción de justicia distributiva y su compromiso laboral alcanzan un nivel medio. Se infiere de los resultados obtenidos, que la relación es positiva, es decir, a mejor percepción de justicia distributiva, mejora el compromiso laboral. Estos resultados son similares a los encontrados por los autores revisados en los antecedentes. Esta afirmación se verificará con la respectiva prueba de hipótesis.

3.1.9. Descripción de los resultados de distribución de frecuencias y porcentajes de la justicia procedimental y compromiso laboral del SENAMHI, Lima 2017.

Tabla 16

Distribución de frecuencias y porcentajes de justicia procedimental y el compromiso laboral de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017

Compromiso Laboral	Justicia Procedimental						Total	
	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta		
Baja	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Media	1	2.0%	9	18.4%	0	0.0%	10	20.4%
Alta	1	2.0%	34	69.4%	4	8.2%	39	79.6%
Total	2	0.0%	43	87.8%	4	8.2%	49	100.0%

Nota: La fuente se obtuvo de la base de datos de los cuestionarios

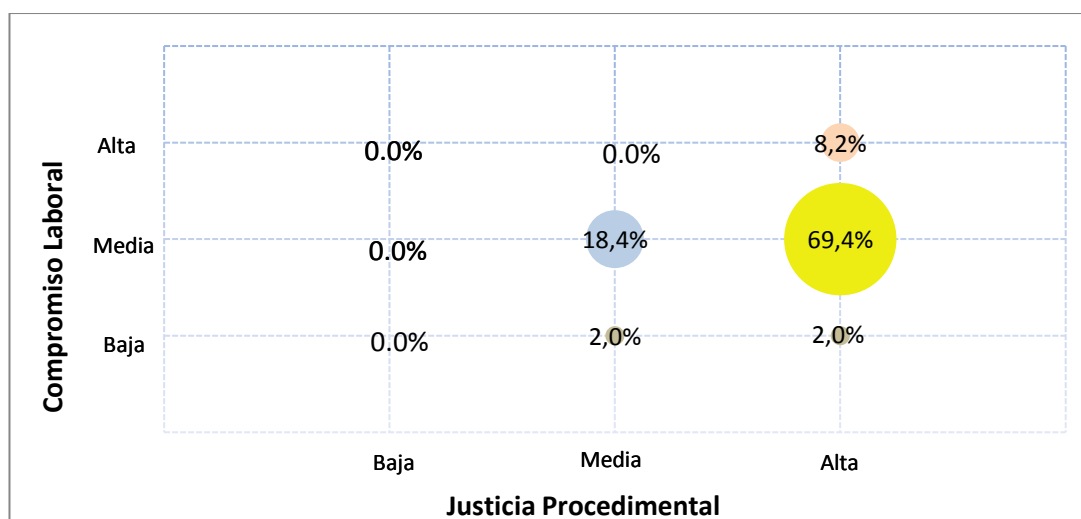


Figura 10: Distribución porcentual de servidores según su percepción de justicia procedimental y compromiso laboral, SENAMHI, Lima 2017.

Interpretación.

Sobre ambas variables: Observamos que existe un grupo representativo de 69.4% de servidores que perciben como nivel medio su compromiso laboral en relación a su percepción de justicia procedimental alta. Así mismo, el 18.4% señala como de nivel medio tanto el compromiso laboral y la percepción de justicia procedimental. Se infiere de los resultados obtenidos, que la relación es positiva, es decir, a mejor percepción de justicia procedimental, mejor compromiso laboral. Estos resultados son similares a los encontrados por los autores revisados en los antecedentes. Esta afirmación se verificará con la respectiva prueba de hipótesis.

3.1.10. Descripción de los resultados de distribución de frecuencias y porcentajes de la justicia interpersonal y compromiso laboral del SENAMHI, Lima 2017.

Tabla 17

Distribución de frecuencias y porcentajes de justicia interpersonal y el compromiso laboral de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017

Compromiso Laboral	Justicia Interpersonal						Total	
	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta		
Baja	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Media	0	0.0%	7	14.3%	3	6.1%	10	20.4%
Alta	2	4.1%	8	16.3%	29	59.2%	39	79.6%
Total	2	4.1%	15	30.6%	32	65.3%	49	100.0%

Nota: La fuente se obtuvo de la base de datos de los cuestionarios

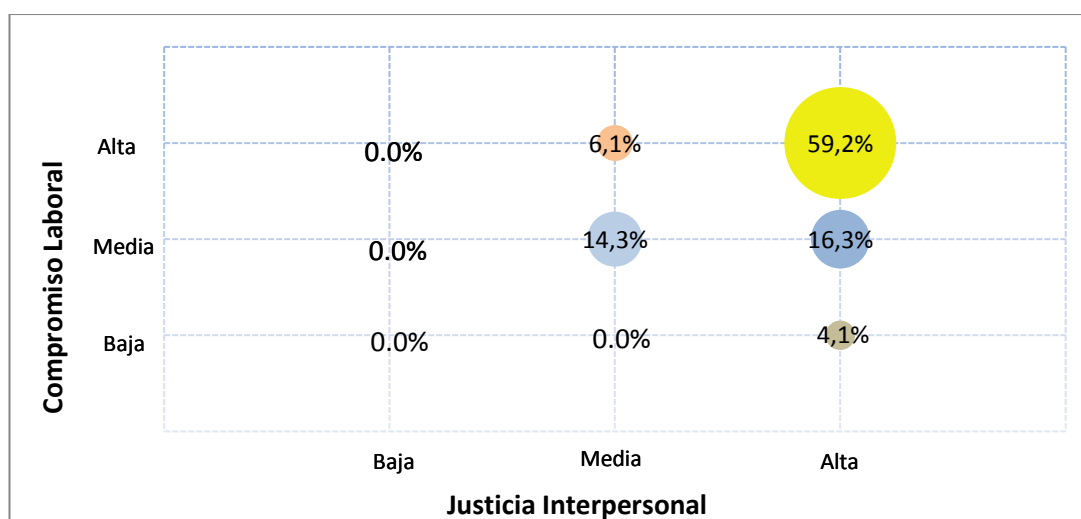


Figura 11: Distribución porcentual de servidores según su percepción de justicia interpersonal y compromiso laboral, SENAMHI, Lima 2017.

Interpretación.

Sobre ambas variables: Observamos que existe un grupo representativo de 59.2% de servidores que perciben con nivel alto tanto su percepción de justicia interpersonal como su compromiso laboral. Así mismo, el 16.3% señala como alta su percepción de justicia interpersonal y de nivel medio su compromiso laboral. Se infiere de los resultados obtenidos, que la relación es positiva, es decir, a mayor justicia organizacional, mayor compromiso laboral. Estos resultados son similares a los encontrados por los autores revisados en los antecedentes, salvo en el caso de Hurtado (2014) quien no encontró correlación. Esta afirmación se verificará con la respectiva prueba de hipótesis.

3.1.11. Descripción de los resultados de distribución de frecuencias y porcentajes de la justicia informacional y compromiso laboral del SENAMHI, Lima 2017.

Tabla 18

Distribución de frecuencias y porcentajes de justicia informacional y el compromiso laboral de los servidores del SENAMHI, Lima 2017

Compromiso Laboral	Justicia Procedimental						Total	
	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta		
Baja	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Media	4	8.2%	4	8.2%	2	4.1%	10	20.4%
Alta	5	10.2%	15	30.6%	19	38.8%	39	79.6%
Total	9	18.4%	19	38.8%	21	42.9%	49	100.0%

Nota: La fuente se obtuvo de la base de datos de los cuestionarios

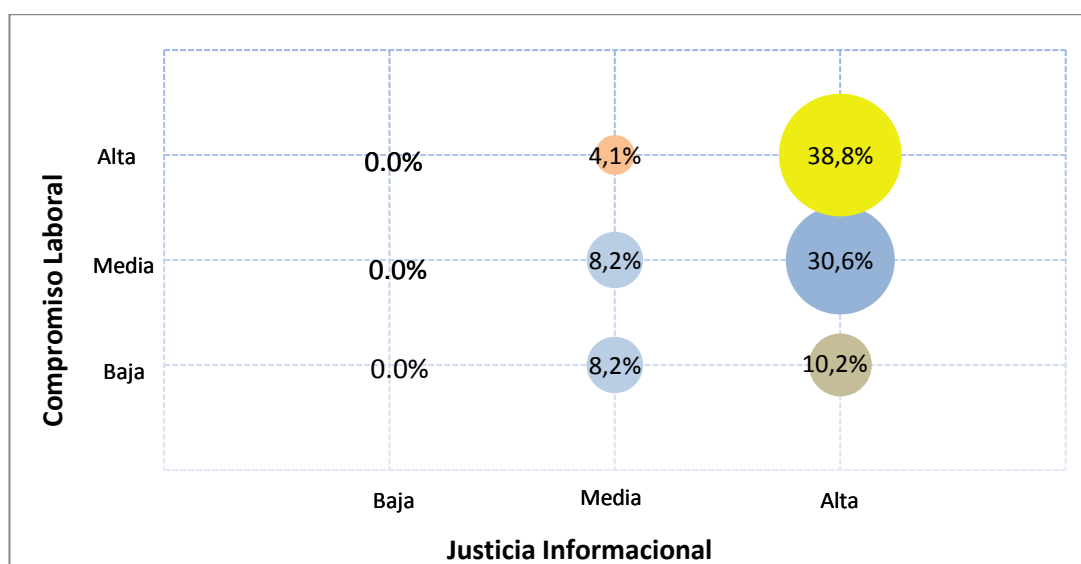


Figura 12: Distribución porcentual de servidores según su percepción de justicia informacional y compromiso laboral, SENAMHI, Lima 2017.

Interpretación.

Sobre ambas variables: Observamos que existe un grupo representativo de 38.8% de servidores que perciben en un nivel alto su percepción de justicia informacional y de compromiso laboral. Así mismo, el 30.6% señala que la justicia informacional tiene un nivel alto a la vez que su compromiso laboral es de nivel medio. Se infiere de los resultados obtenidos, que la relación es positiva, es decir, a mayor justicia organizacional, mejora el compromiso laboral. Estos resultados son similares a los encontrados por los autores revisados en los antecedentes. Esta afirmación se verificará con la respectiva prueba de hipótesis.

3.2. Contrastación de las hipótesis

Hipótesis General

Ho: No existe relación positiva y significativa entre la justicia organizacional y el compromiso laboral de los servidores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017.

Ha: Existe una relación positiva y significativa entre la justicia organizacional y el compromiso laboral de los servidores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017.

Tabla 19

Significancia y correlación entre la percepción de justicia organizacional y el compromiso organizacional de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017.

			Justicia Organizacional	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Justicia Organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	,369**
		N	49	49
	Compromiso Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,369**	1.000
		N	49	49

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Esta tabla 19 nos muestra el valor de $p = 0,009$ que es menor que $0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, tenemos una relación directa y significativa entre la percepción de justicia organizacional y el compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017; con el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = $0,309$ de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja. Estos resultados son similares a los encontrados por los autores revisados en los antecedentes, salvo que todos ellos encuentran una correlación alta, y el caso de Alvarado, Parodi y Ruiz (2016) quienes no trabajan esta relación. Esto nos demuestra que la percepción de cuan justa es la organización con sus servidores parte del estudio, es significativa para el compromiso de los mismos para con la misma entidad.

Hipótesis Específica 1

Ho: La justicia distributiva y el compromiso laboral no se relacionan directa y significativamente entre de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017.

H1a: La justicia distributiva y el compromiso laboral se relacionan directa y significativamente entre de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017.

Tabla 20

Significancia y correlación entre la percepción de justicia distributiva y el compromiso laboral de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017

		Justicia		
			Distributiva	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Justicia	Coeficiente de correlación	1.000	0.206
	Distributiva	Sig. (bilateral)		0.157
		N	49	49
		Compromiso Laboral	Coeficiente de correlación	0.206
	Laboral	Sig. (bilateral)	0.157	
		N	49	49

La correlación no es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

La tabla 20 nos muestra que el valor de $p = 0,157$ es mayor que 0,05 la hipótesis alterna (hipótesis del investigador) se rechaza y se acepta la hipótesis nula, es decir, la justicia distributiva y el compromiso laboral no se relacionan directa y significativa entre de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,206 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja. Estos resultados son similares a los encontrados por los autores revisados en los antecedentes, salvo que todos ellos encuentran una correlación alta, y el caso de Alvarado, Parodi y Ruiz (2016) quienes no trabajan esta relación. Esto nos demuestra que la percepción de la distribución de oportunidades de ingresos económicos, ascensos o reconocimientos que se dan en el servicio de estudio no afecta el compromiso de los servidores con la misma organización.

Hipótesis Específica 2

Ho: La justicia procedimental y el compromiso laboral no se relacionan directa y significativamente entre los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima – 2017.

H2a: La justicia procedimental y el compromiso laboral se relacionan directa y significativamente entre los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima – 2017.

Tabla 21

Significancia y correlación entre la percepción de justicia procedimental y el compromiso laboral de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017

			Justicia Procedimental	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Justicia Procedimental	Coeficiente de correlación	1.000	,369**
		Sig. (bilateral)		0.009
		N	49	49
	Compromiso Laboral	Coeficiente de correlación	,369**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.009	
		N	49	49

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

En esta tabla 21 se demuestra que el valor de $p = 0,009$ es menor que 0,05 y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador) y se rechaza la hipótesis nula, es decir, la justicia procedimental y el compromiso laboral se relacionan directa y significativa entre los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima – 2017; y dado el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,369 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja. Estos resultados son similares a los encontrados por los autores revisados en los antecedentes, salvo que todos ellos encuentran una correlación alta, y el caso de Alvarado, Parodi y Ruiz (2016) quienes no trabajan esta relación. Resultado que nos muestra que la percepción que se tiene de justicia en lo que se refiere a los procedimientos o criterios que se dan en sus áreas de trabajo afecta su nivel de compromiso con la institución.

Hipótesis Específica 3

Ho: La justicia interpersonal y el compromiso laboral no se relacionan directa y significativamente entre los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima - 2017.

H3a: La justicia interpersonal y el compromiso laboral se relacionan directa y significativamente entre los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima - 2017.

Tabla 22

Significancia y correlación entre la percepción de justicia interpersonal y el compromiso laboral de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017

		Compromiso Laboral		Justicia Interpersonal	
Rho de Spearman	Compromiso Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,299*	
		Sig. (bilateral)		0.037	
		N	49	49	
	Justicia Interpersonal	Coeficiente de correlación	,299*	1.000	
		Sig. (bilateral)	0.037		
		N	49	49	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 22 se muestra que el valor de $p = 0,037$ es menor que 0,05 y consecuentemente se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador) y se rechaza la hipótesis nula, es decir, la justicia interpersonal y el compromiso laboral se relacionan directa y significativa entre los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017; y dado el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,299 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja. Estos resultados son similares a los encontrados por los autores revisados en los antecedentes, salvo que todos ellos encuentran una correlación alta, y el caso de Alvarado, Parodi y Ruiz (2016) quienes no trabajan esta relación y el caso de Hurtado (2014) quien no encontró correlación. Por tanto la percepción de justicia en lo referido a la interacción personal afecta su nivel de compromiso con la institución.

Hipótesis Específica 4

Ho: La justicia informativa y el compromiso laboral no se relacionan directa y significativamente entre los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima - 2017.

H4a: La justicia informativa y el compromiso laboral se relacionan directa y significativamente entre los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima - 2017.

Tabla 23

Significancia y correlación entre la percepción de justicia informativa y el compromiso laboral de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017

			Compromiso Laboral	Justicia Informativa
Rho de Spearman	Compromiso Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,364*
		Sig. (bilateral)		0.010
		N	49	49
	Justicia Informativa	Coeficiente de correlación	,364*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.010	
		N	49	49

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

En esta tabla 23 se muestra que el valor de $p = 0,010$ cuyo valor es menor que 0,05 y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador) y se rechaza la hipótesis nula, es decir, la justicia informativa y el compromiso laboral se relacionan directa y significativa entre los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017; y dado el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,364 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja. Estos resultados son similares a los encontrados por los autores revisados en los antecedentes, salvo que todos ellos encuentran una correlación alta, y el caso de Alvarado, Parodi y Ruiz (2016) quienes no trabajan esta relación. Esto nos demuestra que la información brindada sobre los ingresos económicos, ascensos o reconocimientos que se dan en el servicio de estudio afecta el compromiso de los servidores en estudio.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación demuestran la correlación positiva entre las variables justicia organizacional y compromiso laboral.

Los estudios que anteceden a la presente investigación son similares a los resultados obtenidos; Hurtado (2014) encontró correlaciones positivas y significativas entre las percepciones de: justicia y satisfacción, justicia y compromiso y, compromiso y satisfacción. Esta investigación encuentra correlación positiva y significativa entre justicia y compromiso. En relación a los resultados obtenidos en el indicado estudio que Hurtado (2014) realizó, se puede apreciar que los instrumentos utilizados para medir sus variables son similares a los obtenidos en la presente investigación. El estudio de Hurtado (2014), tuvo una muestra de 110 docentes. Para medir la variable justicia organizacional utilizó la escala que para ello diseñó Colquitt (2001), validada y traducida al español. En el caso del compromiso laboral se utilizó el instrumento validado por Meyer y Allen (1994) para medirla. Para los resultados utilizó estadística descriptiva y correlacional. Concluyó que existe correlaciones positivas y significativas entre la impresión de justicia y satisfacción, y la impresión de justicia y compromiso; así como también relación entre la impresión de compromiso y satisfacción. También correlacionó las dimensiones de justicia organizacional con la variable compromiso laboral donde reporta correlación significativa entre las dimensiones justicia distributiva, procedimental e informacional con la variable compromiso laboral; no reportando correlación con la dimensión justicia interpersonal. Así mismo, menciona que las cuatro dimensiones de justicia organizacional tuvieron correlación significativa con la satisfacción laboral. En esta investigación se encontró similares resultados salvo para la correlación entre justicia distributiva y compromiso laboral, donde no se encontró una relación significativa.

Respecto de los instrumentos utilizados en la presente investigación se puede decir que existen otros estudios a nivel mundial que utilizan los de los indicados mencionados autores para medir las variables en estudio. Los resultados que la presente investigación arroja son similares a otros estudios

que utilizaron los mismos instrumentos que tienen un alto nivel de confiabilidad. De la misma manera Villa (2015) establece una correlación entre ambas variables lo cual es relevante resaltarlo ya que al haber sido realizado dicha investigación en Chile dentro de un ámbito estatal, nos brinda una demostración que estudios de este tipo son relevantes a fin que los gestores públicos realicen acciones que conlleven una mejora de la correlación entre la justicia con la que se comporta su organización ya que la misma repercute positivamente en el compromiso de sus servidores, y por tanto, en mejores posibilidades de brindar un mejor servicio al ciudadano. A su vez Guevara (2015) llega a similares conclusiones aunque en el presente estudio la correlación encontrada no es considerable como en ella, sino más bien baja, lo cual no descarta que sea una correlación positiva.

En relación a los productos específicos encontrados en este trabajo tenemos que la percepción de justicia distributiva tiene una relación $p > 0.05$ aceptándose la hipótesis nula que es un resultado que demuestra que la percepción de la distribución de oportunidades de ingresos económicos o reconocimientos que se dan en el organización de estudio no afecta el nivel de compromiso de los servidores con la misma. Este es un hallazgo que desentona con los encontrados por las investigaciones revisadas, debiéndose en el futuro profundizar los estudios en este aspecto en particular.

En cuanto a la percepción de justicia interpersonal tiene una relación $p < 0.05$ con el compromiso laboral. Así mismo, Guevara (2015), encontró una relación directa entre la justicia interpersonal y la satisfacción laboral, de los trabajadores de una agencia del Banco de la Nación de Trujillo.

En cuanto al nivel de significativa $p < 0.05$ entre lo percibido de la dimensión justicia procedimental y la variable compromiso laboral de los servidores del SENAMHI en estudio se concluye que existe relación entre las mismas en los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI – Lima, 2017. Resultado que

muestra que lo percibido como justo en lo referente a los procedimientos o criterios que se dan en sus áreas de trabajo afecta su nivel de compromiso con la institución.

La significancia $p < 0,05$ entre lo percibido como justo en la dimensión de justicia informativa y el compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI – Lima, 2017 nos demuestra que la información brindada sobre los ingresos económicos, ascensos o reconocimientos que se dan en el servicio de estudio afecta el compromiso de los servidores en estudio.

IV. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó una relación Rho de Spearman = 0,369 entre las variables justicia organizacional y compromiso laboral enfocados en el problema indicando que existe una relación positiva, con un nivel de correlación bajo, además se produjo un nivel de significancia de $p = 0,009$ indica que es menor a $\alpha = 0,05$; lo cual lleva a señalar que la relación es significativa, sustentado con los datos que se muestran en la tabla 19.

Segunda: Se determinó la relación entre las variables obteniéndose una relación Rho de Spearman = 0,206 entre la variable compromiso laboral y la dimensión justicia distributiva enfocados en el problema indicando que hay una relación positiva, con un nivel de correlación baja, además se produjo un nivel de significancia de $p = 0,157$ indica que es mayor a $\alpha = 0,05$; lo cual conlleva señalar que la relación no es significativa, sustentado con los resultados mostrados en la tabla 20.

Tercera: Se determinó con respecto a la variable compromiso laboral y la dimensión justicia procedimental que existe una relación entre ambas, lo que da cuenta de la existencia de una relación Rho de Spearman = 0,369, indicando que hay una relación positiva, con un nivel de correlación bajo. Así mismo se logró un nivel de significancia de $p = 0,009$ indica que es menor a $\alpha = 0,05$; lo cual permite señalar que la relación es significativa, sustentado ello en los datos mostrados en la tabla 21.

Cuarta: Se determinó entre la variable compromiso laboral y la dimensión justicia interpersonal una relación ya que el Rho de Spearman = 0,299 lo que indica que hay una relación positiva, con un nivel de correlación baja. También se determinó un nivel de significancia de $p = 0,037$ indica que es menor a $\alpha = 0,05$; lo cual permite demostrar que la relación es significativa. Estos datos se detallan en la tabla 22.

Quinta: Lo obtenido con respecto a la variable compromiso laboral y la dimensión justicia informativa nos muestra la relación entre ambas, lo que da cuenta de la existencia de una relación Rho de Spearman = 0,364, indicando que hay una relación positiva, con un nivel de correlación bajo. Así mismo se determinó un nivel de significancia de $p = 0,010$ indica que es menor a $\alpha = 0,05$; lo cual permite señalar que la relación es significativa, sustentado ello en lo mostrado en la tabla 23.

V. RECOMENDACIONES

Primera: A la comunidad científica se recomienda que se efectúen otras investigaciones en relación al tema en cuestión, esto es, la relación entre justicia organizacional y el compromiso laboral. Lo que se demuestra en la presente investigación puede ser de utilidad a fin de establecer parámetros de acción en la gestión pública peruana vinculada a la gestión de recursos humanos.

Segunda: A la comunidad científica se recomienda que se profundice de manera específica en la relación entre la variable compromiso laboral y la dimensión justicia distributiva, a fin de confirmar o negar que existe entre ambas una relación no significativa, tal como lo encontrado en la presente investigación.

Tercera: A la comunidad científica se recomienda que se profundice de manera específica en la relación entre la variable compromiso laboral y la dimensión justicia procedimental, a fin de confirmar o negar que existe entre ambas una relación significativa, tal como lo encontrado en la presente investigación.

Cuarta: A la comunidad científica se recomienda que se profundice de manera específica en la relación entre la variable compromiso laboral y la dimensión justicia interpersonal, a fin de confirmar o negar que existe entre ambas una relación significativa, tal como lo encontrado en la presente investigación.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, K., Parodi, G., Ruiz, M. (2016). *Estilo de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de engagement en técnico de maquinaria pesada* (tesis de magíster. Universidad del Pacífico, Lima, Perú.)
- Bayona, C., Goñi, S., Madorran, C. (2000). Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos. *Revista europea de dirección y economía de la empresa*. Volumen (9), 139-149. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=497997>
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*. Volumen (66), 350-360.
- Bernal, C. (2014). *Fundamentos de investigación*. México: Pearson.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*. Volumen (23 – Num 2), 207 – 215.
- Centrum Católica. (Productor). (2014). ¿Por qué y cómo fomentar la percepción de justicia en nuestras empresas?. Recuperada de: <https://www.youtube.com/watch?v=JpfGAaAid64&t=1603s>
- Chiang, M., Nuñez, A., Martín, M., Salazar, M. (2010). “*Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad*”. Recuperado de <http://panorama.utralca.cl/dentro/2010-jul/articulo7.pdf>
- Colquitt, J., Conlon, D., Wesson, M., Yee, K. (2001). “*Justice at the Millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research*”. Recuperado de <http://leeds-faculty.colorado.edu/dahe7472/Colquitt%202001.pdf>
- Del Olmo, R. (2012). Teoría de la Justicia Organizacional. Recuperado de <https://rodrigodelolmo.wordpress.com/2012/03/21/teoria-de-la-justicia-organizacional/>
- Funes, M. (2013). *Compromiso laboral en una institución del estado*. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/Funes-Mariela.pdf>
- Guevara, M. (2015). *Justicia organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el Banco de la Nación del Perú, Agencia Trujillo, año 2015* (tesis de maestría. Universidad Privada Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.)
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management*. Volumen (16), 399 - 432.

- Hernández, R., Fernández C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hidrovo, C., Naranjo, K. (2016). *Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la PUCE matriz Quito* (tesis de magíster. Pontifica Universidad Católica del Ecuador.)
- Hurtado, L. (2014). *Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogotá* (tesis de maestría. Universidad Católica de Colombia.)
- Loza, E. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular "Simón Bolívar" de la ciudad de Tarapoto* (tesis de maestro. Universidad San Martín de Porras, Lima, Perú.)
- Mladinic, A., Isla P. (2002). Justicia Organizacional: Entendiendo la equidad en las organizaciones. *Psykhé. Volumen* (11 – Num. 2). Recuperado de: <http://www.psykhe.cl/index.php/psykhe/article/viewFile/428/407>
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. Recuperado de: http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESIS+FINAL_Elizabeth+Montoya.pdf
- Mowday, R. T., Porter, L. W. y Steers, R. M. (1982). Employee-organization linkages. The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. *American journal of sociology. Volumen* (88 – Num 6), 1315 – 1317.
- Omar, A. (Julio – Diciembre 2006). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y Salud. Volumen* (16, Núm. 2), 207-217. Recuperado de: <http://revistas.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/774/1384>
- Patlan, J., Martinez, E., Hernández, R. (2012). El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas. Volumen* (5),15. Recuperado de: <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v5n5-2012/RIAF-V5N5-2012-1.pdf>
- Pedraja, L., Sjoberg, O., Rodríguez , E. y Cuadra, A. (2015). El conflicto y la justicia organizacional como determinantes de los resultados del

proceso de toma de decisiones un estudio para la pyme de Chile y Perú. *Revista de ciencia y tecnología de América*. Volumen (40 - 02), 107-113. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5515120>

Peña Ochoa, M., Duran, N.M. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista colombiana de Ciencias Sociales*. Volumen (7-1), 201-202. Recuperado de: [file:///C:/Users/Casa/Downloads/Dialnet-JusticiaOrganizacionalDesempenoLaboralYDiscapacida-5454153%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Casa/Downloads/Dialnet-JusticiaOrganizacionalDesempenoLaboralYDiscapacida-5454153%20(1).pdf)

Robbins, S., Coulter M. (2013), *Comportamiento Organizacional*. (15ª ed.) México: Prentice-Hall

Rodríguez, R., Martínez, M. (2013) Puerto Rico, *Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora* (tesis de maestría. Universidad Carlos Albizu, Puerto Rico.)

Rodríguez, R. L., Salanova, M., y Martínez, M. (2014) Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. *Universitas Psychologica*. Volumen (13 – 3), 15 -28. Recuperado de: <file:///C:/Users/Casa/Downloads/4431-39800-1-PB.pdf>

Ruíz, M., & García, M. (2013). Adaptación lingüística y validación del Cuestionario de Justicia Organizacional de Colquitt con una muestra de trabajadores colombianos. *En Psicogente*, 65-83.

Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú. (2017). *Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú*. Lima: SENAMHI. <http://www.senamhi.gob.pe/>

Solano, D. (Octubre, 2011). Una revisión del concepto de Justicia Organizacional: Desarrollo teórico e implicancias en la coyuntura política y para el sector público. *Gestión Pública y Desarrollo*. Recuperado de: http://www.academia.edu/1848600/Una_revisi%C3%B3n_del_concepto_de_Justicia_Organizacional_Desarrollo_te%C3%B3rico_e_implicancias_en_la_coyuntura_pol%C3%ADtica_y_para_el_sector_p%C3%ABlico

Vaamonde, J.(2013). *El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional* (tesis de doctorado. Universidad Nacional de La Plata, Argentina.)

Vega, R. T. y Garrido, M. E. (1998), *Psicología de las organizaciones: Proceso de socialización y compromiso con la empresa*. Salamanca: Amarú. Wallace, J. E. (1997).

Villa, L. (2015). *Justicia Organizacional en el Poder Judicial chileno: Interés y desafíos en su análisis* (tesis de maestría. Universidad de Chile, Chile.)

VIII. ANEXOS

ANEXO 1:

Matriz de consistencia

Título: Justicia organizacional y compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017

Autor: Alcides Pelayo Chávayry Correa

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General: ¿Qué relación existe entre justicia organizacional y el compromiso de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI - Lima, 2017?	Objetivo general: Determinar la relación existente entre justicia organizacional y el compromiso organizacional de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI - Lima, 2017	Hipótesis general: La justicia organizacional y el compromiso laboral se relacionan positiva y significativamente entre los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017.	Variable 1: JUSTICIA ORGANIZACIONAL					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos	
Problemas Específicos: Problema específico 1: ¿Qué relación existe entre la justicia distributiva y el compromiso organizacional de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI - Lima, 2017?	Objetivos específicos: Objetivo específico 1: Determinar la relación existente entre la justicia distributiva y el compromiso organizacional de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI - Lima, 2017	Hipótesis específicas: Hipótesis específica 1: Existe una relación directa y significativa entre la justicia distributiva y el compromiso organizacional de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI - Lima, 2017	Justicia distributiva	<ul style="list-style-type: none"> • Valor remuneraciones • Equidad remunerativa • Remuneración justa 	1,2 3 4	En mínima medida (1)	Baja: [0.1-1.0]	
Problema específico 2: ¿Qué relación existe entre la justicia procedimental y el compromiso organizacional de los servidores administrativos del Servicio	Objetivo específico 2: Determinar la relación existente entre la justicia procedimental y el compromiso organizacional de los servidores administrativos del	Hipótesis específica 2: Existe una relación directa y significativa entre la justicia procedimental y el compromiso organizacional de los servidores administrativos del	Justicia procedimental	<ul style="list-style-type: none"> • Expresión de opiniones • Aplicación procedimientos 	5,6 7,8			En poca medida (2)

<p>Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI - Lima, 2017?</p> <p>Problema específico 3: ¿Qué relación existe entre la justicia interpersonal y el compromiso organizacional de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI - Lima, 2017?</p> <p>Problema específico 4: ¿Qué relación existe entre la justicia informativa y el compromiso organizacional de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI - Lima, 2017?</p>	<p>Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI - Lima, 2017</p> <p>Objetivo específico 3: Determinar la relación existente entre la justicia interpersonal y el compromiso organizacional de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI - Lima, 2017</p> <p>Objetivo específico 4: Determinar la relación existente entre la justicia informativa y el compromiso organizacional de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI - Lima, 2017</p>	<p>Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI - Lima, 2017</p> <p>Hipótesis específica 3: Existe una relación directa y significativa entre la justicia interpersonal y el compromiso organizacional de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI - Lima, 2017</p> <p>Hipótesis específica 4: Existe una relación directa y significativa entre la justicia informativa y el compromiso organizacional de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI - Lima, 2017</p>	Información	9	<p>Ni si/ni no (3)</p> <p>[1,1-2,0]</p> <p>En buena medida (4)</p> <p>En gran medida (5)</p> <p>[2,1 - 3,0]</p>	<p>Media:</p> <p>Alta:</p>	
			· Objetiva	10			
			· Posibilidad de atención	11			
			· Aplicación ética	12			
			Justicia Interpersonal	· Trato educado			13
				· Trato digno			14
				· Trato respetuoso			15
			Justicia Informativa	· Omisión comentarios inapropiados			16
				· Sinceridad en la comunicación.			17
				· Explicación detallada			18,19
· Explicación oportuna	20						
· Necesidades trabajador							
Variable 2: COMPROMISO LABORAL							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos			
Compromiso afectivo	· Internalización de problemas	1,2		Baja:			

				<ul style="list-style-type: none"> · Carrera vitalicia 3,4,5 · Significado personal 6,7 · Sentido de pertenencia 8,9,10,11 · Necesidad vital 12,13 	<ul style="list-style-type: none"> Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni acuerdo/Ni desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5) 	<ul style="list-style-type: none"> [0,1-1,0] Media [1,1-2,0] Alta: [2,1-3,0]
	Compromiso de continuidad	Escasez de alternativas	14,15,16,17,18			
	Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> · Sentimiento de culpa 19,20,21,22 · Lealtad 23,24,25 · Gratitud 26,27 				
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar		
<p>Tipo: Básica</p> <p>Alcance: Descriptiva - Correlacional</p> <p>Diseño: No Experimental Transversal</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población: 49 servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.</p> <p>Tipo de muestreo: Aleatorio simple</p>	<p>Variable 1: Justicia Organizacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de justicia organizacional</p> <p>Autor: Jason A. Colquitt, modificado por Alcides Pelayo Chavarry Correa, 2017</p>		<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Después de aplicar los instrumentos de evaluación de datos, han sido procesados en SPSS versión 24 y en Excel 2017 para interpretar los resultados. Adicionalmente se describe los datos mediante tablas, figuras y frecuencias.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para la prueba de hipótesis se utiliza la prueba de hipótesis de Spearman</p>		

	<p>Tamaño de muestra: Constituida por 32 servidores</p>	<p>Año: 2001</p> <p>Monitoreo: Personal</p> <p>Ámbito de Aplicación: Servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017</p> <p>Forma de Administración: Autofinanciada</p> <hr/> <p>Variable 2: Compromiso laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de compromiso laboral</p> <p>Autor: John P. Meyer y Natalie J. Allen, modificado por Alcides Pelayo Chavarry Correa, 2017</p> <p>Año: 1994</p> <p>Monitoreo: Personal</p> <p>Ámbito de Aplicación: Servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017</p> <p>Forma de Administración: Autofinanciada</p>	
--	---	---	--


ESCUELA DE POSTGRADO ANEXO 2:
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INSTRUMENTO PARA MEDIR JUSTICIA ORGANIZACIONAL					
PROPOSITO					
El presente cuestionario busca recoger información que permita medir algunas variables referidas al comportamiento de organizaciones. Por tratarse de un trabajo de investigación científica, para efectos académicos, se le pide total sinceridad en las respuestas					
INSTRUCCIONES					
Favor de marcar con una equis (X) el casillero cuya respuesta refleja su percepción acerca del ítem planteado. La encuesta es anónima, no requiere identificar a la persona que llena el cuestionario.					
SECCIÓN I					
Las siguientes preguntas hacen referencia a las remuneraciones (incluyen compensaciones, aumentos de sueldo, ascensos, reconocimientos, etc) que como trabajador has recibido en tu organización.	EN MÍNIMA MEDIDA	EN POCA MEDIDA	NI SI / NI NO	EN BUENA MEDIDA	EN GRAN MEDIDA
Hasta que punto:					
1 ¿Su remuneración refleja el esfuerzo que ha invertido en el trabajo que realizas?					
2 ¿Su remuneración es apropiada para el trabajo que ha realizado?					
3 ¿Su remuneración refleja lo que ha ayudado al Servicio?					
4 ¿Su remuneración es justa teniendo en cuenta tu desempeño?					
Las siguientes preguntas hacen referencia a los procedimientos o criterios utilizados para determinar tus remuneración (logro de metas, esfuerzo, horas trabajadas, etc).	EN MÍNIMA MEDIDA	EN POCA MEDIDA	NI SI / NI NO	EN BUENA MEDIDA	EN GRAN MEDIDA
Hasta que punto:					
1 ¿Ha podido expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para otorgarte tu nivel remunerativo?					
2 ¿Ha tenido influencia sobre tu nivel remunerativo a partir de los procedimientos para establecerlo?					
3 ¿Los procedimientos para darte tu remuneración han sido aplicados equitativamente (de la misma manera a todos)?					
4 ¿Los procedimientos para darte tu remuneración han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios)?					
5 ¿Los procedimientos para otorgar remuneraciones se han basado en información objetiva y precisa?					
6 ¿Haz tenido la posibilidad de solicitar la remuneración que mereces según dichos procedimientos?					
7 ¿Los procedimientos para otorgar remuneraciones se han basado en estándares éticos y morales?					
Las siguientes preguntas hacen referencia a tu jefe (quien establece los procedimientos)	EN MÍNIMA MEDIDA	EN POCA MEDIDA	NI SI / NI NO	EN BUENA MEDIDA	EN GRAN MEDIDA
Hasta que punto:					
1 ¿Lo tratan de manera adecuada?					
2 ¿Lo tratan con dignidad?					
3 ¿Lo tratan con respeto?					
4 ¿Evitas chismes o comentarios inapropiados?					
Las siguientes preguntas hacen referencia a tu jefe (quien establece los procedimientos)	EN MÍNIMA MEDIDA	EN POCA MEDIDA	NI SI / NI NO	EN BUENA MEDIDA	EN GRAN MEDIDA
Hasta que punto:					
1 ¿El Servicio ha sido sincero en la comunicación contigo?					
2 ¿El Servicio te ha explicado detalladamente los procedimientos que utilizará para recompensarte por tu trabajo?					
3 ¿Las explicaciones con respecto a los procedimientos para pagarte han sido razonables?					
4 ¿El Servicio te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna?					
5 ¿Te parece que el Servicio tiene en cuenta las necesidades específicas de sus servidores para comunicarse con ellos?					

INSTRUMENTO PARA MEDIR COMPROMISO LABORAL						
PROPOSITO						
El presente cuestionario busca recoger información que permita medir algunas variables referidas al comportamiento de organizaciones. Por tratarse de un trabajo de investigación científica, para efectos académicos, se le pide total sinceridad en las respuestas						
INSTRUCCIONES						
Favor de marcar con una equis (X) el casillero cuya respuesta refleja su percepción acerca del ítem planteado. La encuesta es anónima, no requiere identificar a la persona que llena el cuestionario.						
SECCIÓN II						
Nº	ITEM	EN MÍNIMA MEDIDA	EN POCA MEDIDA	NI SI / NI NO	EN BUENA MEDIDA	EN GRAN MEDIDA
1	Actualmente trabajo en SENAMHI más por gusto que por necesidad					
2	Me gusta trabajar en el SENAMHI					
3	Siempre he pensado jubilarme en el SENAMHI					
4	Sería muy feliz de pasar el resto de mi vida laboral en SENAMHI					
5	SENAMHI siempre fue mi trabajo ideal desde que estaba estudiando					
6	Para mí existe un gran vínculo personal con mi trabajo en SENAMHI					
7	SENAMHI tiene un gran significado personal para mí					
8	Me siento como parte de una familia en el SENAMHI					
9	Tengo una fuerte sensación de pertenecer al SENAMHI					
10	Siempre le cuento a mis amigos acerca del orgullo que tengo de trabajar en SENAMHI					
11	Disfruto hablando del SENAMHI con gente que no pertenece a el					
12	Mi vida cambiaría demasiado si dejo el SENAMHI					
13	Demasiadas cosas de mi vida serían afectadas si decidiera dejar SENAMHI ahora					
14	Una de las razones principales para seguir trabajando en SENAMHI es porque otra entidad no podría igualar la remuneración y beneficios que tengo aquí					
15	La situación laboral está muy difícil por eso continuo trabajando en el SENAMHI					
16	Si dejo el SENAMHI ya no tendría una remuneración fija					
17	Creo que tengo muy pocas alternativas de conseguir otro trabajo igual como para considerar dejar el SENAMHI					
18	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en SENAMHI es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo					
19	Me sentiría culpable si dejara esta organización ahora					
20	Aunque tuviera ventajas por dejar SENAMHI no creo que fuese correcto hacerlo					
21	Realmente siento como si los problemas de SENAMHI fueran mis propios problemas					
22	Ahora mismo sería duro para mí dejar SENAMHI, incluso si quisiera hacerlo					
23	SENAMHI merece mi lealtad					
24	Una de las principales razones por las que continuo trabajando en SENAMHI es porque siento la obligación moral de permanecer en el					
25	Creo que le debo mucho a SENAMHI					
26	SENAMHI me ha brindado demasiado para dejarlo					
27	No dejaría esta organización ahora mismo porque tengo un sentido de obligación para con su gente					

ANEXO 3:

Certificados de validez de contenido de cada uno de los instrumentos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Leonidas Eduardo Pando Sussoni

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría de Gestión Pública de la UCV, en la sede Lima Este, promoción 2015-2 aula 603A, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Justicia organizacional y compromiso laboral de los servidores administrativos de la sede central del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Firma
CHAVARRY CORREA, Alcides Pelayo
D.N.I: 09385633



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable Justicia Organizacional:

La percepción que el empleado tiene sobre lo que es justo y lo que es injusto dentro de las organizaciones a las que pertenecen.

Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, (86), pp. 386-400. Recuperado de: <http://www.psicothema.com/pdf/4226.pdf>

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Justicia Distributiva

La percepción de equidad que se forman los trabajadores de una organización en relación con las recompensas que reciben por los resultados obtenidos de esta; esto es la remuneración, bonos, premios, ascensos, reconocimientos etc.

Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, (86), pp. 386-400. Recuperado de: <http://www.psicothema.com/pdf/4226.pdf>

Dimensión 2: Justicia Procedimental

Son todas aquellas formas, llámese procedimientos o mecanismos utilizados para determinar las distribuciones.

Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, (86), pp. 386-400. Recuperado de: <http://www.psicothema.com/pdf/4226.pdf>

Dimensión 3: Justicia interpersonal

Es la calidad de trato que recibe el trabajador por parte de los directivos encargados de establecer los procedimientos de distribución.

Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, (86), pp. 386-400. Recuperado de: <http://www.psicothema.com/pdf/4226.pdf>

Dimensión 4: Justicia informacional

Es la percepción subjetiva de que la información recibida durante la implementación de un proceso fue adecuada, correcta y suficiente.

Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. Recuperado de http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESIS+FINAL_Elizabeth+Montoya.pdf

Variable Compromiso Laboral:

Refleja la relación voluntaria del trabajador con su empresa y por ende su contribución personal al éxito de la misma.

Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. Recuperado de http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESIS+FINAL_Elizabeth+Montoya.pdf

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Lazos emocionales que el trabajador forja con la organización.

Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. Recuperado de http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESIS+FINAL_Elizabeth+Montoya.pdf

Dimensión 2: Compromiso de continuidad

Motivación que tienen aquellos trabajadores que consideran que existe poca posibilidad de encontrar un nuevo empleo; así mismo, consideran que dejar el trabajo implicaría costos físicos, psicológicos y financieros que no están dispuestos a pagar.

Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. Recuperado de http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESIS+FINAL_Elizabeth+Montoya.pdf

Dimensión 3: Compromiso normativo

Forma de compromiso que desarrollan aquellos trabajadores a los que sus principios morales los estimulan a pensar que le deben lealtad a la organización por algún beneficio recibido.

Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. Recuperado de http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESIS+FINAL_Elizabeth+Montoya.pdf

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Justicia organizacional

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS	NIVELES
Justicia Distributiva	Valor remuneraciones	¿Su remuneración refleja el esfuerzo que ha invertido en el trabajo que realizas?	ORDINAL EN MINIMA MEDIDA	
		¿Su remuneración es apropiada para el trabajo que ha realizado?		
		¿Su remuneración refleja lo que ha ayudado al Servicio?		
		¿Su remuneración es justa teniendo en cuenta tu desempeño?	EN POCA MEDIDA	
Justicia Procedimental	Equidad remunerativa	¿Ha podido expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para otorgarte tu nivel remunerativo?		Baja: [0,1-1,0]
		¿Ha tenido influencia sobre tu nivel remunerativo a partir de los procedimientos para establecerlo?		
	Remuneración justa	¿Los procedimientos para darte tu remuneración han sido aplicados equitativamente (de la misma manera a todos)?		Media: [1,1-2,0]
		¿Los procedimientos para darte tu remuneración han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios)?		
	Expresión de opiniones	¿Los procedimientos para otorgar remuneraciones se han basado en información objetiva y precisa?	NI SI/NI NO	
		¿Ha tenido la posibilidad de solicitar la remuneración que mereces según dichos procedimientos?		
Justicia Interpersonal	Aplicación ética	¿Los procedimientos para otorgar remuneraciones se han basado en estándares éticos y morales?		Alta: [2,1-3,0]
		¿Lo tratan de manera educada?		
	Trato digno	¿Lo tratan con dignidad?		
		¿Lo tratan con respeto?		
Justicia Informativa	Sinceridad comunicación	¿Evitas chistes o comentarios inapropiados?	EN BUENA MEDIDA	
		¿El Servicio ha sido sincero en la comunicación contigo?		

Explicación detallada	¿El Servicio te ha explicado detalladamente los procedimientos que utilizará para recompensarte por tu trabajo?	
Explicación oportuna	¿Las explicaciones con respecto a los procedimientos para pagarte han sido razonables?	EN GRAN MEDIDA
Necesidades trabajador	¿El Servicio te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna? ¿Te parece que el Servicio tiene en cuenta las necesidades específicas de sus servidores para comunicarse con ellos?	

Fuente: Jason A. Colquitt. Modificado por Alcides Pelayo Chávrry Correa.

Variable: Compromiso laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS	NIVELES
		Actualmente trabajo en SENAMHI más por gusto que por necesidad Me gusta trabajar en el SENAMHI Siempre he pensado jubilarme en el SENAMHI	ORDINAL	
	Internalización de problemas	Sería muy feliz de pasar el resto de mi vida laboral en SENAMHI SENAMHI siempre fue mi trabajo ideal desde que estaba estudiando Para mí existe un gran vínculo personal con mi trabajo en SENAMHI SENAMHI tiene un gran significado personal para mí	• EN MINIMA MEDIDA	
	Carrera vitalicia	Me siento como parte de una familia en el SENAMHI Tengo una fuerte sensación de pertenecer al SENAMHI	• EN POCA MEDIDA	
	Significado personal	Siempre le cuento a mis amigos acerca del orgullo que tengo de trabajar en SENAMHI Disfruto hablando del SENAMHI con gente que no pertenece a él Mi vida cambiaría demasiado si dejó el SENAMHI No sé que sería de mi vida si dejó SENAMHI		Baja: [0,1-1,0]
Compromiso Afectivo	Sentido de pertenencia	Demasiadas cosas de mi vida serían afectadas si decidiera dejar SENAMHI ahora Una de las razones principales para seguir trabajando en SENAMHI, es porque otra entidad no podría igualar la remuneración y beneficios que tengo aquí La calle está dura y esa es la razón principal por la que no dejó el SENAMHI Si dejó el SENAMHI ya no tendría una remuneración fija Creo que tengo muy pocas alternativas de conseguir otro trabajo igual, como para considerar dejar el SENAMHI Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en SENAMHI, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo	• NI SI/NI NO	Media: [1,1-2,0] Alta: [2,1-3,0]
	Necesidad vital			
Compromiso de Continuidad	Escasez de alternativas			

	Me sentiría culpable si dejara esta organización ahora	• EN BUENA MEDIDA
	Aunque tuviera ventajas por dejar SENAMHI, no creo que fuese correcto hacerlo	
Sentimiento de culpa	Realmente siento como si los problemas de SENAMHI fueran mis propios problemas	
	Ahora mismo sería duro para mí dejar SENAMHI, incluso si quisiera hacerlo	
Compromiso Normativo	SENAMHI merece mi lealtad	• EN GRAN MEDIDA
	Una de las principales razones por las que continuo trabajando en SENAMHI, es porque siento la obligación moral de permanecer en él	
	Creo que le debo mucho a SENAMHI	
	SENAMHI me ha brindado demasiado para dejarlo	
	No dejaría esta organización ahora mismo porque tengo un sentido de obligación para con su gente	
Lealtad		
Gratitud		

Fuente: John P. Meyer, y Natalie J. Allen. Modificado por Alcides Pelayo Chávrry Correa

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE JUSTICIA ORGANIZACIONAL


N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1								
1	¿Su remuneración refleja el esfuerzo que ha invertido en el trabajo que realizas?	✓		✓		✓		
2	¿Su remuneración es apropiada para el trabajo que ha realizado?	✓		✓		✓		
3	¿Su remuneración refleja lo que ha ayudado al Servicio?	✓		✓		✓		
4	¿Su remuneración es justa teniendo en cuenta tu desempeño?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2								
5	¿Ha podido expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para otorgarte tu nivel remunerativo?	✓		✓		✓		
6	¿Ha tenido influencia sobre tu nivel remunerativo a partir de los procedimientos para establecerlo?	✓		✓		✓		
7	¿Los procedimientos para darte tu remuneración han sido aplicados equitativamente (de la misma manera a todos)?	✓		✓		✓		
8	¿Los procedimientos para darte tu remuneración han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios)?	✓		✓		✓		
9	¿Los procedimientos para otorgar remuneraciones se han basado en información objetiva y precisa?	✓		✓		✓		
10	¿Ha tenido la posibilidad de solicitar la remuneración que mereces según dichos procedimientos?	✓		✓		✓		
11	¿Los procedimientos para otorgar remuneraciones se han basado en estándares éticos y morales?	✓		✓		✓		
DIMENSION 3								
12	¿Lo tratan de manera adecuada?	SI	No	SI	No	SI	No	
13	¿Lo tratan con dignidad?	✓		✓		✓		
14	¿Lo tratan con respeto?	✓		✓		✓		
15	¿Evidas chismes o comentarios inapropiados?	✓		✓		✓		
DIMENSION 4								
16	¿El Servicio ha sido sincero en la comunicación contigo?	✓		✓		✓		
17	¿El Servicio te ha explicado detalladamente los procedimientos que utilizará para recompensarte por tu trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿Las explicaciones con respecto a los procedimientos para pagarte han sido razonables?	✓		✓		✓		
19	¿El Servicio te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna?	✓		✓		✓		
20	¿Te parece que el Servicio tiene en cuenta las necesidades específicas de sus servidores para comunicarse con ellos?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Leonidas Eduardo Pando Sussoni DNI:.....09602489.....

Especialidad del validador:.....Metodólogo.....


Dr. Leonidas E. Pando Sussoni
DOCENTE POSTGRADO UCV

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSIÓN 1 Actualmente trabajo en SENAMHI más por gusto que por necesidad	✓		✓		✓		
2	Me gusta trabajar en el SENAMHI	✓		✓		✓		
3	Siempre he pensado jubilarme en el SENAMHI	✓		✓		✓		
4	Sería muy feliz de pasar el resto de mi vida laboral en SENAMHI	✓		✓		✓		
5	SENAMHI siempre fue mi trabajo ideal desde que estaba estudiando	✓		✓		✓		
6	Para mí existe un gran vínculo personal con mi trabajo en SENAMHI	✓		✓		✓		
7	SENAMHI tiene un gran significado personal para mí	✓		✓		✓		
8	Me siento como parte de una familia en el SENAMHI	✓		✓		✓		
9	Tengo una fuerte sensación de pertenecer al SENAMHI	✓		✓		✓		
10	Siempre le cuento a mis amigos acerca del orgullo que tengo de trabajar en SENAMHI	✓		✓		✓		
11	Disfruto hablando del SENAMHI con gente que no pertenece a él	✓		✓		✓		
12	Mi vida cambiaría demasiado si dejo el SENAMHI	✓		✓		✓		
13	No sé que sería de mi vida si dejo el SENAMHI	✓		✓		✓		
14	Demasiadas cosas de mi vida serían afectadas si decidiera dejar SENAMHI ahora	✓		✓		✓		
15	DIMENSIÓN 2 Una de las razones principales para seguir trabajando en SENAMHI es porque otra entidad no podría igualar la remuneración y beneficios que tengo aquí	SI	No	SI	No	SI	No	
16	La calle está dura y esa es la razón principal por la que no dejo el SENAMHI	✓		✓		✓		
17	Si dejo el SENAMHI ya no tendría una remuneración fija	✓		✓		✓		
18	Creo que tengo muy pocas alternativas de conseguir otro trabajo igual como para considerar dejar el SENAMHI	✓		✓		✓		
19	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en SENAMHI es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo	✓		✓		✓		
20	DIMENSIÓN 3 Me sentiría culpable si dejara esta organización ahora	SI	No	SI	No	SI	No	
21	Aunque tuviera ventajas por dejar SENAMHI no creo que fuese correcto hacerlo	✓		✓		✓		
22	Realmente siento como si los problemas de SENAMHI fueran mis propios problemas	✓		✓		✓		
23	Ahora mismo sería duro para mí dejar SENAMHI, incluso si quisiera hacerlo	✓		✓		✓		
24	SENAMHI merece mi lealtad	✓		✓		✓		
25	Una de las principales razones por las que continuo trabajando en SENAMHI es porque siento la obligación moral de permanecer en él	✓		✓		✓		
26	Creo que le debo mucho a SENAMHI	✓		✓		✓		
27	SENAMHI me ha brindado demasiado para dejarlo	✓		✓		✓		
28	No dejaría esta organización ahora mismo porque tengo un sentido de obligación para con su gente	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Leonidas Eduardo Pando Sussoni** DNI:.... **09602489**.....

Especialidad del validador:..... **Metodólogo**

- ***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de mayo del 2017



.....
Firma del Experto Informante.

Dr Leonidas E. Pando Sussoni
DOCENTE POSTGRADO UCY

ANEXO 4:
Base de datos de Variables

N°	AREA	JUSTICIA ORGANIZACIONAL																			COMPROMISO ORGANIZACIONAL																													
		DISTRIBUTIVA				PROCEDIMENTAL						INTERPERSONAL				INFORMACIONAL					AFECTIVO								DE CONTINUIDAD					NORMATIVO																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		
1	ADMINISTRACIÓN	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	
2	ADMINISTRACIÓN	4	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	2	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	2	3	4	3	3	5	3	2	5	4	4	5	4	
3	ADMINISTRACIÓN	2	4	2	2	4	3	4	2	3	2	3	2	2	3	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	5	4	
4	ADMINISTRACIÓN	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	5	4	5	2	4	3	
5	ADMINISTRACIÓN	3	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	2	5	3	3	4	
6	ADMINISTRACIÓN	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	3	4	2	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	2	4
7	ADMINISTRACIÓN	4	4	4	1	5	4	4	5	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	1	2	5	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	2	4	2	2	4	2	4	5	4	3	4	4	4	5	5	
8	ADMINISTRACIÓN	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	2	5	1	3	3	
9	ADMINISTRACIÓN	2	2	1	5	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	5	2	5	2	4	3		
10	ADMINISTRACIÓN	1	1	2	1	3	2	4	3	1	2	2	5	4	5	2	5	1	4	1	3	5	3	4	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	5	2	4	5	4	4	3	4	4	5	5
11	ADMINISTRACIÓN	4	1	5	1	1	1	3	1	3	3	1	4	4	4	4	5	1	2	1	4	4	4	3	4	4	5	4	3	2	4	4	4	2	5	3	1	2	1	4	5	2	4	5	3	4	5	4		
12	ADMINISTRACIÓN	2	2	1	2	3	2	2	1	4	1	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	2	2	3	3	3	2	4	2	5	4	2	3	2	3		
13	ADMINISTRACIÓN	1	3	1	4	4	1	3	4	4	3	3	1	1	1	1	1	1	5	1	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	5	1	5	1	4	4		
14	ADMINISTRACIÓN	2	2	2	4	4	2	1	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	5	5	4	2	3	4	2	5	
15	ADMINISTRACIÓN	3	5	4	1	3	3	3	1	4	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	2	3	2	4	3	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	2	4	4		
16	ADMINISTRACIÓN	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	2	4	4	3	4	2	2	4	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	1	2	4	5	2	4	4		
17	ADMINISTRACIÓN	2	1	1	4	3	1	1	1	4	2	2	2	3	3	4	3	1	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	2	3	4	3	1	3	2	5	3	5	3	4	4		
18	ADMINISTRACIÓN	4	4	4	2	4	2	2	1	2	2	2	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	2	5	2	2	2	4	3	1	2	4	3	2	

44	ADMINISTRACIÓN	3	4	3	3	3	4	4	4	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4				
45	ADMINISTRACIÓN	2	4	3	3	1	4	4	3	2	4	4	5	5	5	2	4	2	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	
46	ADMINISTRACIÓN	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
47	ADMINISTRACIÓN	3	4	3	3	3	4	4	4	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	
48	ADMINISTRACIÓN	2	4	3	3	1	4	4	3	2	3	2	5	5	5	2	4	2	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	
49	ADMINISTRACIÓN	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4

ANEXO 5:

Constancia emitida por la institución que acredita el estudio in situ

*Escuela de Posgrado**"Año del Buen Servicio al Ciudadano"*

Lima, 09 de mayo de 2017

Carta P. 188 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

Ing. Amelia Díaz Pabló

Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú

Atención:

Presidente Ejecutiva



De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ALCIDES PELAYO CHAVARRY CORREA** identificado(a) con DNI N.° **09385633** y código de matrícula N.° **7000920757**; estudiante del Programa de **Maestría en Gestión Pública** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Justicia organizacional y compromiso laboral de los servidores administrativos de la sede central del servicio nacional de meteorología e hidrología del Perú - senamhi, Lima - 2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefe de la Escuela de Posgrado – Campus Lima Este

IPMR

UCV EDUCOPE

ANEXO 6:**Base de datos para la confiabilidad de cada una de las variables (Prueba Piloto)****Procesamiento de datos de variable Justicia Organizacional**

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	1	2	3	1	1	3	1	1	1	2	1	2	3	1	2	1	3	1	1
2	4	4	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	1	1	3	4	4	3	1	1
3	4	4	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	4	4	4	4
4	2	4	1	1	1	1	1	5	5	5	2	4	1	1	1	4	5	5	5	4
5	2	1	2	1	2	2	2	5	4	4	2	1	2	1	2	4	4	4	4	4
6	3	4	3	5	2	3	5	5	5	5	3	4	3	5	2	5	4	5	3	4
7	4	4	4	2	5	5	2	5	5	5	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5
8	4	4	3	2	3	3	4	5	5	5	4	4	3	2	3	5	5	4	5	4
9	3	3	3	2	2	3	2	5	5	5	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3
10	2	1	2	4	4	4	2	5	4	4	2	1	2	4	4	2	4	5	4	4
11	4	3	3	3	3	4	2	5	4	5	4	3	3	3	3	3	4	1	4	3
12	2	5	1	3	1	2	1	5	5	5	2	5	1	3	1	5	5	2	5	3
13	2	2	3	2	1	1	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	1	2	1
14	2	2	3	2	5	4	4	2	5	5	2	2	3	2	5	5	5	5	5	4
15	2	2	2	1	2	2	2	2	3	4	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2
16	4	5	3	4	4	2	2	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4
17	2	2	4	2	2	3	3	5	5	5	2	2	4	2	2	3	5	3	5	5
18	1	1	1	5	5	5	1	5	5	5	1	1	1	5	5	4	3	4	4	3
19	3	3	2	4	4	4	2	5	5	5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4
20	2	2	4	4	3	3	2	4	4	4	2	2	4	4	3	4	5	4	4	4
21	4	4	2	3	1	2	1	3	3	3	4	4	2	3	1	3	4	4	4	4
22	5	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5
23	1	1	4	3	3	3	3	5	5	5	1	1	4	3	3	4	5	4	5	4
24	2	2	2	3	4	4	2	5	5	5	2	2	2	3	4	5	4	4	3	4
25	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3
26	1	3	1	3	3	3	3	4	4	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3

27	2	5	2	4	2	2	2	3	4	4	2	5	2	4	2	3	3	2	4	3
28	2	3	3	3	1	1	2	4	4	4	2	3	3	3	1	4	4	3	3	3
29	2	3	3	2	3	3	3	1	1	1	2	3	3	2	3	1	1	1	1	1
30	3	1	1	3	4	3	3	2	2	1	3	1	1	3	4	3	3	3	3	3
31	1	1	2	3	3	2	2	5	5	5	1	1	2	3	3	2	5	3	2	2
32	2	4	2	4	2	2	1	4	4	4	2	4	2	4	2	4	5	4	5	4

Prueba Piloto

Procesamiento de datos de variable Compromiso Laboral

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
1	2	4	4	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	2	4	2
2	5	5	5	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	2	2	4	5	5
3	5	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4
4	3	3	4	2	1	3	1	3	3	3	3	4	2	1	3	1	3	3	3	3	4	2	1	3	1	3	3
5	4	4	4	3	2	3	3	5	4	4	4	4	3	2	3	3	5	4	4	4	4	3	2	3	3	5	4
6	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4
7	5	4	5	4	2	2	4	5	2	5	4	5	4	2	2	4	5	2	5	4	5	4	2	2	4	5	2
8	5	4	5	5	2	3	4	5	5	5	4	5	5	2	3	4	5	5	5	4	5	5	2	3	4	5	5
9	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4
10	2	1	4	3	3	3	3	5	2	2	1	4	3	3	3	3	5	2	2	1	4	3	3	3	3	5	2
11	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
12	4	4	4	1	1	4	1	4	1	4	4	4	1	1	4	1	4	1	4	4	4	1	1	4	1	4	1
13	2	1	3	3	3	3	1	5	4	2	1	3	3	3	3	1	5	4	2	1	3	3	3	3	1	5	4
14	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
15	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
16	2	4	3	2	2	4	3	4	4	2	4	3	2	2	4	3	4	4	2	4	3	2	2	4	3	4	4
17	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3

18	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3
20	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	3	3	3	2	2	4	4
21	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
23	4	5	5	5	2	2	4	4	4	4	5	5	5	2	2	4	4	4	4	5	5	5	2	2	4	4	4
24	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4
25	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4
26	1	2	1	4	4	5	1	3	3	1	2	1	4	4	5	1	3	3	1	2	1	4	4	5	1	3	3
27	2	1	4	3	1	3	1	5	4	2	1	4	3	1	3	1	5	4	2	1	4	3	1	3	1	5	4
28	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
29	2	4	4	2	2	2	2	5	3	2	4	4	2	2	2	2	5	3	2	4	4	2	2	2	2	5	3
30	5	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4
31	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
32	4	4	5	2	2	2	2	4	4	4	4	5	2	2	2	2	4	4	4	4	5	2	2	2	2	4	4

ANEXO 7:
Artículo científico



**Justicia organizacional y compromiso laboral de los servidores
administrativos del SENAMHI, Lima 2017**

**Organizational justice and labor commitment of SENAMHI
administrative workers, Lima 2017**

Mg. Alcides Pelayo Chávarry Correa (Autor)

**Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima**

Resumen

La presente investigación titulada se trazó como objetivo determinar la relación existente entre la percepción de justicia organizacional y el compromiso laboral de los servidores administrativos de la institución indicada. En cuanto a la metodología utilizada, fue un estudio no experimental. Las dimensiones de la variable justicia organizacional son: (a) justicia distributiva, (b) justicia procedimental, (c) justicia interpersonal, y (d) justicia informativa. Se concluyó que existe evidencia muestral para afirmar que existe una relación positiva baja entre justicia organizacional y el compromiso laboral de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima año 2017.

Se recomienda para investigaciones futuras realizar estudios cualitativos sobre el tema.

Palabras clave, justicia organizacional y compromiso organizacional

Abstract

The present research was aimed at determining the relationship between the perception of organizational justice and the work commitment of the administrative staff of the institution indicated. As for the methodology used, it was a non-experimental study. The dimensions of the organizational justice variable are: (a) distributive justice, (b) procedural justice, (c) interpersonal justice, and (d) informational justice. It was concluded that there is sample evidence to affirm that there is a low positive relationship between organizational justice and the labor engagement of the SENAMHI administrative servers, Lima, in 2017.

Qualitative studies on the subject are recommended for future research.

Keywords, organizational justice and organizational commitment

Introducción

Uno de los elementos siempre presentes en la relación de los servidores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI y la institución es la

percepción que tienen los primeros sobre si la relación laboral es “justa”, y como la misma se concatena con su “compromiso laboral”.

Diversos estudios demuestran que la percepción de inequidad del trabajador lo desmotiva y condiciona la ausencia de compromiso laboral y con ello la disminución en la productividad de la organización. Estudiar la justicia organizacional es importante para determinar la percepción que tienen los servidores administrativos del SENAMHI y su relación con su compromiso laboral, postulando que este repercutirá en el buen desempeño laboral y por

consiguiente en la productividad del mismo, lo que asimismo contribuye a mejorar el servicio que se brinda a la ciudadanía.

Para dar respuesta a la interrogante se planteó como objetivo general: Determinar la relación existente entre justicia organizacional y el compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima – 2017.

Antecedentes del problema

Nos respaldamos en los antecedentes internacionales de las siguientes investigaciones:

Guevara (2015), realizó una investigación donde demostró la asociación positiva considerable entre las variables justicia organizacional y satisfacción laboral de una agencia bancaria en Trujillo – Perú.

En el mismo sentido Villa (2015), desarrolló un trabajo de investigación correlacional bivariado y llegó a la conclusión que la variable justicia organizacional con las dimensiones compromiso afectivo y compromiso de continuidad se correlacionan, reportando un Rho

0.442 y 0.470 y una significancia bilateral de 0.013 y 0.008 respectivamente.

Hurtado (2014), desarrolló un trabajo de investigación en una universidad de Bogotá – Colombia y demostró la existencia de una correlación positiva y significativa entre la percepción de justicia y la satisfacción laboral; entre la percepción de justicia y el compromiso laboral. El estudio que realizó fue analizado mediante estadística descriptiva y correlacional. También encontró relaciones positivas y significativas entre la justicia distributiva, procedimental, e informacional con el compromiso organizacional.

Revisión de la literatura

Para esta investigación se tomó en cuenta los conceptos y teorías que

permiten comprender y analizar el problema.

Justicia organizacional

En lo que respecta a la variable compromiso organizacional la mayoría de teóricos concuerdan que compromiso organizacional se conceptúa como todas aquellas actitudes que los empleados desarrollan y que hace que sientan satisfacción y orgullo de pertenecer a su empresa. Un empleado comprometido es aquel que se involucra, siente satisfacción y entusiasmo del trabajo que realiza. Esta actitud es de mucho beneficio para la organización pues va más allá de alcanzar un objetivo personal, la meta es por tanto, alcanzar el éxito de la empresa (Robbins, 2013 p. 77).

Compromiso laboral

Meyer y Allen (1991), consideraron al compromiso organizacional como un estado psicológico que vincula al trabajador con la empresa donde labora. En ese sentido dimensionaron al compromiso organizacional en compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. De esta manera para estos autores el compromiso se genera por el deseo o afecto hacia la organización, por necesidad del trabajador o por obligación moral del mismo. (Mladinic e Isla, 2002, p. 91).

Problema

El problema general planteado en la investigación presente trata de identificar: ¿Qué relación existe entre justicia organizacional y el

compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017?.

Objetivo

En la presente investigación el objetivo general planteado es el determinar la relación existente entre justicia organizacional y el compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017.

relación existente entre la justicia organizacional y el compromiso laboral en cada una de las dimensiones de la primera, las cuales son: (a) justicia procedimental, (b) justicia distributiva, (c) justicia interpersonal, y (d) justicia informativa.

Los objetivos específicos que se plantearon fueron determinar la

Método

La presente investigación científica es básica nunca antes ha sido realizada y pretende generar conocimiento nuevos de la realidad organizacional y laboral. También es no experimental por cuanto no se manipularon las variables. Por las características del problema objeto de estudio, se determinó que a la presente investigación corresponde un enfoque cuantitativo y de alcance correlacional bivarial. También es transversal porque la recolección de datos se realizó en un solo momento.

Se usó para este estudio dos cuestionarios. Para medir la variable justicia organizacional, se aplicó un cuestionario adaptado de la versión española denominada "Escala de Justicia Organizacional" de Colquitt. Este permite evaluar la percepción que los servidores administrativos del SENAMHI tienen sobre la justicia organizacional de dicha entidad. El nivel de confiabilidad del cuestionario que se aplicó cumple con los estándares ya que fue aplicado a un grupo piloto de 32 servidores, obteniéndose un coeficiente de 0,837 que corresponde a una fuerte confiabilidad.

En cuanto a la variable compromiso laboral se midió mediante la aplicación de un

cuestionario adaptado de la "Escala de compromiso organizacional" De Meyer y Allen (1991). Este permite evaluar el grado de compromiso que sienten los servidores administrativos del SENAMHI con dicha organización. El nivel de confiabilidad del cuestionario que se aplicó cumple con los estándares ya que fue aplicado a un grupo piloto de 32 servidores, obteniéndose un coeficiente de 0,805 que corresponde a una fuerte confiabilidad.

Los datos se procesaron con SPSS versión 24. Los resultados del estudio son presentados en tablas y figuras para su respectivo análisis donde se hace uso del marco teórico correspondiente.

Para la aplicación de las encuestas se contó con la aprobación de las autoridades correspondientes del SENAMHI, igualmente de los servidores que colaboraron resolviendo las encuestas.

Para la prueba de hipótesis se hizo uso de la prueba estadística de tipo no paramétrica, por la naturaleza de los indicadores de la variable. El método estadístico utilizado fue el de Rho de Spearman mediante el cual se determinó la relación entre las variables y sus dimensiones en cuanto correspondió.

Resultados

En esta investigación se trabajó la variable justicia organizacional concluyendo que del total de servidores encuestado la mayor cantidad (30) tienen la percepción que existe una justicia organizacional media y el resto (19) consideran que

la misma es alta. Un 0% tienen la percepción que la justicia organizacional es baja.

Se demuestra además una correlación positiva entre las variables justicia organizacional y compromiso laboral.

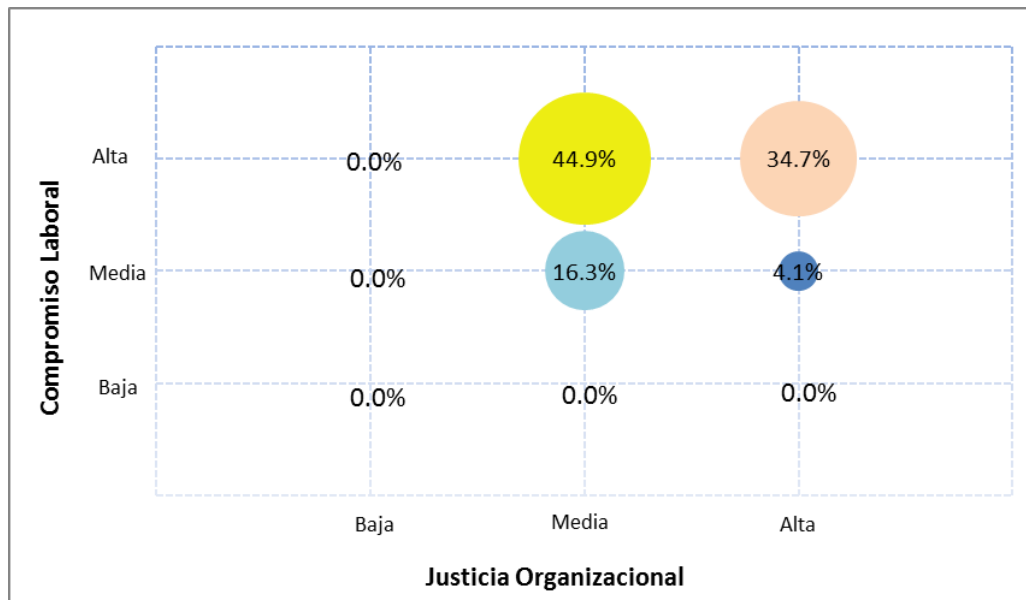


Figura 8: Distribución porcentual de servidores según su percepción de justicia organizacional y compromiso laboral, SENAMHI, Lima 2017.

La prueba de hipótesis permite realizar la correlación entre las dos variables en estudio estableciéndose un nivel de significancia, rechazándose la hipótesis nula aceptándose la hipótesis del investigador, es decir, existe relación directa y significativa entre la percepción de justicia organizacional y el compromiso laboral de los

servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017.

En cuanto a la relación entre la percepción de justicia distributiva y el compromiso laboral la significancia resultó mayor a 0,05 por lo que se rechazó la hipótesis del investigador y se aceptó la hipótesis nula, es decir, ambas no se relacionan directamente y significativamente en los servidores administrativos del SENAMHI. Ello

nos lleva a inferir que la percepción de distribución de oportunidades de ingresos económicos o reconocimientos que se dan en dicha institución no afectan necesariamente el nivel de compromiso laboral de los servidores encuestados para con la organización.

Sobre la relación entre la percepción de justicia interpersonal y el compromiso laboral se halló un nivel de significancia menor a 0,05 por lo que se aceptó la hipótesis de la investigación, es decir, que existe una relación directa y significativa entre ambas entre los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017. Sobre esta base se infiere que la percepción de justicia referente a los procedimientos o criterios que se dan en las áreas de trabajo de los servidores encuestados afecta su nivel de compromiso con la organización.

Luego, en cuanto a la relación entre la percepción de justicia interpersonal y el compromiso laboral el nivel de significancia encontrado es menor a 0,05 por lo que se aceptó la hipótesis de la investigación. Esto quiere decir que existe una relación directa y significativa entre ambas en relación a los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017. Esto permite evidenciar que la percepción de justicia en lo referidos a la interacción personal afecta el

nivel de compromiso con la institución.

Sobre la relación entre la percepción de justicia informativa y el compromiso laboral, se encontró un nivel de significancia menor a 0,05. Ello llevó a aceptar la hipótesis del investigador, lo que implica que existe una relación directa y significativa entre ambas entre los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017. De ello se infiere que la información brindada sobre los ingresos económicos, ascensos o reconocimientos que se dan en el servicio de estudio afecta el compromiso de los servidores en estudio.

Al final de todo el análisis se arriba a la conclusión general que existe evidencia muestral para afirmar que la percepción de justicia organizacional se relaciona significativamente con el compromiso laboral, salvo en el caso de la dimensión de justicia distributiva de la primera variable, entre los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017.

Tabla 1

Significancia y correlación entre la percepción de justicia organizacional y el compromiso organizacional de los servidores administrativos del SENAMHI, Lima 2017.

			Justicia Organizacional	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Justicia Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,369**
		Sig. (bilateral)		0.009
		N	49	49
	Compromiso Laboral	Coeficiente de correlación	,369**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.009	
		N	49	49

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conclusiones

Primera: Se determinó la relación entre las variables obteniéndose una relación Rho de Spearman = 0,369 entre las variables justicia organizacional y compromiso laboral enfocados en el problema indicando que existe una relación positiva, con un nivel de correlación bajo, además se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,009$ indica que es menor a $\alpha = 0,05$; lo cual permite señalar que la relación es significativa.

Segunda: Se determinó la relación entre las variables obteniéndose una relación Rho de Spearman = 0,206 entre la variable compromiso laboral y la dimensión justicia distributiva enfocados en el problema indicando que hay una relación positiva, con un nivel de correlación baja, además se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,157$ indica que es mayor a α

= 0,05; lo cual permite señalar que la relación no es significativa.

Tercera: Se determinó la relación entre las variables obteniéndose una relación Rho de Spearman = 0,206 entre la variable compromiso laboral y la dimensión justicia distributiva enfocados en el problema indicando que hay una relación positiva, con un nivel de correlación baja, además se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,157$ indica que es mayor a $\alpha = 0,05$; lo cual permite señalar que la relación no es significativa.

Cuarta: Se determinó la relación entre la variable compromiso laboral y la dimensión justicia interpersonal al existir una relación Rho de Spearman = 0,299 lo que indica que hay una relación positiva, con un nivel de correlación baja. También se

obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,037$ indica que es menor a $\alpha = 0,05$; lo cual permite demostrar que la relación es significativa.

Quinta: Los resultados obtenidos con respecto a la variable compromiso laboral y la dimensión justicia informativa nos muestra la relación entre ambas, lo

que da cuenta de la existencia de una relación Rho de Spearman = 0,364, indicando que hay una relación positiva, con un nivel de correlación bajo. Así mismo se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,010$ indica que es menor a $\alpha = 0,05$; lo cual permite señalar que la relación es significativa.

Referencias

- Guevara, M. (2015). *Justicia organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el Banco de la Nación del Perú, Agencia Trujillo, año 2015* (tesis de maestría). Universidad Privada Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Hurtado, L. (2014). *Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogotá* (tesis de maestría). Universidad Católica de Colombia.
- Mladinic, A., Isla P. (2002). Justicia Organizacional: Entendiendo la equidad en las organizaciones. *Psykhé. Volumen* (11 – Num. 2). Recuperado de: <http://www.psykhe.cl/index.php/psykhe/article/viewFile/428/407>
- Robbins, S. y Coulter M. (2013), *Comportamiento Organizacional*. (15ª ed.) México. Prentice-Hall
- Villa, L. (2015). *Justicia Organizacional en el Poder Judicial chileno: Interés y desafíos en su análisis* (tesis de maestría. Universidad de Chile, Chile.)