



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Conducta del ciudadano organizativo y su relación con la justicia  
organizacional en el personal administrativo de la  
Municipalidad Provincial de Cañete, 2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Ortega Huallanca, Estephany Karla ([orcid.org/0000-0002-0834-5121](https://orcid.org/0000-0002-0834-5121))

Sicha Pillaca, Karina ([orcid.org/0000-0002-5323-2273](https://orcid.org/0000-0002-5323-2273))

**ASESORA:**

Mg. Loa Navarro, Erika ([orcid.org/0000-0001-6986-0154](https://orcid.org/0000-0001-6986-0154))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE — PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mi hijo

Que siempre fue mi motivación, mi orgullo, mis ganas de salir adelante, la dosis de energía que necesita cada una de mis metas trazadas.

Muchas gracias, pequeño Lucas, porque tu existencia me hace fuerte e imparable.

Karla.

A mis padres

Que sin duda alguna supieron guiarme, un gran apoyo emocional por motivarme en cada etapa de mi vida, son mi inspiración de mis logros alcanzados.

En memoria de mi abuelo, Hipólito Sicha, por ser ejemplo en vida, tu bendición me protege y me guía por el buen sendero.

Karina.

## **Agradecimiento**

A Dios

Por bendecirnos la vida, su infinita bondad y amor que nos brinda para seguir adelante.

Asimismo, nuestra gratitud por la ayuda de nuestros maestros, a la Universidad César Vallejo, en particular a nuestra asesora de tesis Erika Loa por la confianza, docencia durante el desarrollo de esta investigación.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	10
3.2 Variables y operacionalización.....	11
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5 Procedimientos.....	13
3.7 Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN .....	25
VI. CONCLUSIONES .....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS .....	38

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	<i>Conducta del ciudadano organizativo y sus dimensiones.....</i>	16
<b>Tabla 2</b>	<i>Justicia organizacional y sus dimensiones.....</i>	17
<b>Tabla 3</b>	<i>Pruebas de normalidad.....</i>	19
<b>Tabla 4</b>	<i>Correlación entre conducta del ciudadano organizativo y justicia organizacional.....</i>	20
<b>Tabla 5</b>	<i>Correlación entre conducta del ciudadano organizativo y justicia procedimental.....</i>	21
<b>Tabla 6</b>	<i>Correlación entre conducta del ciudadano organizativo y justicia distributiva.....</i>	22
<b>Tabla 7</b>	<i>Correlación entre conducta del ciudadano organizativo y justicia interpersonal.....</i>	23
<b>Tabla 8</b>	<i>Correlación entre conducta del ciudadano organizativo y justicia informacional.....</i>	24

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1</b> <i>Esquema de diseño correlacional</i> .....	10
<b>Figura 2</b> <i>Conducta del ciudadano organizativo</i> .....	16
<b>Figura 3</b> <i>Justicia organizacional</i> .....	18

## Resumen

La investigación estableció como objetivo general: Determinar la relación de la conducta del ciudadano organizativo con la justicia organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad provincial de Cañete, 2022. La investigación que se desarrolló es tipo básica, de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo - correlacional con diseño no experimental, transversal, el tamaño muestral constituido por 92 personales administrativos de la Municipalidad, además se aplicó un cuestionario para adquirir datos. Los resultados reflejaron que, ambas variables mostraron un nivel alto, además que, hubo una correlación de 0.566 entre conducta del ciudadano organizativo con la justicia procedimental; una correlación de 0.402 entre conducta del ciudadano organizativo con la justicia distributiva, una correlación de 0.327 entre conducta del ciudadano organizativo con la justicia interpersonal y una correlación de 0.530 entre conducta del ciudadano organizativo con la justicia informacional. Finalmente, se concluyó que, si hay relación entre las variables de estudio con una correlación moderada de 0.547 y un valor de sigma de 0.000, por lo que se aceptó la hipótesis alternativa.

**Palabras clave:** conducta, justicia, trabajadores, personal, Municipalidad.

## **Abstract**

The research established as a general objective: To determine the relationship of the conduct of the organizational citizen with organizational justice in the administrative staff of the Provincial Municipality of Cañete, 2022. The research that was developed is basic type, of quantitative approach, descriptive level - correlational with non-experimental design, transversal, the sample size constituted by 92 administrative personnel of the Municipality, in addition a questionnaire was applied to acquire data. The results reflected that, both variables showed a high level, in addition, there was a correlation of 0.566 between organizational citizen behavior with procedural justice; a correlation of 0.402 between organizational citizen behavior with distributive justice, a correlation of 0.327 between organizational citizen behavior with interpersonal justice and a correlation of 0.530 between organizational citizen behavior with informational justice. Finally, it was concluded that, if there is a relationship between the study variables with a moderate correlation of 0.547 and a sigma value of 0.000, so the alternative hypothesis was accepted.

**Keywords:** conduct, justice, workers, staff, Municipality.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el recurso humano representa uno de los factores más imprescindibles en cualquier organización, ya que su desempeño en sus diversas funciones y el comportamiento mostrado respecto a las reglas o normas de la institución, son esenciales para el logro de las metas organizativas. De ahí surge el interés y preocupación de las entidades por realizar mayor énfasis sobre las conductas mostradas por sus colaboradores, siendo el aspecto más relevante la justicia organizacional que se basa en la equidad y distribución de recursos, beneficios y el trato igualitario en distintos niveles jerárquicos. Cabe destacar que, la justicia organizacional influye sobre la conducta del ciudadano organizativo, siendo un elemento que posibilita que el colaborador acate las reglas y tareas asignadas y muestre disposición para participar de las actividades (Pan et al., 2018).

En el contexto internacional, se han realizado indagaciones, las cuales sugieren que los estudios respecto a la conducta del ciudadano organizativo debe tener mayor prominencia en las diferentes entidades, principalmente en las del sector público, ya que estas cuentan con una estrecha relación entre el gobierno y la ciudadanía en general, siendo fundamental la búsqueda de la eficiencia, eficacia y equidad en los colaboradores, en cuanto su desempeño se refleja en el trato ofrecido a los usuarios y la percepción de estos del servicio brindado (Ingrams, 2020).

Asimismo, en relación a la justicia organizacional, distintos autores señalan que esta representa un elemento imprescindible que debe ser evaluado por las instituciones, ya que pone en evidencia el vínculo entre un empleador y sus subordinados, así como la percepción de estos últimos sobre lo justo e injusto de la organización, considerando que cuando un colaborador percibe justicia en el trato, mantendrá actitudes positivas respecto a su trabajo y el entorno del mismo, caso contrario se origina una relación basada en tensiones, desmotivación e insatisfacción (Haryono et al., 2019).

Por otro lado, dentro del contexto nacional, en los últimos años se ha podido observar como las entidades han hecho hincapié respecto a las conductas del ciudadano organizativo, debido a que esta representa una dinámica para el éxito

de estas. Además, se puede visualizar que se hace mayor insistencia respecto a la importancia del capital humano, buscando brindarles un entorno propicio, donde estos alcancen un óptimo desenvolvimiento, y, por ende, una alta productividad (De Geus et al., 2020).

De igual manera, los estudios desarrollados han señalado que los procesos en cuanto a la justicia organizacional desempeñan un rol esencial, por lo cual en las empresas de diversos rubros buscan mejorar e implementar políticas de distribución y compensaciones monetarias y no monetarias de forma equitativa, permitiendo reducir el ausentismo, rotación, mejorar el nivel de productividad y eliminar la posibilidad de una ruptura del vínculo laboral (Avitia et al., 2021).

Respecto al contexto regional, se ha demostrado la existencia de una relación entre la conducta del ciudadano organizativo y la justicia organizacional, señalando que, a mayor justicia organizacional, tanto las conductas como el compromiso del trabajador tiende a ser mayor y positivo. Sin embargo, las investigaciones aún son limitadas, existiendo vacíos en el conocimiento de ambos factores que requieren tratarse a mayor profundidad para resaltar la importancia de estos (Fatima et al., 2020).

En cuanto a la realidad institucional, se ha visualizado que los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Cañete no muestran adecuadas conductas organizacionales, viéndose reflejado en el ausentismo en diversas actividades realizadas, las constantes faltas al centro de trabajo por parte de algunos trabajadores. Asimismo, se ha podido identificar que estos evidencian un descontento respecto a la remuneración actual, debido a que no existe un salario de forma equitativa entre los mismos, siendo todo ello traducido tanto a la percepción sobre la falta de justicia organizacional, así como en el poco interés mostrado para llevar a cabo sus funciones, siendo necesario la evaluación de la influencia de la conducta del ciudadano organizativo con la justicia organizacional.

Por lo mismo que se formuló el siguiente problema general ¿Cuál es la relación de la conducta del ciudadano organizativo con la justicia organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022?

En cuanto a la justificación de la investigación, desde un apartado práctico, la investigación será fundamental en cuanto a la generación de conocimiento respecto a las variables de estudio, ya que los resultados estarán basados en reducir la problemática encontrada en la institución, con el propósito de mejorar y propiciar un mejor clima laboral en la entidad, en vista de que el mejoramiento de las conductas de la ciudadanía organizacional incidirá sobre un desempeño laboral efectivo. Además, desde una perspectiva teórica y metodológica, el estudio estará orientado a la exposición de diversos contenidos teóricos vinculados a las variables analizadas, considerando con ello la posibilidad de ampliar las nociones que el lector pueda tener de las mismas, igualmente, se consigna la aplicación de instrumentos validados que contribuyan en la recolección de datos esenciales para el desarrollo de la investigación (Jameel et al., 2020).

Asimismo, como objetivo general se planteó: Determinar la relación de la conducta del ciudadano organizativo con la justicia organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022. Mientras que, los objetivos específicos fueron: Conocer la relación de la conducta del ciudadano organizativo con la justicia procedimental en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022; Identificar la relación de la conducta del ciudadano organizativo con la justicia distributiva en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022; Investigar la relación de la conducta del ciudadano organizativo con la justicia interpersonal en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022; Establecer la relación de la conducta del ciudadano organizativo con la justicia informacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022.

De igual manera, se formuló la siguiente hipótesis general: La conducta del ciudadano organizativo se relaciona significativamente con la justicia organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Dentro de este marco se presentan los trabajos realizados previamente que respaldan la investigación.

En el ámbito internacional Juca y Robles (2019), se han fijado como objetivo analizar todos los factores determinantes de la justicia organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Coronel Marcelino Madueña, Ecuador. Donde utilizó la metodología de enfoque cuantitativo, con un nivel exploratorio – descriptivo, a través de un diseño no experimental. Asimismo, encuestó a 176 colaboradores del Municipio en mención. El estudio concluyó que los distintos tipos de justicia organizacional muestran una relación muy positiva e influyente con la satisfacción del personal.

De acuerdo con Quezada (2017), desarrolló una investigación, cuyo objetivo ha sido establecer la percepción de la justicia organizacional de los empleados en la Universidad Técnica de Machala (UTMACH) -Ecuador. Usó la metodología con enfoque cuantitativo-descriptivo, tuvo como muestra a 400 colaboradores de la UTMACH. La investigación concluyó que el personal no tiene iniciativa propia para realizar algunos cambios en las diferentes áreas de trabajo, además con respecto a nivel de dirección y planificación hay un ligero cambio con relación al interés por realizar algo distinto debido al liderazgo que se impone, y en el nivel de control no se aprecia un correcto control con el personal para que se pueda mejorar y optimizar el trabajo.

Con respecto a Oviedo (2021), su objetivo ha sido analizar la relación entre la justicia organizacional y el engagement en el trabajo y el desempeño laboral de los empleados del Centro de Justicia para las Mujeres en San Luis de Potosí, México. La metodología que utilizó cuenta con un enfoque cuantitativo descriptivo y correlacional, además aplicó la encuesta a 75 trabajadores de la CJMP. La investigación tuvo como conclusión que si existe una correlación positiva con las variables en estudio en relación a los colaboradores de la entidad pública del país de México.

A nivel nacional Díaz (2021), con su objetivo establecer de qué manera la justicia organizacional se relaciona con la conducta ciudadana organizativa en los colaboradores de la Superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancía (SUTRAN) -Lima 2021. Hizo una investigación de enfoque cuantitativo, con nivel correlacional, no experimental, con una población de 1200 trabajadores de dicha institución, aplicó la encuesta a una muestra de 292 colaboradores. La investigación concluyó que la justicia organizacional se relaciona significativamente con la conducta de la ciudadanía organizativa de los trabajadores de la SUTRAN. Asimismo, se pudo verificar que existe una baja percepción sobre la justicia organizacional y eso hace que el comportamiento sea inadecuado.

De manera semejante para Carrión (2019), su propósito fue comprobar el vínculo que existe entre la justicia organizativa y conductas de ciudadanía organizativa del personal de la empresa ladrillos Lark S.A.C, Lima,2019. Utilizó como metodología el enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional, y aplicó un cuestionario donde participaron 196 trabajadores de la empresa en estudio. La investigación concluyó que existe una relación positiva entre la justicia de la organización y el comportamiento de todo el personal de la empresa, lo cual permite una mejor eficacia dentro de sus tareas y labores.

Asimismo, Cañahuara (2019), su objetivo ha sido determinar la relación entre la percepción de la justicia y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, Tacna,2018. Usó la metodología de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental - correlacional, aplicó un cuestionario a 165 trabajadores públicos de la Municipalidad. La investigación concluyó que las relaciones entre las variables en estudio son muy significativas e influyentes, entre la motivación laboral y la justicia interpersonal.

Como plantea Díaz (2018), determinar la relación existente entre conductas y compromiso de ciudadanía organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Ninabamba, Chiclayo, 2018. Realizó una investigación de enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional, aplicó la encuesta a 25 trabajadores de la Municipalidad. La investigación concluyó que existe una relación entre las conductas y el compromiso organizacional por parte del personal de la Municipalidad.

Por último Mas (2018), cuyo objetivo determinó si existe el vínculo entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso del personal de la Dirección de Administración y Finanzas de una institución tributaria de Lima-Perú, 2018. La metodología fue con un enfoque cuantitativa, correlacional y con un diseño no experimental, aplicó una encuesta a 170 trabajadores en el área de trabajo de la entidad. Obtuvo como conclusión que si existe una relación directa y significativa entre las conductas de ciudadanía y el compromiso organizacionales de los trabajadores para con la institución tributaria donde brindan sus servicios.

En cuanto a las conductas de la ciudadanía organizacional, éstas engloban un conjunto de acciones por parte de los trabajadores y que van más allá de las exigencias de un puesto laboral, pero es necesario que sean puestas en marcha y de forma voluntaria, por lo mismo que son beneficiosas para toda organización (Bone, 2018). Asimismo, las conductas de la ciudadanía organizacional son esenciales para la eficacia de las empresas, en vista que, a pesar de no ser un requerimiento para los trabajadores, estas deben ser asumidas para la consecución de las metas institucionales (Pan et al., 2018).

De igual manera, las conductas del ciudadano organizativo son conceptualizadas como la voluntad activa de los colaboradores para realizar comportamientos tanto constructivos como positivos que favorecen a sus colegas conforme al logro de las metas de la organización, a pesar de que son exigidas en su trabajo y tampoco son parte de las tareas contractuales (De Geus et al., 2020).

Respecto a las dimensiones de las conductas del ciudadano organizativo, la rectitud se refiere a un atributo y coherencia que muestran los individuos, siendo reflejado a través de la firmeza del carácter, así como en la disposición para accionar con conciencia (Jamroch et al., 2020). Además, se alude a la vía más adecuada por la que opta una persona para enderezar determinada actitud (Indahyati y Ketut, 2009).

Del mismo modo, se encuentra el deportivismo el cual se asocia con el grado de tolerancia de los colaboradores, donde estos mismos se enfocan en evitar conflictos con sus colegas (Kasmiruddin. et al., 2022). Asimismo, se relaciona

con la prevención de agravios, reclamaciones o diversos sucesos que puedan producirse y dar origen a un entorno negativo en el ámbito laboral (Boantua y Wahyu, 2022). Por otro lado, este está relacionado con el deseo del colaborador por prevenir posibles quejas durante su jornada laboral, adoptando conductas positivas para hacer frente a diversos inconvenientes (Herrysono y Franksiska, 2022).

En cuanto a la virtud cívica, la misma está vinculada con la participación de los colaboradores en las actividades de la entidad, mediante acciones como la cooperación o intervención de sus opiniones en diversos contextos (Ficapal et al., 2020) . Además, la virtud cívica se asocia con la intervención constructiva que tiene una persona en los procesos de la institución donde labora, aportando con sus opiniones o formando parte de la discusión de temas relacionados a la entidad y los miembros de esta, siendo esencial para estos casos, que las empresas cuenten con una comunicación efectiva con cada uno de sus integrantes (Lawrence et al., 2018).

Mientras que, la cortesía se encuentra relacionado con la atención y respeto hacia los derechos de otras personas. Además, está representada por la actitud positiva demostrada por un individuo hacia las opiniones de sus compañeros, teniéndose en consideración para no tomar una decisión que pueda afectar a los demás, de modo que, es manifestada en el tono de voz con el que uno se dirige a los demás (Dong y Phuong, 2018). Asimismo, la cortesía se asocia con el comportamiento representado por los gestos adoptados del colaborador para ayudar a otros y evitar el surgimiento de conflictos con su entorno (Lontoh et al., 2022).

Por otra parte, se encuentra el altruismo que corresponde a las acciones de los colaboradores, donde estos dirigen su atención a evidenciar interés por su entorno y no centrándose en el interés de sí mismo. De modo que, corresponde al actuar del trabajador de manera desinteresada, buscando el beneficio colectivo (Abrori. y Ali, 2020). Además, corresponde a una conducta voluntaria donde los trabajadores buscan apoyar a sus compañeros en el desempeño de sus actividades (Dhyan et al., 2020).

La teoría de comportamiento organizacional de Chiavenato afirma que las conductas organizacionales representan la forma de proceder o actuar de los colaboradores durante el desarrollo de sus funciones, donde estas son consideradas como la herramienta que deben ser aplicadas con obligatoriedad en beneficio de la empresa y todos los miembros que la conforman (Reyes, 2021).

Respecto a la justicia organizacional, esta hace referencia a la percepción que tienen los trabajadores sobre la equidad de una organización, originándose cuando son asignados los recursos de forma equitativa y justa (Addai et al., 2018). Esta, se halla ligada al vínculo entre toda persona en situaciones de intercambio, posibilitando una mayor comprensión en cuanto a las relaciones interpersonales a través de los procesos de grupo (Hasyim y Palupiningdyah, 2021). Además, su importancia se centra en su contribución como guía respecto a los principios fundamentales que las instituciones deben tener con los trabajadores (Primawidi y Mangundjaya, 2020).

En cuanto a las dimensiones de la variable justicia organizacional, se halla la justicia distributiva, la cual engloba juicios de equidad respecto a los beneficios tanto económicos como no económicos propios en un entorno laboral (Addai et al., 2018). Asimismo, se considera que la justicia distributiva consta de tres elementos fundamentales, la primera corresponde a la igualdad, basada en la distribución de las mismas oportunidades para los colaboradores. En segundo lugar, se halla la necesidad, donde la distribución se orienta a las necesidades o requerimientos individuales del colaborador (Priyankara et al., 2018). Finalmente, la equidad, donde la distribución se centra en una comparativa de lo aportado por el colaborador y lo que él mismo obtiene (Akram et al., 2020).

Por otra parte, se halla la justicia procedimental, la misma que hace referencia a la equidad de toda institución al dirigir sus procedimientos durante la toma de decisiones, las mismas que incluyen a los colaboradores y requieren de la participación de estos. De modo que, un procedimiento justo corresponde a aquel que considera las opiniones de otros en aspectos que pueden afectar (Thanh y Toan, 2018).

Igualmente, este tipo de justicia consta de seis componentes, donde la consistencia son los procedimientos establecidos y aplicados con equilibrio en la totalidad de trabajadores (Suifan, 2019). El componente libre de sesgos refiere que ningún colaborador debe recibir un trato inadecuado; la precisión es la toma de decisiones basadas en hechos exactos. También se halla la participación de los colaboradores; la corrección que establece procesos para aclarar las inconsistencias y la ética se basa en normas de los códigos de conducta que no deben incumplirse (Haryono et al., 2019).

Mientras que, la justicia interpersonal corresponde a la calidad del trato que reciben los trabajadores, siendo fundamental que estos perciban apoyo, colaboración, cortesía y respeto por parte de cada integrante e incluso los superiores de la institución (Gori et al., 2020). Esta justicia interpersonal corresponde a un aspecto informal donde resaltan las interacciones frecuentemente espontáneas que no son descritas mediante el acuerdo laboral, mucho menos forman parte de los procedimientos formales de una institución (Yorulmaz y Karabacak, 2021). Sin embargo, la alteración en este tipo de justicia perjudica la percepción del colaborador respecto a un tratamiento justo (Marcos, 2020).

Asimismo, la justicia informacional engloba aquellos juicios que posibilitan que el trabajador adquiera información oportuna, clara y suficiente respecto a los distintos procedimientos, políticas y normas existentes en la institución (Suifan, 2019). Además, hace referencia a la posibilidad que tienen los trabajadores para recoger datos pertinentes, claros y aptos, que serán de gran utilidad para la realización de sus tareas y orientar sus actitudes hacia el logro de las metas organizacionales (Lamprakis et al., 2018).. Se asocia a las percepciones del colaborador respecto a la medida en la que los superiores explican y comparten información y decisiones tomadas en la empresa (Omar et al., 2018).

La teoría de la equidad, expuesta por Stacy Adams, señala que los colaboradores juzgan la equidad partiendo de una comparativa entre los resultados alcanzados con los aportes realizados, además de una comparación en cuanto a la distribución de recursos y beneficios con otras personas. También, señaló que los trabajadores se motivan y mejoran su desempeño cuando visualizan un trato equitativo entre compañeros (Abhishek y Ankita, 2021).

### III. METODOLOGÍA

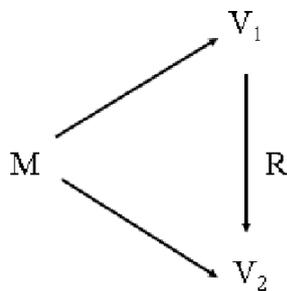
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

**3.1.1 Tipo de investigación:** Hernández y Mendoza (2018), la investigación es de tipo pura o básica, tiene como objetivo producir conocimientos y mejorar las teorías científicas ya existentes donde no se soluciona ningún problema, pero proporciona medios para la mejor comprensión y predicción de estas.

**3.1.2 Diseño de investigación:** Con diseño no experimental y transversal, no experimental porque no se manipularon las variables de investigación; y es transversal ya que se hizo en un periodo de tiempo y lugar (Arias y Covinos, 2020). Esta investigación es de enfoque cuantitativo, porque el objetivo es medir las dos variables de la investigación, apoyado en el análisis estadístico, de nivel descriptivo y correlacional, ya que se estableció la relación entre las variables (Arias y Covinos, 2020).

**Figura 1**

*Esquema de diseño correlacional*



**M**= Muestra del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete

**V1**= Variable independiente conducta del ciudadano organizativo

**V2**= Variable dependiente justicia Organizacional

**R** = Correlación entre variable independiente y variable dependiente

### 3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Conducta del ciudadano organizativo

**Definición conceptual:** Para Adam et al. (2019), la conducta del ciudadano organizativo se refiere a todas las actitudes, comportamientos, conductas y principios que tiene cada persona y que va más allá de los valores y compromisos que puedan tener las organizaciones.

**Definición operacional:** La variable se ha medido a través de un cuestionario de 24 ítems utilizando la escala de Likert de acuerdo a las cinco dimensiones: Rectitud, deportivismo, virtud cívica, cortesía, altruismo, con cinco opciones de respuesta, los resultados se midieron en niveles: nivel bajo, nivel medio, nivel alto, se precisa en la matriz de operacionalización de variables (Anexo 1).

Variable dependiente: Justicia Organizacional

**Definición conceptual:** La justicia organizacional se refiere a la percepción que tienen los trabajadores sobre la equidad de una organización, originándose cuando son asignados los recursos de forma equitativa y justa. (Lawrence et al., 2018).

**Definición operacional:** La variable se midió de acuerdo a las cuatro dimensiones a través de un cuestionario de 20 ítems aplicando el método de escala de Likert: Justicia procedimental, justicia distributiva, justicia interpersonal, justicia informacional, con sus respectivas alternativas de respuesta, los resultados se midieron en niveles: Nivel bajo. Nivel medio, nivel alto, se fija en la matriz de operacionalización de variables (Anexo 1).

**Indicadores:** para la variable independiente; Puntualidad, obediencia de reglas. Deseo de no quejarse, cooperar a través expresión, opiniones, participación en actividades, respeto, contribución con los otros colaboradores, actividades voluntarias. Asimismo, para la variable dependiente; participación, igualdad, recompensas, incentivos, trato, información oportuna, adecuada.

**Escala de medición:** ordinal 3.1 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.

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

**3.3.1 Población:** Según Arias y Covinos (2020), la población se considera a un determinado grupo de personas con características similares. La población que se definió para la investigación es de 92 personales administrativos de la Municipalidad Provincial de Cañete.

**Criterio de inclusión:** se consideró a la totalidad de trabajadores administrativos de género masculino y femenino, personal que está laborando en el Municipio, colaboradores con mucha voluntad de participar en la encuesta.

**Criterio de exclusión:** no se consideró a los trabajadores nuevo que no forman parte al área administrativa del Municipio, personal de mantenimiento

**3.3.2 Muestra:** Según Hernández y Mendoza (2018), consideran a la muestra como un subgrupo de la población. De la misma forma, la muestra del trabajo de investigación estuvo conformada por 92 personales administrativos que laboran en la Municipalidad de Cañete.

**3.3.3 Muestreo:** Implica seleccionar las unidades del estudio de acuerdo con las características de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018). En esta investigación no se realizó el muestreo porque la muestra es censal.

**3.3.4 Unidad de análisis:** para Hernández y Mendoza (2018), es la unidad de la que se obtienen información imprescindible para la investigación, los trabajadores seleccionados de la Municipalidad Provincial de Cañete que cumplan con todas las características de la muestra.

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

La técnica que se aplicó es la encuesta cuyo objetivo es la recolección de datos, mediante la aplicación a una determinada muestra para así obtener resultados y un mejor estudio de las variables. (Hernández y Mendoza, 2018).

El instrumento utilizado fue el cuestionario que es un conjunto de preguntas relacionadas con las variables de estudio según (Hernández y Mendoza, 2018).

El instrumento de esta investigación está constituido por 44 ítems,5 dimensiones, 8 indicadores,24 ítems para la variable conducta del ciudadano organizativo, para la variable justicia organizacional 20 ítems,4 dimensiones,6 indicadores, los puntajes obtenidos fueron por medio de la escala Likert, las

alternativas de marcación para la variable independiente se estableció: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1). Seguidamente para la variable dependiente se determinó; Siempre (1), Casi siempre (2), A veces (3), Casi nunca (4), Nunca (5).

En relación con la validez, menciona Ñaupas et al. (2018), es el nivel en el cual el instrumento cumple con todos los criterios de claridad, relevancia y pertinencia. Se realizó la validación del instrumento de investigación por juicio de expertos. Se envió el certificado de instrumentos a 5 docentes de la Universidad César Vallejo y 1 experto externo conjuntamente con el formato de validación de expertos. El instrumento se validó por 3 expertos, se adicionó en anexos.

La confiabilidad para Hernández y Mendoza (2018), es el grado en que la aplicación repetida del instrumento a una muestra produce resultados similares, con el propósito de medir la confiabilidad estadística de los cuestionarios se hizo la prueba piloto a 20 participantes, con los datos obtenidos se realizó el análisis correspondiente utilizando el coeficiente alfa de Cronbach en el software estadístico SPSS, los resultados conseguidos se presentó a través de tablas con sus respectivas interpretaciones, se fija en anexos.

El cuestionario de la variable 1, con 24 ítem, el cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach resultó ,860 indicando que el instrumento es muy confiable.

El cuestionario de la variable 2, con 20 ítem, el cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach resultó ,927 indicando que el instrumento tiene un nivel excelente de confiabilidad.

### **3.5 Procedimientos**

Esta investigación se inició con la solicitud de autorización al área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cañete para la recolección de datos, donde se indicó el día y hora para que se dispusiera del tiempo necesario para la aplicación de la encuesta a los trabajadores. Una vez otorgado la autorización, se les envió el link de los dos instrumentos digitalizados en los formularios de Google forms a los colaboradores de la Municipalidad para que realicen el llenado de sus respuestas, la información obtenida fue sistematizado en el Microsoft office Excel, posteriormente se analizó en el programa SPSS; luego se

procedió a realizar la prueba de normalidad de los datos y con la información obtenida del análisis se realizó la constatación de la hipótesis mediante el uso del coeficiente de correlación de Rho Spearman, los resultados obtenidos fueron presentados en niveles: Bajo, medio, alto a través de tablas con sus respectivas interpretaciones.

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

El método que se usó es la estadística descriptiva según Hernández y Mendoza (2018), es un conjunto de métodos estadísticos, los datos recolectados se analizan y se describen de forma cuantitativa por cada variable para una representación adecuada.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente se recolectó los datos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cañete, mediante Google forms. Las respuestas obtenidas fueron organizadas en Microsoft Excel, después se procesó el análisis estadístico en el programa SPSS, asimismo, se hizo la baremación en niveles: Bajo, medio, alto, los resultados se resumieron en tablas con sus respectivas interpretaciones.

Hernández y Mendoza (2018), la estadística inferencial es el conjunto de procedimientos y técnicas estadísticas, se basa en determinar la normalidad y probar las hipótesis planteadas. Vinculado a esto se usó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para analizar la distribución de datos. En esta investigación los datos no proceden de una distribución normal, por ello se usó el coeficiente de correlación Rho Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

Para realizar esta investigación se tomó en cuenta principios y códigos de ética, establecida por el consejo universitario N°0470-2022 de la Universidad César Vallejo, aunado a esto se consideró el código de ética del investigador de acuerdo con (CONCYTEC, 2019) para respaldar toda la información que se utilizó, donde se hace uso de la autonomía, transparencia del trabajo y el respeto para los autores que se citó en el informe, la veracidad y claridad de la información acorde a las normas APA séptima edición (American psychological Association), (Moreno y Carrillo, 2019). Asimismo, se consideró principios éticos de Beneficencia, se buscó beneficios para todos los participantes con el aporte de los resultados; no maleficencia el respeto a las personas que participaron del

trabajo, la información obtenida es mantenida confidencial por parte del investigador, sólo para fines estrictamente académicos, Toda información que se ha redactado en la investigación puede corroborarse según las referencias bibliográficas, asimismo se puede verificar y dilucidar de un antiplagio.

## IV. RESULTADOS

### Estadística descriptiva

**Tabla 1**

*Conducta del ciudadano organizativo y sus dimensiones*

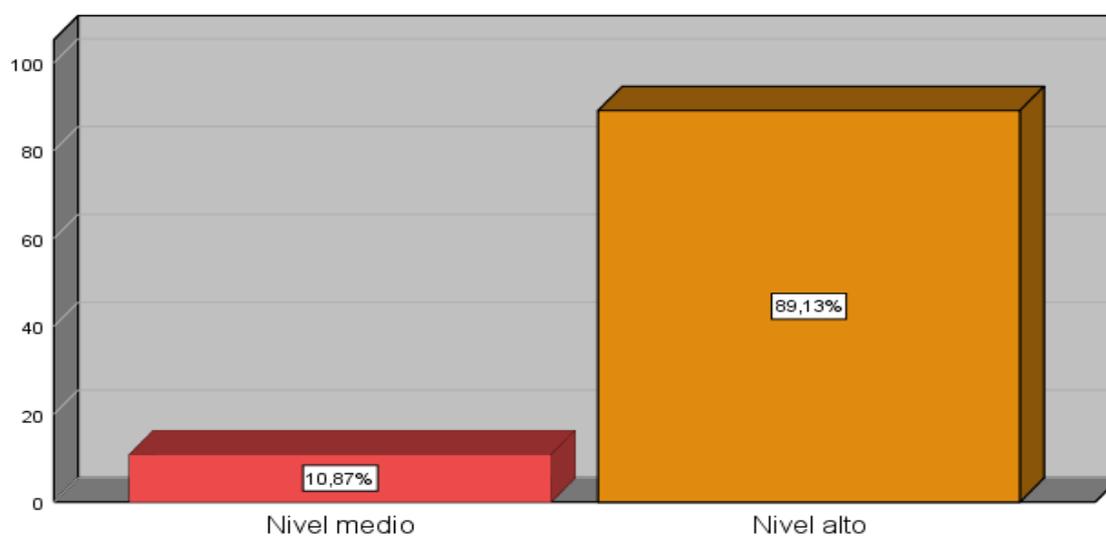
	Conducta del ciudadano organizativo		Rectitud		Deportivismo		Virtud cívica		Cortesía		Altruismo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Nivel bajo					1	1,1						
Nivel medio	10	10,9	16	17,4	76	82,6	3	3,3	34	37,0	6	6,5
Nivel alto	82	89,1	76	82,6	15	16,3	89	96,7	58	63,0	86	93,5
Total	92	100,0	92	100,0	92	100,0	92	100,0	92	100,0	92	100,0

*Nota:* Elaboración propia

En los resultados de la tabla se aprecia que el 89% de los funcionarios administrativos mostraron conductas de nivel alto, con respecto a sus dimensiones, el 82.6% opina que la rectitud es alta, el 82.6% considera que el deportivismo es medio, respecto a la virtud cívica el 96.7% considera que es alta, el 63% opina que la cortesía entre los funcionarios es alta, y finalmente el 93.5% manifiesta que el nivel de altruismo es alto.

**Figura 2**

*Conducta del ciudadano organizativo*



*Nota:* Datos del resultado de la variable independiente

Los resultados evidenciaron que el 10.9% de los personales administrativos muestran conductas de nivel medio y el 89.1% alcanzó un nivel alto, en donde dicha tendencia se ha visto representada principalmente por la prevalencia que estos han tenido en cuanto a su rectitud, deportivismo y sin dejar de lado la virtud cívica, la cortesía y el altruismo, en donde la conjunción de todos estos apartados, llega a generar que el personal no solo pueda incidir en un alto potencial de mantener una conducta organizativa de alto nivel.

**Tabla 2**

*Justicia organizacional y sus dimensiones*

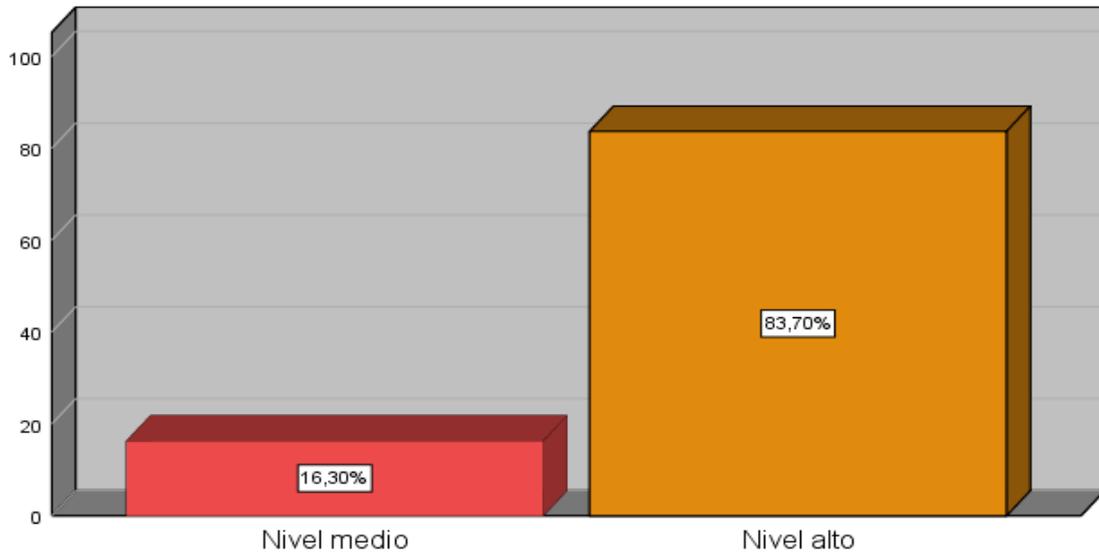
	Justicia organizacional		Procedimental		Distributiva		Interpersonal		Informativa	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Nivel bajo										
Nivel medio	15	16,3	43	46,7	3	3,3	10	10,9	42	45,7
Nivel alto	77	83,7	49	53,3	89	96,7	82	89,1	50	54,3
Total	92	100,0	92	100,0	92	100,0	92	100,0	92	100,0

*Nota:* Elaboración propia

En cuanto a la justicia organizacional, se observó que tuvo un nivel alto de 83.7%, en cuanto a sus dimensiones, el 53.3% consideró que la justicia procedimental es de nivel alto, el 96.7% consideró que la justicia distributiva es alta, el 89.1% señaló que la justicia interpersonal es alta y finalmente el 54.3% manifestó que la justicia informativa es de nivel alto.

**Figura 3**

*Justicia organizacional*



*Nota:* Datos del resultado de la variable dependiente

La justicia organizacional mantuvo un nivel alto con una valoración del 83.70%, en donde ello se ha visto representado principalmente por la equidad de los trabajadores, han contado con un claro compromiso respecto al procedimiento, distribución e información requerida para poder entender el ámbito en donde labora, manteniendo con ello que la condición interpersonal, haciendo referencia que el trato, incide sobre la calidad del servicio que se le ofrece al usuario, bajo la tendencia de hacer uso justo de los recursos.

## Prueba de normalidad

H1: Los datos de la población proceden de una distribución normal

H0: Los datos de la población no proceden de una distribución normal

**Tabla 3**

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov – Smirnov			Shapiro Wilk		
	Estadístico	GL	Sig.	Estadístico	GI	Sig.
Variable conducta de ciudadano organizativo	,527	92	,000	,359	92	,000
Rectitud	,502	92	,000	,459	92	,000
Deportivismo	,489	92	,000	,504	92	,000
Virtud cívica	,540	92	,000	,171	92	,000
Cortesía	,407	92	,000	,611	92	,000
Altruismo	,538	92	,000	,266	92	,000
Variable justicia organizacional	,507	92	,000	,445	92	,000
Procedimental	,357	92	,000	,635	92	,000
Distributiva	,540	92	,000	,171	92	,000
Interpersonal	,527	92	,000	,359	92	,000
Informativa	,362	92	,000	,634	92	,000

*Nota:* Elaboración propia

Como consecuencia de haber contado con una muestra superior a los 50 representantes, fue que se demostró la posibilidad de calcular el coeficiente de Kolmogorov Smirnov, en donde al mantener una sigma inferior a 0.050 en todos los apartados de análisis, permitió que se pueda proceder directamente con el cálculo de los coeficientes de correlación de Rho Spearman.

## Estadística inferencial

**Objetivo general:** Determinar la relación de la conducta del ciudadano organizativo con la justicia organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022.

**H1:** La conducta del ciudadano organizativo se relaciona significativamente con la justicia organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022.

**H0:** La conducta del ciudadano organizativo no se relaciona significativamente con la justicia organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022.

**Tabla 4**

*Correlación entre conducta del ciudadano organizativo y justicia organizacional*

		Correlaciones	
		Conducta del ciudadano organizativo	Justicia organizacional
Conducta del ciudadano organizativo	Correlación	1	,547
	Significatividad		0.000
	N	92	92
Justicia organizacional	Correlación	,547	1
	Significatividad	0.000	
	N	92	92

*Nota:* Resultados obtenidos de la variable independiente y dependiente

El resultado demuestra que el nivel de sigma ( $P$  valor=0.000) siendo inferior a 0.05, lo que significa que se rechaza la  $H_0$ , lo que determina que la conducta del ciudadano organizativo se relaciona significativamente con la justicia organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022; además se obtuvo una correlación de Rho Spearman equivalente a 0.547, evidenciando una correlación positiva considerable.

**Objetivo específico 1:** Conocer la relación de la conducta del ciudadano organizativo con la justicia procedimental en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022.

**H1:** La conducta del ciudadano organizativo se relaciona significativamente con la justicia procedimental en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022.

**H0:** La conducta del ciudadano organizativo no se relaciona significativamente con la justicia procedimental en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022.

**Tabla 5**

*Correlación entre conducta del ciudadano organizativo y justicia procedimental*

		<b>Correlaciones</b>	
		Conducta del ciudadano organizativo	Dimensión procedimental
Conducta del ciudadano organizativo	Correlación	1	,566
	Significatividad		0.000
	N	92	92
Dimensión procedimental	Correlación	,566	1
	Significatividad	0.000	
	N	92	92

*Nota:* Resultados obtenidos del análisis de las variables y dimensiones

En la tabla se evidencia que el nivel de sigma ( $P$  valor=0.000) siendo inferior a 0.05, ello quiere decir que se rechaza la  $H_0$ , esto establece que la conducta del ciudadano organizativo tiene relación significativa sobre la justicia procedimental en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022; asimismo, se alcanzó una correlación de Rho Spearman equivalente a 0.566, evidenciando una correlación positiva considerable.

**Objetivo específico 2:** Identificar la relación de la conducta del ciudadano organizativo con la justicia distributiva en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022.

**H1:** La conducta del ciudadano organizativo se relaciona significativamente con la justicia distributiva en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022.

**H0:** La conducta del ciudadano organizativo no se relaciona significativamente con la justicia distributiva en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022.

**Tabla 6**

*Correlación entre conducta del ciudadano organizativo y justicia distributiva*

<b>Correlaciones</b>			
		Conducta del ciudadano organizativo	Dimensión distributiva
Conducta del ciudadano organizativo	Correlación	1	,402
	Significatividad		0.000
	N	92	92
Dimensión distributiva	Correlación	,402	1
	Significatividad	0.000	
	N	92	92

*Nota:* Resultados obtenidos del análisis de las variables y dimensiones

El resultado muestra que el nivel de significancia (P valor=0.000) el cual es menor que 0.05, lo cual permite rechazar la H0; frente a ello se establece que la conducta del ciudadano organizativo se relaciona significativamente con la justicia distributiva en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022; igualmente, se alcanzó una correlación de Rho Spearman semejante a 0.402, evidenciando una correlación moderada.

**Objetivo específico 3:** Investigar la relación de la conducta del ciudadano organizativo con la justicia interpersonal en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022.

**H1:** La conducta del ciudadano organizativo se relaciona significativamente con la justicia interpersonal en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete,2022.

**H0:** La conducta del ciudadano organizativo no se relaciona significativamente con la justicia interpersonal en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete,2022.

**Tabla 7**

*Correlación entre conducta del ciudadano organizativo y justicia interpersonal*

		<b>Correlaciones</b>	
		Conducta del ciudadano organizativo	Dimensión interpersonal
Conducta del ciudadano organizativo	Correlación	1	,327
	Significatividad		0.000
	N	92	92
Dimensión interpersonal	Correlación	,327	1
	Significatividad	0.000	
	N	92	92

*Nota:* Resultados obtenidos del análisis de las variables y dimensiones

El resultado evidencia que el nivel de significancia (P valor=0.000) resulta ser inferior a 0.05, lo que conlleva a rechazar la H0, esto permite determinar que la conducta del ciudadano organizativo se relaciona significativamente con la justicia interpersonal en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022; al mismo tiempo, se consiguió una correlación de Rho Spearman de 0.327, demostrando una correlación positiva media.

**Objetivo específico 4:** Establecer la relación de la conducta del ciudadano organizativo con la justicia informacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022.

**H1:** La conducta del ciudadano organizativo se relaciona significativamente con la justicia informacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete,2022.

**H0:** La conducta del ciudadano organizativo no se relaciona significativamente con la justicia informacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete,2022.

**Tabla 8**

*Correlación entre conducta del ciudadano organizativo y justicia informacional*

		<b>Correlaciones</b>	
		Conducta del ciudadano organizativo	Dimensión informacional
Conducta del ciudadano organizativo	Correlación	1	,530
	Significatividad		0.000
	N	92	92
Dimensión informacional	Correlación	,530	1
	Significatividad	0.000	
	N	92	92

*Nota:* Resultados obtenidos del análisis de las variables y dimensiones

El resultado demuestra que el nivel de sigma (P valor=0.000) siendo inferior a 0.05, lo que significa que se rechazó la H0, lo que determina que la conducta del ciudadano organizativo se relaciona con la justicia informacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022; además se obtuvo una correlación de Rho Spearman equivalente a 0.530, evidenciando una correlación positiva considerable.

## V. DISCUSIÓN

Se estableció como objetivo general: Determinar la relación de la conducta del ciudadano organizativo con la justicia organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022.

Esto se sustentó con la teoría expuesta por Chiavenato, quien afirmó que las conductas de la ciudadanía organizacional son conjunto de comportamientos y compromisos de los funcionarios de una entidad, donde el propósito es el eficiente cumplimiento de sus funciones y objetivos organizacionales que tiene la entidad (Reyes, 2021). Mientras que, Primawidi y Mangundjaya (2020), expusieron que la justicia organizacional viene a ser la percepción que los servidores muestran frente a la institución y sobre la designación de recursos que esta ofrece a sus integrantes.

Por ello, los resultados del estudio han evidenciado que, si hay una relación en cuanto a la conducta del ciudadano organizativo y la justicia organizacional de los trabajadores del Municipalidad de Cañete, 2022, además se obtuvo una correlación positiva considerable de 0.547 y un valor de significancia equivalente a 0.000, con ello se pudo validar la existencia de relación significativa, entendiendo que el comportamiento de los elementos de estudio ha sido directamente proporcional.

Del mismo modo, estos resultados pueden compararse con el estudio de Quezada (2017), quienes determinaron que la justicia organizacional si tiene una correspondencia significativa sobre los colaboradores de la institución, además óptimo a potenciar el liderazgo, la planificación, dirección y el trabajo de todo el capital humano de la entidad, en la mira que pueden ofrecer un buen servicio. Asimismo, Oviedo (2021), en su estudio concluyó que, la justicia organizacional tuvo una influencia significativa sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad pública.

Frente a ello, notamos que ambos resultados son semejantes a los del estudio ya que demuestran no sólo la similitud entre ambas variables, sino que también evidencia que la conducta y justicia organizacional que puedan tener los miembros de la institución incide en la convivencia entre ellos como con los usuarios a los que brindan un servicio.

Referente al objetivo específico 1: Conocer la relación de la conducta del ciudadano organizativo con la justicia procedimental en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022.

Esto se fundamentó con lo señalado por Haryono et al. (2019), quien sostuvo en su teoría que la justicia procedimental corresponde al conjunto de criterios de equidad que los colaboradores señalan respecto a los beneficios económicos y no económicos que la institución tiene para el desarrollo de los objetivos.

Frente a ello, los resultados de la investigación han reflejado que, si hay relación significativa respecto a la conducta del ciudadano organizativo frente a la dimensión justicia procedimental de los colaboradores del Municipio de Cañete, asimismo, se alcanzó una correlación positiva de 0.566 y un valor de sigma de 0.000, por lo que se aceptó la hipótesis alternativa, en donde ello ha expuesto que la condición procedimental no sólo permite que los colaboradores puedan incidir sobre la participación igualitaria, sino que corresponde a exponer la necesidad de validar la distribución de los recursos de forma coordinada para el cumplimiento de determinados objetivos estratégicos.

Este resultado puede compararse con el estudio de Díaz (2021), quien estableció que, la justicia organizacional si presentó una similitud e incidencia sobre la conducta de los colaboradores de la entidad, por lo que la conducta del capital humano incidió en el clima que crean entre los mismos, como con los usuarios a los que presta el servicio. De igual forma, la investigación de Carrión (2019), concluyó que, el comportamiento del capital humano de la entidad si se relaciona con la justicia organizacional entre los mismos, además ello permitió que estos demuestren un buen desempeño y eficacia en el desarrollo de sus funciones y demás actividades administrativas.

Respecto a lo observado, notamos que los resultados reflejan no sólo una correspondencia entre la conducta organizativa y la justicia procedimental, sino que también los efectos favorables y beneficios de estas en lo que refiere al desempeño que pueden mostrar los funcionarios de la entidad entre ellos como a los usuarios.

En lo que concierne al objetivo específico 2: Identificar la relación de la conducta de ciudadano organizativo con la justicia distributiva en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022.

Lo señalado se sustentó con la teoría expuesta por (Addai et al., 2018), quienes manifestaron que la justicia distributiva viene a ser la asignación equitativa que los miembros de la entidad pueden establecer frente a los procedimientos y la participación que estos tienen frente a la organización, de modo que se orienten al cumplimiento de los procesos organizacionales.

Ante ello, los resultados del estudio han demostrado que, si existe una relación entre la conducta del ciudadano organizativo frente a la dimensión justicia distributiva del personal de la municipalidad de Cañete, asimismo, se obtuvo una correlación moderada equivalente a 0.402 y un valor de significancia inferior a 0.05, por lo que se validó la hipótesis alternativa. Además, cabe destacar que el comportamiento alcanzado fue directamente proporcional, en donde los colaboradores esperan que los contratantes puedan establecer una serie de recompensas que amerite la motivación hacia la disposición de trabajo, en donde a pesar de que ello no tiende a ser indispensable, llega a formar parte de una de las estrategias más efectivas en cuanto a incentivar al colaborador para contar con un potencial máximo dentro de su ámbito de trabajo.

De modo similar, estos resultados se comparan con la investigación de Cañahuara (2019), la cual guardó similitud con este estudio, dado que concluyó la analogía e influencia entre la justicia organizacional y la motivación laboral entre los servidores de un Municipio de Tacna, además manifestó que ambas ayudan a crear un ambiente participativo y colaborativo con la ciudadanía. Asimismo, Díaz (2018), en su investigación manifestó que, sí hubo correspondencia entre la conducta y compromiso organizacional por parte de los funcionarios de una municipalidad, además que conllevan a potenciar el desempeño de los servidores.

Ambos resultados demuestran la incidencia entre los elementos estudiados y los efectos positivos que pueden generar en los miembros de la organización si estos llevan a desarrollar prácticas las cuales estén orientadas hacia el desarrollo

de los procesos de la entidad, además, esto se verá reflejado frente al servicio que brindan a los usuarios, que reciben el servicio.

En lo que respecta al objetivo específico 3: Investigar la relación de la conducta del ciudadano organizativo con la justicia interpersonal en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022.

Esto se fundamentó con la teoría expuesto por Gori et al. (2020), quienes sostuvieron que, la injusticia interactiva está orientada hacia el desarrollo práctica de una comunicación y trato amable entre los funcionarios de la entidad, asimismo, esta justicia está sustentada en el respeto, cortesía y colaboración entre los mismos.

Por ello, los resultados del estudio han demostrado que, si existe una relación respecto a la conducta de la ciudadanía organizativa con la justicia interpersonal del personal administrativo del Municipalidad de Cañete, 2022; además alcanzó una correlación positiva media de 0.327 y un valor de sigma semejante a 0.000, por lo que se validó la existencia de la hipótesis alternativa. Ante dichos resultados, se ha podido confirmar que la condición de trato que el colaborador llegue a tener dentro de su ámbito laboral permite que este pueda aumentar el nivel de confianza en cuanto a su desempeño y llega a ser una consecuencia de la justicia organizacional.

De igual forma, este estudio es comparado con la investigación de Mas (2018), quien determinó que, si existió una correspondencia significativa entre los entre la conducta y el compromiso organizacional por parte de los servidores de una entidad, además, que ambas variables permitieron desarrollar un ambiente organizacional entre los integrantes de la Municipalidad. Asimismo, Juca y Robles (2019) en su estudio señalaron que la justicia organizacional incide en la satisfacción laboral que puedan presentar los colaboradores del Municipalidad de Madueña de Ecuador.

Ambas investigaciones demuestran que la justicia interpersonal y la conducta de los trabajadores guardan relación, las misma que permite que se cumplan con los objetivos organizacionales que la institución tiene establecidos, así como también busca que se desarrolle un buen clima organizacional entre todos los miembros.

En lo que refiere al objetivo específico 4: Establecer la relación de la conducta de ciudadano organizativo con la justicia informacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022.

Este objetivo está fundamentado con lo expuesto Pan et al., (2018), quien sostuvo que la conducta organizativa está representada por desempeño y las acciones que muestran los trabajadores frente a sus actividades administrativas. Mientras que Suifan (2019), quien señaló que la justicia informacional se refiere a aquellas acciones y criterios que limitan que los funcionarios obtengan la información clara y precisa y, que este guarde relación con las políticas y normas institucionales, no obstante, se requiere que en las entidades si haya una buena comunicación.

Frente a ello, los resultados del estudio han expuesto que, si hay relación significativa referente a la conducta del ciudadano organizativo con la justicia informacional de los colaboradores de la Municipalidad de Cañete, 2022; asimismo de consiguió una correlación positiva considerable equivalente a 0.530 y un valor de significancia inferior a 0.05 por lo cual se validó la hipótesis alternativa.

Del mismo modo, estos resultados pueden ser comparados con la investigación de Oviedo (2021), quien determinó que la justicia organizacional guarda relación con el compromiso y el desempeño laboral de cada uno de los funcionarios pertenecientes a la institución. No obstante, el estudio de Díaz (2021), determinó que, pese a que la conducta de los funcionarios guarda semejanza con la justicia organizacional, los funcionarios de la entidad no demostraron un adecuado comportamiento frente a cada una de sus funciones administrativas que deben cumplir.

Ambos resultados reflejaron la incidencia entre los elementos estudiados y sobre todo las consecuencias significativas que genera entre la organización como entre su capital humano, además se pone en evidencia que, si en la entidad no hay un buen compartimiento de información, habrá complicaciones en el cumplimiento de los objetivos.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. En lo que respecta al objetivo general, se concluyó que, si existe una relación significativa entre conducta del ciudadano organizativo y la justicia organizacional de los trabajadores, con una correlación positiva moderada de 0.547 y se obtuvo un valor de sigma inferior a 0.05, manteniendo la aceptación de la hipótesis alternativa.
2. En lo que refiere al objetivo específico 1, se concluyó que, si hay relación directa referente a la conducta del ciudadano organizativo con la justicia procedimental de los trabajadores; asimismo, se alcanzó una correlación positiva de 0.566 y un valor de sigma de 0.000, manteniendo la aceptación de la hipótesis alternativa
3. En lo que concierne al objetivo específico 2, se concluyó que, si hay relación entre la conducta del ciudadano organizativo frente con la justicia distributiva del personal; además se alcanzó una correlación moderada equivalente a 0.402 y un valor de significancia inferior a 0.05, manteniendo la aceptación de la hipótesis alternativa.
4. Referente al objetivo específico 3, se concluyó que, si existe una relación entre la conducta del ciudadano organizativo con la justicia interpersonal de los colaboradores; dado que se contó con una correlación positiva media de 0.327 y un valor de sigma referente a 0.000, manteniendo la aceptación de la hipótesis alternativa.
5. Finalmente, respecto al objetivo específico 4, se concluyó que, si hay relación significativa entre la conducta del ciudadano organizativo con la justicia informacional de los colaboradores; con una correlación positiva considerable de 0.530 y un valor de significancia inferior a 0.05, manteniendo la aceptación de la hipótesis alternativa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a la Municipalidad de Cañete, desarrollar charlas y cursos con temáticas sobre conductas organizativas y justicia organizacional con la intervención de los funcionarios de la institución, con la finalidad de maximizar el desempeño de los servidores y se cree en un ambiente positivo entre todas las áreas administrativas.
2. Se recomienda que, la Municipalidad de Cañete, desarrolle gestiones con la participación de los trabajadores de las áreas administrativas, con la finalidad que se potencien los vínculos de comunicación e igualdad entre los integrantes de todas las áreas.
3. Se recomienda que, la Municipalidad de Cañete, brinde capacitaciones a los integrantes de cada una de las áreas que conforman el Municipio, con la finalidad de fortalecer el comportamiento y poner en práctica la justicia distributiva y que los funcionarios de la entidad logren mostrar un desempeño y compromiso eficiente frente a sus funciones.
4. Se recomienda que, la Municipalidad de Cañete, desarrolle gestiones y actividades en las cuales se fortalezca la justicia interpersonal entre los colaboradores del Municipio, a fin de mejorar la comunicación y crear un ambiente positivo entre los mismos.
5. Se recomienda que, la Municipalidad de Cañete, mantenga actualizado e informado a cada uno de los funcionarios frente a los temas administrativos de su incumbencia, en la mira de maximizar la justicia informacional, y en cambio se desarrolle un ambiente oportuno.

## REFERENCIAS

- Abhishek, S. y Ankita, S. (2021). Beyond Exchange Relationship: Exploring the Link Between Organizational Justice, Job Involvement, and Citizenship Behavior. *Journal of Behavioral Science*, 16(3), 123–135. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/IJBS/article/view/251645>
- Abrori. y Ali, U. (2020). Role Of The Leader Towards Organizational Citizen Behaviour ( OCB ). *Proceeding of 6th ICITB*, 1(1), 162–166. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/icitb/article/view/2550>
- Adam, R. y Rodríguez, R. y Martínez, M. (2019). Propiedades psicométricas de la escala de comportamientos de ciudadanía organizacional (ECCO). *Revista Puertorroqueña de Psicología*, 30(1), 30–46. <https://www.repsasppr.net/index.php/reps/article/view/393/606>
- Addai, P. y Kyeremeh, E. y Abdul ai, W. y Sarfo, J. (2018). Organizational justice and job satisfaction as predictors of turnover intentions among teachers in the Offinso South District of Ghana. *European Journal of Contemporary Education*, 7(2), 235–243. <https://doi.org/10.13187/ejced.2018.2.235>
- Akram, T. y Lei, S. y Haider, M. y Hussain, S. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation and Knowledge*, 5(2), 117–129. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001>
- Arias, J. y Covinos, M. (2020). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <https://n9.cl/3kqia>
- Avitia, N. y Salas, P. y Vargas, M. y Gómez, G. (2021). Incidencia de la justicia sobre el capital psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores de la industria automotriz. *Contabilidad y Negocios*, 16(31), 116–130. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.202101.007>
- Boantua, A. y Wahyu, K. (2022). How Do Narcissistic Leaders Relate To Employee Organization Citizen Behavior ( Leader Member Exchange As a Mediation Variable ). *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 3(6), 812–828. <https://dinastipub.org/DIJEMSS/article/view/1344/938>

- Bone, H. (2018). The Effect of Organizational Citizen Behavior on Organizational Commitment: Evidence from Local Government Accountant. *European Journal of Social Sciences*, 56(2), 238–249. [https://repository.unmul.ac.id/bitstream/handle/123456789/1865/file\\_1011900296.pdf?sequence=1](https://repository.unmul.ac.id/bitstream/handle/123456789/1865/file_1011900296.pdf?sequence=1)
- Cañahuara, M. (2019). *Relación entre la percepción de justicia organizacional y motivación laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, Tacna, 2018* [Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. <https://n9.cl/4b76l>
- Carrión, K. (2019). *La justicia organizacional y su relación con las conductas de ciudadanía organizacional en los trabajadores de la empresa ladrillos Lark S.A. 2019* [Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <https://n9.cl/roeu3>
- CONCYTEC. (2019). Código Nacional de la Integridad Científica. *Concytec*, 1(1), 1–17. <https://n9.cl/9lrdt>
- De Geus, C. y Ingrams, A. y Tummers, L. y Pandey, S. (2020). Organizational Citizenship Behavior in the Public Sector: A Systematic Literature Review and Future Research Agenda. *Public Administration Review*, 1(1), 259–270. <https://doi.org/10.1111/puar.13141>
- Dhyan, R. y Muhamad, E. y Siti, K. (2020). The Effect of Organizational Trust and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance. *Journal of Business, Management and Accounting*, 3(2), 1–8. <https://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jobma/article/view/301/248>
- Díaz, A. (2021). *La Justicia Organizacional y la Conducta de Ciudadanía Organizativa de los Colaboradores de la Sutran de Lima - 2021* [Universidad César Vallejo]. <https://n9.cl/4zphb>
- Díaz, R. (2018). *Las conductas de ciudadanía organizacional y su relación con el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Ninabamba-2018* [Universidad César Vallejo]. <https://n9.cl/mjprn>
- Dong, L. y Phuong, N. (2018). Organizational justice, job satisfaction and organizational citizenship behavior in higher education institutions: A research proposition in Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and*

- Business*, 5(3), 113–119. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2018.vol5.no3.113>
- Fatima, M. y Izhar, Z. y Kazmi, Z. (2020). Organizational Justice and Employee Sustainability: The Mediating Role of Organizational Commitment. *SEISENSE Journal of Management*, 3(3), 12–22. <https://doi.org/10.33215/sjom.v3i3.334>
- Ficapal, P. y Enache, M. y Torrent, J. (2020). Linking perceived organizational support, affective commitment, and knowledge sharing with prosocial organizational behavior of altruism and civic virtue. *Sustainability (Switzerland)*, 12(24), 1–20. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/24/10289>
- Gori, A. y Topino, E. y Palazzeschi, L. y Di Fabio, A. (2020). How can organizational justice contribute to job satisfaction? A chained mediation model. *Sustainability (Switzerland)*, 12(19), 1–12. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/19/7902>
- Haryono, S. y Ambarwati, Y. y Md Saad, M. (2019). Do organizational climate and organizational justice enhance job performance through job satisfaction? A study of Indonesian employees. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(1), 1–6. <https://n9.cl/iid6o>
- Hasyim, A. y Palupiningdyah, P. (2021). Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Roles of Organizational Commitment and Leader Member Exchange. *Management Analysis Journal*, 10(1), 1–10. <https://doi.org/10.15294/maj.v10i1.43916>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Herrysono, J. y Franksiska, R. (2022). The Influence of Organization-Based Self-Esteem and Employee Engagement toward Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 18–26. <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/view/7127/3778>
- Indahyati, N. y Ketut, D. (2009). The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior. *American Journal of Economics and Business Administration*, 1(2), 173–176.

<https://doi.org/10.3844/ajebasp.2009.173.176>

Ingrams, A. (2020). Organizational Citizenship Behavior in the Public and Private Sectors: A Multilevel Test of Public Service Motivation and Traditional Antecedents. *Review of Public Personnel Administration*, 40(2), 222–244. <https://doi.org/10.1177/0734371X18800372>

Jameel, A. y Rahman, A. y Mousa, T. (2020). Organizational justice and job performance of academic staff at public universities in Iraq. *Skyline Business Journal*, 16(1), 13–29. <https://doi.org/10.37383/sbj160102>

Jamroch, G. y Barreda, A. y Kageyama, Y. (2020). The Relationship between Organizational Self-Esteem, Commitment, Tipping and Organizational Citizenship Behaviors: A Case in the Foodservice Industry. *Journal of Tourism Management Research*, 7(1), 1–10. <https://archive.conscientiabeam.com/index.php/31/article/view/2861>

Juca, J. y Robles, R. (2019). Factores determinantes de la justicia organizacional y satisfacción laboral en servidores públicos. *Revista Universidad, Ciencia y Tecnología*, 1(1), 177–185. <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/download/237/356/>

Kasmiruddin. y Dailiati, S. y Hernimawati, H. y Prihati, P. y Sputra, T. (2022). The Effect Of Transformational Leadership On Organizational Citizenship Behavior And Nurse Loyalty As Intrvenning Variable (Empirical Study of Medical Employees at RSIA EB). *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(4), 997–1011. <https://ijstm.inarah.co.id/index.php/ijstm/article/view/539/511>

Lamprakis, A. y Alamani, K. y Malliari, A. y Grivas, I. (2018). The organisational justice as a human resources management practice and its impact on employee engagement: The case of the prefecture of Attica (Greece). *Scientific Annals of Economics and Business*, 65(1), 65–79. <https://doi.org/10.2478/saeb-2018-0004>

Lawrence, E. y Eketu, C. y Needom, R. (2018). organizational justice and workers citizenship behaviour: a study of hotels in Port Harcourt. *International Journal*

- of ..., 4(5), 103–128. <https://n9.cl/uqzlx>
- Lontoh, F. y Chia, P. y Pasaribu, G. y Astrid, N. y Juanda, K. (2022). Evaluation Of Organizational Citizen Behavior And Servant Leadership At Bethel Church In Indonesia. *Journal of Positive School Psychology*, 6(8), 7109–7127. <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/11035>
- Marcos, S. (2020). Justicia organizacional y conductas de evitación al trabajo en un Club Social de Lima Metropolitana, 2020 Organizational. *Polo Del Conocimiento*, 5(9), 204–221. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i9.1685>
- Mas, F. (2018). *Las conductas de ciudadanía organizacional y su relación con el compromiso organizacional del personal de la dirección de administración y finanzas de una institución tributaria de Lima-Perú, periodo abril 2016-2017* [Universidad San Martín de Porres]. <https://n9.cl/a8uik>
- Moreno, D. y Carrillo, J. (2019). Normas APA 7.a edición Guía de citación y referenciado. *Universidad Central*, 1(2019), 1–25. <https://n9.cl/70mc>
- Ñaupas, H. y Valdivia, M. y Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U. <https://n9.cl/nc76>
- Omar, A. y Salessi, S. y Vaamonde, J. y Urteaga, F. (2018). Psychometric properties of Colquitt's Organizational Justice Scale in Argentine workers. *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, 24(1), 61–79. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n1.05>
- Oviedo, M. (2021). *La justicia organizacional y el engagement en el trabajo como antecedentes del desempeño laboral en una muestra de empleados del sector público* [Universidad Autónoma de San Luis Potosí]. <https://n9.cl/mgvp4>
- Pan, X. y Chen, M. y Hao, Z. y Bi, W. (2018). The effects of organizational justice on positive organizational behavior: Evidence from a large-sample survey and a situational experiment. *Frontiers in Psychology*, 8(1), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02315>
- Primawidi, S. y Mangundjaya, W. (2020). Organizational Justice and Affective

- Commitment To Change in Employees of Multifinancial Service Company. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 51–60. <https://doi.org/10.14710/jp.19.1.51-60>
- Priyankara, H. P. R. y Luo, F. y Saeed, A. y Nubuor, S. A. y Jayasuriya, M. P. F. (2018). How does leader's support for environment promote organizational citizenship behaviour for environment? A multi-theory perspective. *Sustainability (Switzerland)*, 10(1), 271–279. <https://doi.org/10.3390/su10010271>
- Quezada, C. (2017). Percepción de la justicia organizacional de los empleados de la Universidad Técnica de Machala. *Revista Ciencia Unemi*, 10(23), 70–79. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=582661260007>
- Reyes, J. (2021). The management of human talent and the organizational behavior of the administrative workers of a public university in. *Eximia Journal*, 3(1), 132–157. <https://eximiajournal.com/index.php/eximia/article/view/88>
- Suifan, T. (2019). The Effect of Organizational Justice on Employees' Affective Commitment. *Modern Applied Science*, 13(2), 42. <https://doi.org/10.5539/mas.v13n2p42>
- Thanh, V. y Toan, N. (2018). The relationship between organizational justice and social loafing in Ho Chi Minh City, Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 5(3), 179–183. <https://koreascience.kr/article/JAKO201816357065736.page>
- Yorulmaz, M. y Karabacak, A. (2021). Organizational justice perception and organizational citizenship behavior of shipyard workers: the role of identification and emotional intelligence. *Maritime Business Review*, 6(3), 268–279. <https://doi.org/10.1108/MABR-08-2020-0054>

## ANEXOS

### ANEXO:1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable Independiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Baremo
<b>Conducta del ciudadano organizativo</b>	La conducta del ciudadano organizativo se refiere a todas las actitudes, comportamientos, conductas y principios que tiene cada persona y que va más allá de los valores y compromisos que puedan	La variable se midió a través de un cuestionario de 24 ítems en cinco dimensiones (5 para el indicador Rectitud, 5 para el indicador Deportivismo, 4 para el indicador	Rectitud	Puntualidad, Obediencia de reglas	1,2,3,4,5	<b>Ordinal/ Escala Likert</b>  Siempre =5 Casi Siempre=4 A Veces=3 Casi Nunca =2 Nunca=1	Nivel bajo =0-40 Nivel medio =41-80 Nivel alto =81-120
			Deportivismo	Deseo de no quejarse	6,7,8,9,10		
			Virtud cívica	Coopera a través de la expresión, opiniones Participación en actividades	11,12,13,14		
			Cortesía	Respeto, contribución con los otros	15,16,17,18,19		

	tener las organizaciones (Adam,2019).	virtud cívica, 5 para el indicador cortesía, y 5 para el indicador altruismo).		colaboradores			
			Altruismo	Actividades Voluntarias	20,21,2 2,23,24		

Variable Dependiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Baremo
<b>Justicia organizacional</b>	Se refiere a la percepción que tienen los trabajadores sobre la equidad de una organización, originándose cuando son asignados los recursos de forma equitativa y justa. (Lawrence et al., 2018).	La variable se midió a través de un cuestionario de 20 ítems (7 para el indicador justicia procedimental, 4 para el indicador justicia distributiva, 4 para el indicador justicia interpersonal y 5 para el indicador justicia informacional).	Procedimental	Participación Igualdad	1,2,3,4,5,6,7	<b>Ordinal/ escala Likert</b>  Siempre =1 Casi Siempre=2 A Veces=3 Casi Nunca =4 Nunca=5	Nivel bajo = 0-33  Nivel medio =34-66  Nivel alto =67-100
			Distributiva	Recompensa Incentivos	8,9,10,11		
			Interpersonal	Trato	12,13,14,15		
			Informacional	Información Oportuna, adecuada	16,17,18,19,20		

**ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<b>GENERALES</b>	<b>GENERALES</b>	<b>GENERALES</b>	<b>Conducta del ciudadano organizativo</b>	<b>Rectitud</b>	Puntualidad, obediencia de reglas	<p align="center"><b>Tipo:</b> Básica</p> <p align="center"><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p align="center"><b>Nivel:</b> Descriptivo-correlacional</p> <p align="center"><b>Diseño:</b></p>
¿Cuál es la relación de la conducta del ciudadano organizativo con la justicia organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022?	Determinar la relación de la conducta del ciudadano organizativo con la justicia organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022.	La conducta del ciudadano organizativo se relaciona significativamente con la justicia organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022.		<b>Deportivismo</b>	Deseo de no quejarse.	
				<b>Virtud cívica</b>	Cooperar a través de la expresión, opiniones. Participación en actividades.	
				<b>Cortesía</b>	Respeto, contribución con	

					los otros colaboradores.	No experimental transversal
				<b>Altruismo</b>	Actividades Voluntarias	<b>Población:</b> 92 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cañete
<b>ESPECIFICAS</b>	<b>ESPECIFICAS</b>	<b>ESPECIFICAS</b>	<b>Justicia organizacional</b>	<b>Justicia procedimental</b>	Participación, igualdad	
¿De qué manera la conducta del ciudadano organizativo se relaciona con la justicia procedimental en el personal administrativo de la	Conocer la relación de la conducta del ciudadano organizativo con la justicia procedimental en el personal administrativo de la Municipalidad	La conducta del ciudadano organizativo se relaciona significativamente con la justicia procedimental en el personal administrativo de la Municipalidad		<b>Justicia distributiva</b>	Recompensas, incentivos	<b>Muestra:</b> 92 trabajadores de la Municipalidad provincial de Cañete
				<b>Justicia interactiva</b>	Trato	
				<b>Justicia informacional</b>	Información oportuna y adecuada	

<p>Municipalidad Provincial de Cañete, 2022?</p> <p>¿De qué manera la conducta del ciudadano organizativo se relaciona con la justicia distributiva en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022?</p> <p>¿De qué manera la conducta del ciudadano organizativo se relaciona con la justicia interpersonal en el personal</p>	<p>Provincial de Cañete, 2022.</p> <p>Identificar la relación de la conducta del ciudadano organizativo con la justicia distributiva en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022.</p> <p>Investigar la relación de la conducta del ciudadano organizativo con la justicia interpersonal en el personal administrativo</p>	<p>Provincial de Cañete, 2022.</p> <p>La conducta del ciudadano organizativo se relaciona significativamente con la justicia distributiva en el personal de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022.</p> <p>La conducta del ciudadano organizativo se relaciona significativamente con la justicia interpersonal en el personal administrativo de la Municipalidad</p>				<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> cuestionario</p>
--	--	--	--	--	--	---

<p>administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022?</p> <p>¿De qué manera la conducta del ciudadano organizativo se relaciona con la justicia informacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022?</p>	<p>de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022.</p> <p>Establecer la relación de la conducta del ciudadano organizativo con la justicia informacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022.</p>	<p>Provincial de Cañete, 2022.</p> <p>La conducta del ciudadano organizativo se relaciona significativamente con la justicia informacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022.</p>				
---	--	--	--	--	--	--

## ANEXO 3: CARTA DE PRESENTACIÓN

### “Año del fortalecimiento de la soberanía nacional”

SOLICITO: Permiso para realizar  
trabajo de investigación

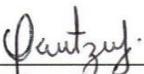
**SEÑOR: SEGUNDO CONSTANTINO DÍAZ DE LA CRUZ  
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAÑETE**

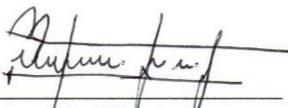
Nosotras, ORTEGA HUALLANCA, ESTEPHANY KARLA con DNI° 46275453, con domicilio Urbanización Sevilla, MZ. D LT. 14 San Vicente de Cañete y SICHA PILLACA, KARINA con DN° 71843591, con domicilio Urbanización Las Rosas, MZ. H LT. 10. Ante Ud. Respetuosamente nos presentamos y exponemos:

Que, habiendo CULMINADO nuestra carrera en ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES, hoy nos encontramos cursando el taller de elaboración de tesis en la Universidad Cesar Vallejo, por lo cual, solicitamos a Ud. permiso para realizar el trabajo de investigación en su organización sobre **“CONDUCTA DEL CIUDADANO ORGANIZATIVO Y SU RELACION CON LA JUSTICIA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAÑETE, 2022.”** para optar por el Título de Licenciado en Administración.

POR LO EXPUESTO: ruego a usted acceder a nuestra solicitud.

Cañete, 11 de Agosto del 2022

  
Ortega Huallanca Estephany Karla

  
Sicha Pillaca karina

**ADJUNTO:** link de la encuesta <https://forms.gle/NYbp7k2JKmGkWSMk7>

## ANEXO 4: CARTA DE AUTORIZACIÓN



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAÑETE  
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

### CARTA N°060-2022-GAF-MPC

Señora:

ESTEPHANY KARLA ORTEGA HUALLANCA, KARINA SICHA PILLACA

Urb. Sevilla Mz D It14 -San Vicente - Cañete

Presente. -

ASUNTO : Sobre autorización para realizar Trabajo de Investigación  
REF. : Solicitud de fecha 11.08.22

Me dirijo a usted para saludarle cordialmente y a su vez señalar lo siguiente:

Que, mediante el documento de la referencia su persona solicita autorización para realizar el Proyecto de Investigación sobre "Conducta del Ciudadano Organizativo y su Relación con la Justicia Organizacional en el Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete" por motivos de sustentación de tesis para la obtención de título profesional.

Mediante Informe N°1901-2022-SGRRHH-MPC se solicita a la Gerencia de Administración y Finanzas determinar la procedencia de su pedido.

Asimismo, deberá tener en consideración las disposiciones señaladas en el Decreto Supremo N°041-2022-PCM, "Decreto Supremo que proroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo N°016-2022-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19 y establece nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social, prorrogado por el Decreto Supremo N°030-2022-PCM, y modifica el Decreto Supremo N°016-2022-PCM" en lo concerniente a la presentación del carné físico o virtual que acredite la vacunación completa (03 dosis) contra la COVID-19 para los mayores de 18 años cuando ingresen a espacios cerrados.

En el caso su persona requiera información deberá tener en cuenta lo señalado en nuestro T.U.P.A. y las excepciones previstas en el Decreto Supremo N°021-2019-JUS, que aprueba el TUO de la Ley N°27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

En ese sentido respecto al permiso para realizar el trabajo de investigación en esta entidad y así obtener su título de Licenciada en Administración, el mismo que solicita acceso a las instalaciones de la municipalidad, **será factible, siempre y cuando su persona cumpla con las medidas sanitarias vigentes (uso de mascarillas, aforo, distanciamiento, etc.) para ello deberá apersonarse a esta entidad, en la Subgerencia de Recursos Humanos en el horario de atención habitual, con el objeto de coordinar su acceso a las unidades orgánicas respectivas.**

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi deferencia y estima personal.

Atentamente

  
ECON. LUIS ROBERTO VERGARA GABRIEL  
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

## ANEXO 5: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO CONDUCTA DEL CIUDADANO ORGANIZATIVO

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrarás preguntas con respecto a la variable conducta de ciudadano organizativo. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta con una X según corresponda. Recuerda marcar sólo una alternativa.

#### OPCIONES DE RESPUESTA:

**S** = Siempre  
**CS** = Casi Siempre  
**AV** = A Veces  
**CN** = Casi Nunca  
**N** = Nunca

<b>N</b> <b>o</b>	<b>PREGUNTAS</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
1	Soy puntual en el trabajo.	1	2	3	4	5
2	Tomo más tiempo libre de lo permitido.	1	2	3	4	5
3	Obedezco las normas y políticas de la Entidad donde laboro, aun cuando nadie esté supervisando.	1	2	3	4	5
4	Apoyo el dar un día honesto de trabajo, por un día honesto de paga.	1	2	3	4	5
5	Me considero uno de los trabajadores más rectos.	1	2	3	4	5
6	Necesito que me manden a hacer mis labore	1	2	3	4	5
7	Tiendo a exagerar las cosas	1	2	3	4	5
8	Me quejo constantemente acerca de asuntos menores en la Entidad donde laboro.	1	2	3	4	5
9	Generalmente me concentro en lo que está fallando en la Entidad donde laboro.	1	2	3	4	5
10	Apoyo las decisiones de la Entidad donde laboro.	1	2	3	4	5

11	Ejecuto funciones que son poco relevantes, pero favorecen la imagen de la Entidad donde laboro.	1	2	3	4	5
12	Leo y estoy al tanto de las, comunicaciones, memos, etc. de la Entidad donde laboro.	1	2	3	4	5
13	Estoy al corriente de los cambios en la Entidad donde laboro.	1	2	3	4	5
14	Asisto a reuniones que son poco exigentes, pero se consideran importantes	1	2	3	4	5
15	Vulnero los derechos de los demás.	1	2	3	4	5
16	Considero el impacto que tienen mis acciones sobre los demás	1	2	3	4	5
17	Hago cosas para prevenir problemas con otros compañeros de labores.	1	2	3	4	5
18	Evito crearles problemas a mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
19	Estoy consciente sobre como mi comportamiento afecta el trabajo de otras personas.	1	2	3	4	5
20	Ayudo a compañeros en sus labores.	1	2	3	4	5
21	Estoy dispuesto a tenderle la mano a las personas que me rodean.	1	2	3	4	5
22	Ayudo a compañeros que se han ausentado.	1	2	3	4	5
23	Ayudo a compañeros que tienen problemas relacionados al trabajo.	1	2	3	4	5
24	Oriento a personas nuevas en la Entidad donde laboro, a pesar de que es poco exigente.	1	2	3	4	5

## CUESTIONARIO DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrarás preguntas con respecto a la justicia organizacional. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta con una X según corresponda. Recuerda marcar sólo una alternativa.

### OPCIONES DE RESPUESTA:

**S** = Siempre  
**CS** = Casi Siempre  
**AV** = A Veces  
**CN** = Casi Nunca  
**N** = Nunca

N °	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1	Ud. puede expresar sus puntos de vista y sentimientos durante la aplicación de las reglas y procedimientos de toma de decisión	1	2	3	4	5
2	Ud. tiene influencia sobre los logros obtenidos por la aplicación de las reglas y procedimientos empleados	1	2	3	4	5
3	Las reglas y procedimientos de toma de decisión son tendenciosos (arbitrarios)	1	2	3	4	5
4	Las reglas y procedimientos aplicados se basan en informaciones correctas	1	2	3	4	5
5	Ud. puede adjudicar los resultados obtenidos a la aplicación de reglas y procedimientos de toma de decisión	1	2	3	4	5
6	Las reglas y procedimientos de decisión que se aplican en la institución se fundamentan en valores éticos y morales	1	2	3	4	5
7	Las reglas y procedimientos de toma de decisión son aplicados de manera consistente	1	2	3	4	5

8	Los resultados alcanzados por Ud. reflejan el esfuerzo que pone en su trabajo	1	2	3	4	5
9	Los resultados alcanzados por Ud. reflejan la verdadera importancia del trabajo que Ud. Hace	1	2	3	4	5
10	Los resultados alcanzados por Ud. reflejan la contribución que Ud. le hace a la institución	1	2	3	4	5
11	Los resultados alcanzados por Ud. justifican su desempeño	1	2	3	4	5
12	Ud. es tratado con cortesía	1	2	3	4	5
13	Ud.es tratado con dignidad	1	2	3	4	5
14	Ud.es tratado con respeto	1	2	3	4	5
15	Ud. Evita hacer comentarios o chismes inadecuados.	1	2	3	4	5
16	Ha sido honesto en la comunicación con Ud.	1	2	3	4	5
17	Ud. explica con claridad los procedimientos adoptados para tomar decisiones.	1	2	3	4	5
18	Le proporciona explicaciones razonables sobre los procedimientos adoptados para la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
19	Te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna.	1	2	3	4	5
20	Te ha explicado detalladamente los criterios que utilizará para recompensarte por tu trabajo.	1	2	3	4	5

## ANEXO 6: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la conducta del ciudadano organizativo

Escala Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca

N.	DIMENSIONES / ítems	Pertinaci		Relevanci		Clarida		Sugerencias
		a <sup>1</sup>		a <sup>2</sup>		d <sup>3</sup>		
	<b>DIMENSIÓN 1:</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>N O</b>	
	<b>Rectitud</b>							
	<b>Indicador: puntualidad, obediencia.</b>							
1	Ayudo a compañeros en sus labores.	X		X		X		
2	Estoy dispuesto a tenderle la mano a las personas que me rodean.	X		X		X		
3	Ayudo a compañeros que se han ausentado.	X		X		X		
4	Ayudo a compañeros que tienen problemas relacionados al trabajo.	X		X		X		
5	Oriento a personas nuevas en la Entidad donde laboro, a pesar de que es poco exigente.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2:</b>							
	<b>Deportivismo</b>							
	<b>Indicador: Deseo de no quejarse</b>							
6	Necesito que me manden a hacer mis labores	X		X		X		
7	Tiendo a exagerar las cosas	X		X		X		

8	Me quejo constantemente acerca de asuntos menores en la Entidad donde laboro.	X		X		X		
9	Generalmente me concentro en lo que está fallando en la Entidad donde laboro.	X		X		X		
10	Apoyo las decisiones de la Entidad donde laboro.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Virtud cívica</b>							
	<b>Indicador: cooperación y participación en actividades</b>							
11	Ejecuto funciones que son poco relevantes, pero favorecen la imagen de la Entidad donde laboro.	X		X		X		
12	Leo y estoy al tanto de las, comunicaciones, memos, etc. de la Entidad donde laboro.	X		X		X		
13	Estoy al corriente de los cambios en la Entidad donde laboro.	X		X		X		
14	Asisto a reuniones que son poco exigentes, pero se consideran importantes	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4:</b>							
	<b>Cortesía</b>							
	<b>Indicador: Respeto y contribución con los colaboradores</b>							
15	Vulnero los derechos de los demás.	X		X		X		

16	Considero el impacto que tienen mis acciones sobre los demás	X		X		X		
17	Hago cosas para prevenir problemas con otros compañeros de labores.	X		X		X		
18	Evito crearles problemas a mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
19	Estoy consciente sobre como mi comportamiento afecta el trabajo de otras personas.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 5:</b>							
	<b>Altruismo</b>							
	<b>Indicador: Actividades voluntarias</b>							
20	Soy puntual en el trabajo.	X		X		X		
21	Tomo más tiempo libre de lo permitido.	X		X		X		
22	Obedezco las normas y políticas de la Entidad donde laboro, aun cuando nadie esté supervisando.	X		X		X		
23	Apoyo el dar un día honesto de trabajo, por un día honesto de paga.	X		X		X		
24	Me considero uno de los trabajadores más rectos.	X		X		X		

**Observaciones:**

---

---

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

**Apellidos y nombres del juez validador:**      **Dr. FEDERICO ALFREDO SUASNABAR UGARTE**  
**DNI:09078477**

**Especialidad del validador: FINANZAS - PROYECTOS**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**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

**LIMA 13 de JUNIO del 2022**



---

**Firma del Experto Informante.**

**Dr. Fianzas-Proyecto**

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la justicia organizacional

Escala Likert (1) Siempre (2) Casi siempre (3) A veces (4) Casi nunca (5) Nunca

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		1	2	3	4	5	6	
	<b>DIMENSIÓN 1: Procedimental</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
	<b>Indicador: Participación, igualdad</b>							
1	Ud. puede expresar sus puntos de vista y sentimientos durante la aplicación de las reglas y procedimientos de toma de decisión	X		X		X		
2	Ud. Tiene influencia sobre los logros obtenidos por la aplicación de las reglas y procedimientos empleados	X		X		X		
3	Las reglas y procedimientos de toma de decisión son poco tendenciosos (arbitrarios)	X		X		X		
4	Las reglas y procedimientos aplicados se basan en informaciones correctas	X		X		X		
5	Ud. Puede adjudicar los resultados obtenidos a la aplicación de reglas y procedimientos de toma de decisión	X		X		X		
6	Las reglas y procedimientos de decisión que se aplican en la institución se fundamentan en valores éticos y morales	X		X		X		
7	Las reglas y procedimientos de toma de decisión son aplicados de manera consistente	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 2: Distributiva</b>						
	<b>Indicador: Recompensas, incentivos</b>						
<b>8</b>	Los resultados alcanzados por Ud. reflejan el esfuerzo que pone en su trabajo	X		X		X	
<b>9</b>	Los resultados alcanzados por Ud. reflejan la verdadera importancia del trabajo que Ud. Hace	X		X		X	
<b>10</b>	Los resultados alcanzados por Ud. reflejan la contribución que Ud. le hace a la institución	X		X		X	
<b>11</b>	Los resultados alcanzados por Ud. justifican su desempeño	X		X		X	
	<b>DIMENSION 3: Interpersonal</b>						
	<b>Indicador: trato</b>						
<b>12</b>	Ud. es tratado con cortesía	X		X		X	
<b>13</b>	Ud.es tratado con dignidad	X		X		X	
<b>14</b>	Ud. es tratado con respeto	X		X		X	
<b>15</b>	Ud. evita hacer comentarios o chismes inadecuados	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4: Informativa</b>						
	<b>Indicador: Información oportuna, adecuada</b>						
<b>16</b>	Ha sido honesto en la comunicación con Ud.	X		X		X	

<b>17</b>	Ud. explica con claridad los procedimientos adoptados para tomar decisiones	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
<b>18</b>	Le proporciona explicaciones razonables sobre los procedimientos adoptados para la toma de decisiones	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
<b>19</b>	Te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
<b>20</b>	Te ha explicado detalladamente los criterios que utilizará para recompensarte por tu trabajo.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		

**Observaciones:**

---

---

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

**Apellidos y Nombres del juez validador:**    **Dr. FEDERICO ALFREDO SUASNABAR UGARTE**  
**DNI: 09078477**

**Especialidad del validador: FINANZAS - PROYECTOS**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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

**LIMA 13 de JUNIO del 2022**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Dr. Finanzas- Proyectos**

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la conducta del ciudadano organizativo**

Escala Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca

N.	DIMENSIONES / ítems	Pertinaci		Relevanci		Clarida		Sugerencias
		a <sup>1</sup>		a <sup>2</sup>		d <sup>3</sup>		
	DIMENSIÓN 1:	SI	NO	SI	NO	SI	N O	
	<b>Rectitud</b>							
	<b>Indicador: puntualidad, obediencia.</b>							
1	Ayudo a compañeros en sus labores.	X		X		X		
2	Estoy dispuesto a tenderle la mano a las personas que me rodean.	X		X		X		
3	Ayudo a compañeros que se han ausentado.	X		X		X		
4	Ayudo a compañeros que tienen problemas relacionados al trabajo.	X		X		X		
5	Oriento a personas nuevas en la Entidad donde laboro, a pesar de que es poco exigente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2:							
	<b>Deportivismo</b>							
	<b>Indicador: Deseo de no quejarse</b>							
6	Necesito que me manden a hacer mis labores	X		X		X		
7	Tiendo a exagerar las cosas	X		X		X		
8	Me quejo constantemente acerca de asuntos menores en la Entidad donde laboro.	X		X		X		

9	Generalmente me concentro en lo que está fallando en la Entidad donde laboro.	X		X		X		
10	Apoyo las decisiones de la Entidad donde laboro.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Virtud cívica</b>							
	<b>Indicador: cooperación y participación en actividades</b>							
11	Ejecuto funciones que son poco relevantes, pero favorecen la imagen de la Entidad donde laboro.	X		X		X		
12	Leo y estoy al tanto de las, comunicaciones, memos, etc. de la Entidad donde laboro.	X		X		X		
13	Estoy al corriente de los cambios en la Entidad donde laboro.	X		X		X		
14	Asisto a reuniones que son poco exigentes, pero se consideran importantes	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: Cortesía</b>							
	<b>Indicador: Respeto y contribución con los colaboradores</b>							
15	Vulnero los derechos de los demás.	X		X		X		
16	Considero el impacto que tienen mis acciones sobre los demás	X		X		X		
17	Hago cosas para prevenir problemas con otros compañeros de labores.	X		X		X		
18	Evito crearles problemas a mis compañeros de trabajo.	X		X		X		

19	Estoy consciente sobre como mi comportamiento afecta el trabajo de otras personas.	X		X		X		
<b>DIMENSION 5: Altruismo</b>								
<b>Indicador: Actividades voluntarias</b>								
20	Soy puntual en el trabajo.	X		X		X		
21	Tomo más tiempo libre de lo permitido.	X		X		X		
22	Obedezco las normas y políticas de la Entidad donde laboro, aun cuando nadie esté supervisando.	X		X		X		
23	Apoyo el dar un día honesto de trabajo, por un día honesto de paga.	X		X		X		
24	Me considero uno de los trabajadores más rectos.	X		X		X		

**Observaciones:**

---

---

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Gabriela Medina Guizado**

**DNI: 72674439**

**Especialidad del validador: MBA. Administración de Negocio**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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

**LIMA 30 de JUNIO del 2022**



---

**Firma del Experto Informante.**

**Mg. Administración de Negocios**

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la justicia organizacional

Escala Likert (1) Siempre (2) Casi siempre (3) A veces (4) Casi nunca (5) Nunca

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		1	2	3	4	5	6	
	<b>DIMENSIÓN 1: Procedimental</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Indicador: Participación, igualdad</b>							
1	Ud. puede expresar sus puntos de vista y sentimientos durante la aplicación de las reglas y procedimientos de toma de decisión	X		X		X		
2	Ud. Tiene influencia sobre los logros obtenidos por la aplicación de las reglas y procedimientos empleados	X		X		X		
3	Las reglas y procedimientos de toma de decisión son poco tendenciosos (arbitrarios)	X		X		X		
4	Las reglas y procedimientos aplicados se basan en informaciones correctas	X		X		X		
5	Ud. Puede adjudicar los resultados obtenidos a la aplicación de reglas y procedimientos de toma de decisión	X		X		X		
6	Las reglas y procedimientos de decisión que se aplican en la institución se fundamentan en valores éticos y morales	X		X		X		
7	Las reglas y procedimientos de toma de decisión son aplicados de manera consistente	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Distributiva</b>							

	<b>Indicador: Recompensas, incentivos</b>						
<b>8</b>	Los resultados alcanzados por Ud. reflejan el esfuerzo que pone en su trabajo	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>	
<b>9</b>	Los resultados alcanzados por Ud. reflejan la verdadera importancia del trabajo que Ud. Hace	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>	
<b>10</b>	Los resultados alcanzados por Ud. reflejan la contribución que Ud. le hace a la institución	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>	
<b>11</b>	Los resultados alcanzados por Ud. justifican su desempeño	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>	
	<b>DIMENSION 3: Interpersonal</b>						
	<b>Indicador: trato</b>						
<b>12</b>	Ud. es tratado con cortesía	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>	
<b>13</b>	Ud. es tratado con dignidad	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>	
<b>14</b>	Ud. es tratado con respeto	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>	
<b>15</b>	Ud. evita hacer comentarios o chismes inadecuados	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>	
	<b>DIMENSIÓN 4: Informativa</b>						
	<b>Indicador: Información oportuna, adecuada</b>						
<b>16</b>	Ha sido honesto en la comunicación con Ud.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>	

<b>17</b>	Ud. explica con claridad los procedimientos adoptados para tomar decisiones	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
<b>18</b>	Le proporciona explicaciones razonables sobre los procedimientos adoptados para la toma de decisiones	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
<b>19</b>	Te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
<b>20</b>	Te ha explicado detalladamente los criterios que utilizará para recompensarte por tu trabajo.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		

**Observaciones:**

---

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

**Apellidos y Nombres del juez validador: Mg. Gabriela Medina Guizado**

**DNI: 72674439**

**Especialidad del validador: MBA. Administración de Negocios**

**LIMA 30 de JUNIO del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Mg. Administración de Negocios**

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la conducta del ciudadano organizativo**

Escala Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca

N.	DIMENSIONES / ítems	Pertinaci		Relevanci		Clarida		Sugerencias
		a <sup>1</sup>		a <sup>2</sup>		d <sup>3</sup>		
	DIMENSIÓN 1:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Rectitud</b>							
	<b>Indicador: puntualidad, obediencia.</b>							
1	Ayudo a compañeros en sus labores.	X		X		X		
2	Estoy dispuesto a tenderle la mano a las personas que me rodean.	X		X		X		
3	Ayudo a compañeros que se han ausentado.	X		X		X		
4	Ayudo a compañeros que tienen problemas relacionados al trabajo.	X		X		X		
5	Oriento a personas nuevas en la Entidad donde laboro, a pesar de que es poco exigente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2:							
	<b>Deportivismo</b>							
	<b>Indicador: Deseo de no quejarse</b>							
6	Necesito que me manden a hacer mis labores	X		X		X		
7	Tiendo a exagerar las cosas	X		X		X		
8	Me quejo constantemente acerca de asuntos menores en la Entidad donde laboro.	X		X		X		

9	Generalmente me concentro en lo que está fallando en la Entidad donde laboro.	X		X		X		
10	Apoyo las decisiones de la Entidad donde laboro.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Virtud cívica</b>							
	<b>Indicador: cooperación y participación en actividades</b>							
11	Ejecuto funciones que son poco relevantes, pero favorecen la imagen de la Entidad donde laboro.	X		X		X		
12	Leo y estoy al tanto de las, comunicaciones, memos, etc. de la Entidad donde laboro.	X		X		X		
13	Estoy al corriente de los cambios en la Entidad donde laboro.	X		X		X		
14	Asisto a reuniones que son poco exigentes, pero se consideran importantes	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: Cortesía</b>							
	<b>Indicador: Respeto y contribución con los colaboradores</b>							
15	Vulnero los derechos de los demás.	X		X		X		
16	Considero el impacto que tienen mis acciones sobre los demás	X		X		X		
17	Hago cosas para prevenir problemas con otros compañeros de labores.	X		X		X		
18	Evito crearles problemas a mis compañeros de trabajo.	X		X		X		

19	Estoy consciente sobre como mi comportamiento afecta el trabajo de otras personas.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 5: Altruismo</b>							
	<b>Indicador: Actividades voluntarias</b>							
20	Soy puntual en el trabajo.	X		X		X		
21	Tomo más tiempo libre de lo permitido.	X		X		X		
22	Obedezco las normas y políticas de la Entidad donde laboro, aun cuando nadie esté supervisando.	X		X		X		
23	Apoyo el dar un día honesto de trabajo, por un día honesto de paga.	X		X		X		
24	Me considero uno de los trabajadores más rectos.	X		X		X		

**Observaciones:**

---

---

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

**Apellidos y Nombres del juez validador: Mg. EDINSON FERNADEZ VEGA**

**DNI: 10195481**

**Especialidad del validador: LIC. Administración**

**LIMA 21 de JULIO del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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



---

**Firma del Experto Informante.**

**Mg. Administración**

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la justicia organizacional

Escala Likert (1) Siempre (2) Casi siempre (3) A veces (4) Casi nunca (5) Nunca

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		1	2	3	4	5	6	
	<b>DIMENSIÓN 1: Procedimental</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Indicador: Participación, igualdad</b>							
1	Ud. puede expresar sus puntos de vista y sentimientos durante la aplicación de las reglas y procedimientos de toma de decisión	X		X		X		
2	Ud. Tiene influencia sobre los logros obtenidos por la aplicación de las reglas y procedimientos empleados	X		X		X		
3	Las reglas y procedimientos de toma de decisión son poco tendenciosos (arbitrarios)	X		X		X		
4	Las reglas y procedimientos aplicados se basan en informaciones correctas	X		X		X		
5	Ud. Puede adjudicar los resultados obtenidos a la aplicación de reglas y procedimientos de toma de decisión	X		X		X		
6	Las reglas y procedimientos de decisión que se aplican en la institución se fundamentan en valores éticos y morales	X		X		X		
7	Las reglas y procedimientos de toma de decisión son aplicados de manera consistente	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Distributiva</b>							

	<b>Indicador: Recompensas, incentivos</b>						
<b>8</b>	Los resultados alcanzados por Ud. reflejan el esfuerzo que pone en su trabajo	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>	
<b>9</b>	Los resultados alcanzados por Ud. reflejan la verdadera importancia del trabajo que Ud. Hace	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>	
<b>10</b>	Los resultados alcanzados por Ud. reflejan la contribución que Ud. le hace a la institución	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>	
<b>11</b>	Los resultados alcanzados por Ud. justifican su desempeño	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>	
	<b>DIMENSION 3: Interpersonal</b>						
	<b>Indicador: trato</b>						
<b>12</b>	Ud. es tratado con cortesía	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>	
<b>13</b>	Ud. es tratado con dignidad	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>	
<b>14</b>	Ud. es tratado con respeto	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>	
<b>15</b>	Ud. evita hacer comentarios o chismes inadecuados	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>	
	<b>DIMENSIÓN 4: Informativa</b>						
	<b>Indicador: Información oportuna, adecuada</b>						
<b>16</b>	Ha sido honesto en la comunicación con Ud.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>	

<b>17</b>	Ud. explica con claridad los procedimientos adoptados para tomar decisiones	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
<b>18</b>	Le proporciona explicaciones razonables sobre los procedimientos adoptados para la toma de decisiones	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
<b>19</b>	Te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
<b>20</b>	Te ha explicado detalladamente los criterios que utilizará para recompensarte por tu trabajo.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		

**Observaciones:**

---

---

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

**Apellidos y Nombres del juez validador: Mg. EDINSON FERNADEZ VEGA**

**DNI: 10195481**

**Especialidad del validador: LIC. Administración**

**LIMA 21 de JULIO del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Mg. Administración**

## ANEXO 7: CONFIABILIDAD

### VARIABLE 1: Conducta del ciudadano organizativo

**CUADRO N°1:**  
*Resumen de  
procesamiento de casos*

		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Casos</b>	<b>Válido</b>	20	100,0
	<b>Excluido</b>	0	,0
	<b>Total</b>	20	100,0

### CUADRO N°2:

*Estadísticas de fiabilidad*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,860	24

En el cuadro 1 y 2, se observa que el cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach resulto,860 indicando que el instrumento tiene un nivel muy cuestionable para ser aplicado en la muestra investigada.

## VARIABLE 2: Justicia organizacional

### CUADRO N°3:

*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
<b>Casos</b>	<b>Válido</b>	20	100,0
	<b>Excluido<sup>a</sup></b>	0	,0
	<b>Total</b>	20	100,0

### CUADRO N ° 4:

*Estadísticas de fiabilidad*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,927	20

En el cuadro 3 y 4 se observa que el cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach resulto ,927 indicando que el instrumento tiene un nivel excelente para ser aplicado en la muestra investigada.

## ANEXO 8: GOOGLE FORMS

Preguntas

Respuestas

92

Configuración

Puntos totales: 0

### Conducta del ciudadano organizativo y su relación con la justicia organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022.

Estimado colaborador, somos bachilleres de la Universidad César Vallejo, Estephany Ortega y Karina Sicha, el presente formulario tiene por objetivo ser parte de un estudio de investigación.

A través del presente solicitamos su consentimiento para la participación de esta investigación.

Declaro que tengo conocimiento acerca de esta investigación y por ello de manera voluntaria <sup>\*</sup> decido:

- Sí participar.
- No participar.

### ANEXO 9: MATRIZ DE DATOS

Participantes	Conducta del ciudadano organizativo																							
	Rectitud					Deportivismo					Virtud cívica				Cortesía					Altruismo				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	3	2	5	5	3	5	2	5	4	5	5	5	5	1	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4
2	5	1	5	5	1	5	1	5	4	5	5	5	4	1	4	5	5	5	4	5	1	4	4	5
3	3	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	1	3	4	3	5	3	4	2	4	4	3
4	5	2	5	4	2	5	1	4	4	5	4	5	4	1	4	5	4	5	5	5	1	4	5	5
5	4	1	5	4	3	5	1	5	4	5	4	5	5	1	5	5	4	4	5	5	1	5	5	4
6	3	2	5	5	2	4	2	5	3	4	4	5	4	1	4	4	4	4	4	5	2	4	4	3
7	5	1	5	5	1	5	1	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
8	4	1	5	5	1	5	1	4	4	5	4	5	5	1	4	5	4	5	4	5	2	4	4	3
9	3	5	3	5	5	2	1	1	5	4	3	5	5	5	1	5	5	4	5	5	2	5	5	4
10	5	5	5	5	5	2	1	2	3	4	3	4	5	3	1	5	4	5	4	4	2	4	5	5
11	4	3	4	3	2	1	2	1	4	5	5	4	4	4	1	4	2	3	5	5	2	4	5	4
12	4	3	4	3	2	1	2	1	4	5	5	4	4	4	1	4	2	3	5	5	2	4	5	4
13	4	3	4	3	2	1	2	1	4	5	5	4	4	4	1	4	2	3	5	5	2	4	5	4
14	4	3	4	3	2	1	2	1	4	5	5	4	4	4	1	4	2	3	5	5	2	4	5	4
15	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	4	4	3	4	4	3	4	3	3
16	4	5	4	5	5	1	1	1	3	4	3	3	3	4	1	4	1	5	5	5	1	5	5	5
17	3	4	3	3	4	2	2	2	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3	3	4	3	5
18	5	5	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	5	3	4	4	4	2	5	5	4
19	3	5	3	5	5	1	1	3	1	5	3	3	5	5	1	5	1	4	5	5	1	5	5	3
20	3	4	3	4	4	2	2	1	4	4	3	3	4	4	1	4	4	5	5	4	2	4	5	3
21	3	4	3	3	3	1	2	2	4	5	3	5	5	4	1	5	4	5	5	5	2	5	5	5
22	4	3	4	3	4	1	1	1	4	5	4	5	5	4	1	5	3	4	5	4	2	5	4	4
23	4	3	4	3	4	1	1	1	4	5	4	5	5	4	1	5	3	4	5	4	2	5	4	4
24	5	3	4	4	4	1	1	1	4	5	4	5	5	4	1	5	3	4	5	4	2	5	4	4

25	5	4	4	3	4	1	1	1	4	5	4	5	5	5	1	5	3	5	5	5	2	5	4	5	
26	3	5	4	3	4	1	1	1	4	5	4	5	5	4	1	5	5	4	5	4	2	5	4	4	
27	5	5	5	5	5	1	1	1	4	5	4	5	5	4	1	5	5	4	5	5	1	5	4	5	
28	3	3	3	3	3	2	2	2	4	5	3	5	5	4	1	5	3	4	5	4	2	5	4	4	
29	3	4	4	4	4	2	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	2	
30	4	5	3	5	5	2	1	1	3	4	3	3	4	5	1	5	5	5	5	5	1	5	4	3	
31	5	4	4	4	5	1	2	3	4	5	5	4	4	4	1	4	5	5	5	5	1	5	5	5	
32	4	5	4	2	1	4	3	3	3	4	3	3	4	4	1	4	3	4	5	4	3	2	4	3	
33	3	5	5	3	3	1	1	1	3	4	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
34	4	5	4	2	1	4	3	3	3	4	3	3	4	4	1	4	3	4	5	4	3	2	4	3	
35	4	5	4	2	1	4	3	3	3	4	3	3	4	4	1	4	3	4	5	4	3	2	4	3	
36	4	5	4	2	1	4	3	3	3	4	3	3	4	4	1	4	3	4	5	4	3	2	4	3	
37	5	5	5	5	5	1	1	1	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	
38	3	3	4	3	4	2	2	3	4	2	4	3	3	4	1	3	4	4	3	5	3	3	1	4	
39	5	5	4	5	5	1	1	1	3	5	1	5	5	5	1	2	5	5	5	5	1	5	5	5	
40	4	4	4	4	4	2	1	1	4	4	4	4	4	5	1	1	5	5	5	4	4	4	4	5	
41	3	5	3	3	3	1	1	2	2	3	3	4	4	4	1	5	5	5	5	5	2	5	5	4	
42	4	4	4	4	4	1	1	1	4	5	3	3	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	4	
43	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	4	4	3	3	1	4	3	4	5	4	2	4	1	3	
44	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	1	4	4	5	4	4	3	4	4	4	
45	4	4	3	3	3	1	3	2	2	4	5	5	3	4	1	4	5	5	5	4	3	4	5	2	
46	5	4	5	5	4	3	3	2	3	4	3	4	5	5	1	3	4	4	4	5	2	5	5	5	
47	5	5	5	5	5	1	3	1	4	5	5	5	5	4	1	3	4	5	5	5	1	5	5	5	
48	5	5	4	4	4	2	1	2	4	4	4	4	5	5	1	3	5	5	1	4	3	5	5	5	
49	3	4	3	4	4	2	1	2	4	3	3	4	4	4	1	4	4	5	4	4	2	5	4	4	
50	3	4	5	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	1	4	5	5	5	4	4	4	5	4	
51	5	5	5	5	5	2	1	1	2	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5
52	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	1	4	5	4	5	5	5	4	4	5	
53	4	5	5	4	4	2	1	2	4	4	2	5	5	4	1	3	5	5	4	5	2	5	5	3	

54	4	3	3	4	3	2	1	3	3	3	5	5	5	5	1	1	3	5	3	4	1	4	5	3	
55	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	4	4	2	5	1	4	3	5	4	4	4	2	4	4	3
56	4	5	5	5	5	1	1	2	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	3	5	1	5	5	5	
57	5	5	5	5	5	2	1	1	3	4	3	5	5	4	2	4	4	5	5	4	2	4	4	4	
58	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	
59	3	4	3	3	4	3	1	1	3	4	4	4	4	4	1	5	3	5	5	5	1	4	5	4	
60	4	5	4	5	4	2	3	1	4	4	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	4	3	
61	4	4	5	4	4	1	1	2	3	4	3	5	4	4	1	5	5	5	4	5	2	5	5	5	
62	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	4	
63	5	5	5	5	5	1	1	1	2	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	
64	4	5	4	3	3	1	3	2	4	3	3	4	5	5	1	4	3	5	3	4	3	3	4	5	
65	4	5	4	4	3	1	3	2	4	3	3	4	5	5	1	4	3	5	3	5	4	4	5	5	
66	4	5	4	3	3	1	3	2	4	3	3	4	5	5	1	4	3	5	3	4	3	3	4	5	
67	5	5	5	5	5	4	1	1	4	5	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	2	5	5	5	
68	5	5	4	4	4	2	1	2	3	5	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	
69	5	5	4	5	4	1	3	2	4	3	3	4	5	5	1	4	3	5	3	4	3	3	4	5	
70	5	5	4	5	3	1	1	2	4	4	3	4	5	5	1	4	4	5	3	4	3	3	4	5	
71	4	5	4	5	3	1	3	2	4	3	3	4	5	5	1	4	3	5	3	4	3	3	4	5	
72	4	4	4	5	3	1	3	3	4	5	3	4	5	5	1	4	5	5	3	5	1	3	4	5	
73	5	5	4	3	3	2	3	2	4	3	4	4	5	5	1	4	3	5	3	5	2	3	4	5	
74	4	5	4	5	3	1	3	2	4	3	3	4	5	5	1	4	3	5	3	4	3	3	4	5	
75	4	5	4	5	3	1	3	2	4	5	3	4	5	5	1	4	5	5	5	4	3	3	4	5	
76	4	5	4	5	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	1	4	3	5	4	4	3	3	4	5	
77	3	4	4	4	3	1	3	2	4	3	3	4	5	5	1	4	3	5	3	4	3	3	4	5	
78	4	5	4	4	3	1	3	2	4	3	3	4	5	5	1	4	3	5	3	4	3	3	4	5	
79	5	5	4	5	3	1	3	2	4	3	3	4	5	5	1	4	3	5	3	4	3	3	4	5	
80	4	5	4	3	3	1	3	2	4	3	3	4	5	5	1	4	3	5	3	4	3	3	4	5	
81	4	5	4	3	3	1	3	2	4	3	3	4	5	5	1	4	3	5	3	4	3	3	4	5	
82	4	5	4	4	3	1	3	2	4	3	3	4	5	5	1	4	3	5	3	4	3	3	4	5	

<b>83</b>	4	5	4	4	3	1	3	2	4	3	3	4	5	5	1	4	3	5	3	4	3	3	4	5
<b>84</b>	4	5	4	5	3	1	3	2	4	3	3	4	5	5	1	4	3	5	3	4	3	3	4	5
<b>85</b>	4	5	4	5	3	1	3	2	4	3	3	4	5	5	1	4	3	5	3	4	3	3	4	5
<b>86</b>	4	5	4	4	3	1	3	2	4	3	3	4	5	5	1	4	3	5	3	4	3	3	4	5
<b>87</b>	4	5	4	4	3	1	3	2	4	3	3	4	5	5	1	4	3	5	3	4	3	3	4	5
<b>88</b>	4	5	4	4	3	1	3	2	4	3	3	4	5	5	1	4	3	5	3	4	3	3	4	5
<b>89</b>	4	5	4	5	3	1	3	2	4	3	3	4	5	5	1	4	3	5	3	4	3	3	4	5
<b>90</b>	4	5	4	4	3	1	3	2	4	3	3	4	5	5	1	4	3	5	3	4	3	3	4	5
<b>91</b>	4	5	4	4	3	1	3	2	4	3	3	4	5	5	1	4	3	5	3	4	3	3	4	5
<b>92</b>	3	3	3	3	2	1	2	1	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	3	4	3	4	4	5

Participantes	Justicia organizacional																			
	Procedimental							Distributiva				Interpersonal				Informacional				
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20
1	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	4	4	4
2	5	5	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	3	4	2	2	3	5	4	4	4	3	4	4	3	2	5	2	2	1
4	3	2	3	4	2	2	3	5	4	4	4	3	4	4	3	2	5	2	2	1
5	3	2	3	4	2	2	3	5	4	4	4	3	4	4	3	2	5	2	2	1
6	3	2	3	4	2	2	3	5	4	4	4	3	4	4	3	2	5	2	2	1
7	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
8	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
9	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	4	4	4
10	5	5	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	3	2	3	4	2	2	3	5	4	4	4	3	4	4	3	2	5	2	2	1
12	3	2	3	4	2	2	3	5	4	4	4	3	4	4	3	2	5	2	2	1
13	3	2	3	4	2	2	3	5	4	4	4	3	4	4	3	2	5	2	2	1
14	3	2	3	4	2	2	3	5	4	4	4	3	4	4	3	2	5	2	2	1
15	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
16	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
17	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3
19	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
21	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3
23	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3
24	4	4	3	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
25	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
26	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4

<b>27</b>	4	4	2	4	3	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	
<b>28</b>	3	4	3	4	3	3	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3
<b>29</b>	3	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
<b>30</b>	4	3	3	4	3	3	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	
<b>31</b>	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	
<b>32</b>	1	4	3	3	3	2	1	4	5	3	5	3	3	4	3	2	4	3	2	1
<b>33</b>	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
<b>34</b>	1	4	3	3	3	2	1	4	5	3	5	3	3	4	3	2	4	3	3	1
<b>35</b>	1	4	3	3	3	2	1	4	5	3	5	3	3	4	3	2	4	3	2	1
<b>36</b>	1	4	3	3	3	2	1	4	5	3	5	3	3	4	3	2	4	3	4	1
<b>37</b>	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
<b>38</b>	2	3	3	2	3	3	3	5	3	5	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2
<b>39</b>	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
<b>40</b>	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
<b>41</b>	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
<b>42</b>	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3
<b>43</b>	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
<b>44</b>	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
<b>45</b>	4	2	4	4	3	4	3	4	3	2	3	2	2	2	5	3	5	2	1	1
<b>46</b>	3	4	4	2	3	3	4	5	5	5	5	3	3	3	4	3	4	2	3	1
<b>47</b>	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
<b>48</b>	4	3	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3
<b>49</b>	5	2	3	4	3	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3
<b>50</b>	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	1	5	1	5	4	4
<b>51</b>	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
<b>52</b>	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
<b>53</b>	3	3	2	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	1	4	5	4	3	4
<b>54</b>	3	2	4	2	1	2	2	4	4	3	4	3	3	3	5	3	5	1	2	1
<b>55</b>	5	3	3	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3

56	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
57	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
58	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4
60	5	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3
61	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5
62	5	4	3	3	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	5	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	5	5	5	3	2	4	2	4	2
65	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
66	5	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	5	5	5	3	2	4	2	4	2
67	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
68	5	5	3	3	3	3	3	5	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
69	5	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	5	5	5	3	2	4	2	4	5
70	5	3	3	2	3	2	2	4	5	4	4	5	5	5	3	2	4	2	4	2
71	5	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	5	5	5	3	2	4	2	4	2
72	5	3	3	3	4	2	4	4	5	4	4	5	5	5	2	2	4	2	4	2
73	5	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	5	5	5	3	2	4	2	4	2
74	5	3	3	3	5	2	5	4	5	4	4	5	5	5	3	2	4	2	4	2
75	5	3	3	3	3	2	3	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	2	4	2
76	5	3	3	3	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	3	2	4	2	4	4
77	5	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	5	5	5	3	2	4	2	4	2
78	5	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	5	5	5	3	2	4	2	4	2
79	5	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	5	5	5	3	2	4	2	4	2
80	5	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	5	5	5	3	2	4	2	4	2
81	5	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	5	5	5	3	2	4	2	4	2
82	5	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	5	5	5	3	2	4	2	4	2
83	5	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	5	5	5	3	2	4	2	4	2
84	5	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	5	5	5	3	2	4	2	4	2

<b>85</b>	5	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	5	5	5	3	2	4	2	4	2
<b>86</b>	5	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	5	5	5	3	2	4	2	4	2
<b>87</b>	5	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	5	5	5	3	2	4	2	4	2
<b>88</b>	5	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	5	5	5	3	2	4	2	4	2
<b>89</b>	5	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	5	5	5	3	2	4	2	4	2
<b>90</b>	5	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	5	5	5	3	2	4	2	4	2
<b>91</b>	5	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	5	5	5	3	2	4	2	4	2
<b>92</b>	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	5	5	5	5	3	5	1	2	3

**ANEXO: 10 RESULTADOS DE TURNITIN**

Tesis-Conducta del ciudadano  
organizativo y justicia  
organizacional-03-10-22.docx  
*por* ESTEPHANY KARLA ORTEGA HUALLANCA

---

**Fecha de entrega:** 03-oct-2022 08:29p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1915941524

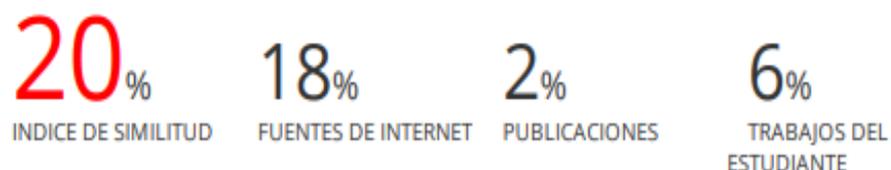
**Nombre del archivo:** Tesis-Conducta\_del\_ciudadano\_organizativo\_y\_justicia\_organizacional-03-10-22.docx  
(92.16K)

**Total de palabras:** 8288

**Total de caracteres:** 46893

## Tesis-Conducta del ciudadano organizativo y justicia organizacional-03-10-22.docx

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	10%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1%
4	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	<1%
5	<a href="https://ojs.unemi.edu.ec">ojs.unemi.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1%
6	<a href="https://prezi.com">prezi.com</a> Fuente de Internet	<1%
7	<a href="https://repositorio.usmp.edu.pe">repositorio.usmp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="https://repositorio.unsa.edu.pe">repositorio.unsa.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
9	<a href="https://repositorio.upao.edu.pe">repositorio.upao.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%

		<1 %
10	<a href="http://www.repositorio.unjbg.edu.pe">www.repositorio.unjbg.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="http://www.amazon.in">www.amazon.in</a> Fuente de Internet	<1 %
13	<a href="http://repositorio.continental.edu.pe">repositorio.continental.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
14	"Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020 Publicación	<1 %
15	<a href="http://ninive.uaslp.mx">ninive.uaslp.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
17	<a href="http://issuu.com">issuu.com</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="http://repository.unimilitar.edu.co">repository.unimilitar.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
19	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	<1 %

20	<a href="http://alicia.concytec.gob.pe">alicia.concytec.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
21	<a href="http://dokumen.pub">dokumen.pub</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="http://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
23	<a href="http://patents.google.com">patents.google.com</a> Fuente de Internet	<1 %
24	<a href="http://derechoenaccion.cide.edu">derechoenaccion.cide.edu</a> Fuente de Internet	<1 %
25	<a href="http://es.search.news.yahoo.com">es.search.news.yahoo.com</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="http://transportesynegocios.wordpress.com">transportesynegocios.wordpress.com</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="http://web.catie.ac.cr">web.catie.ac.cr</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="http://www.clubensayos.com">www.clubensayos.com</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="http://www.lareferencia.info">www.lareferencia.info</a> Fuente de Internet	<1 %
30	<a href="http://www.theibfr.com">www.theibfr.com</a> Fuente de Internet	<1 %
31	Arrieta Aldave, Eduardo Jhon   Pauyac Martinez, Miguel Angel   Portuguez Nassi, Erick	<1 %

Edu | Rivera Obando, Cesar Antonio.  
"Divulgacion de la informacion corporativa en  
el sector financiero peruano.", Pontificia  
Universidad Catolica del Peru - CENTRUM  
Catolica (Peru), 2020  
Publicación

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LOA NAVARRO ERIKA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Conducta del ciudadano organizativo y su relación con la justicia organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cañete, 2022.

", cuyos autores son SICHA PILLACA KARINA, ORTEGA HUALLANCA ESTEPHANY KARLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 27 de Setiembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LOA NAVARRO ERIKA <b>DNI:</b> 44170385 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6986-0154	Firmado electrónicamente por: LLOANA el 27-09- 2022 20:10:14

Código documento Trilce: TRI - 0430898