



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE SALUD**

**Justicia organizacional y engagement en el personal  
asistencial de un hospital público Chimbote, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTOR:**

Calle Vigo, Carlos Gilberto (orcid.org/0009-0009-7084-8633)

**ASESORES:**

Dra. Millones Alba, Erica Lucy (orcid.org/0000-0002-3999-5987)  
Dr. Castillo Saavedra, Erickson Felix (orcid.org/000-002-9279-7189)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**CHIMBOTE – PERÚ  
2023**

## **DEDICATORIA**

A mis padres que forjaron en mí el deseo de nunca dejar de luchar e incentivar en mí el deseo de cuidar y respetar a mi prójimo.

A mi esposa Isabel y mi hijo Oscar que son la razón de mi fortaleza y el motivo de seguir adelante.

**El Autor**

## **AGRADECIMIENTO**

A DIOS POR ESTAR SIEMPRE PRESENTE EN NUESTRAS VIDAS Y NOS AYUDA A ALCANZAR CADA OBJETIVO PROPUESTO.

A MIS ASESORES DRA. MILLONES ALBA, ÉRICA LUCY Y DR. CASTILLO SAAVEDRA, ERICKSON QUE FUERON PACIENTES Y APOYARON PARA EL DESARROLLO DE MI TESIS.



**Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, MILLONES ALBA ERICA LUCY , CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Justicia organizacional y engagement en el personal asistencial de un hospital público Chimbote, 2023", cuyo autor es CALLE VIGO CARLOS GILBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 09 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX <b>DNI:</b> 40809471 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 10- 01-2024 23:54:19
MILLONES ALBA ERICA LUCY <b>DNI:</b> 32933005 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3999-5987	Firmado electrónicamente por: EMILLONES el 11- 01-2024 21:45:59

Código documento Trilce: TRI - 0729287



**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CALLE VIGO CARLOS GILBERTO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Justicia organizacional y engagement en el personal asistencial de un hospital público Chimbote, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
CALLE VIGO CARLOS GILBERTO <b>DNI:</b> 41261532 <b>ORCID:</b> 0009-0009-7084-8633	Firmado electrónicamente por: CCALLEVI15 el 18-01- 2024 19:49:28

Código documento Trilce: INV - 1472561

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	36

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Grafico 1</b> Personal de estudio del Hospital Publico	12

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1</b> Relación entre justicia organizacional y Engagement	16
<b>Tabla 2</b> Dimensiones de la justicia organizacional en el personal asistencial	17
<b>Tabla 3</b> Dimensiones del engagement en el personal asistencial	18
<b>Tabla 4</b> Relación justicia organizacional y dimensiones del Engagement	19
<b>Tabla 5</b> Relación dimensiones de la justicia organizacional y el Engagement	20



## RESUMEN

En la actualidad las instituciones de salud experimentan diariamente cambios culturales, económicos y sociales, estos cambios provocan que el personal de salud haga frente a nuevas condiciones laborales y en estas condiciones tendrá que adaptarse con flexibilidad. Teniendo como objetivo analizar la relación entre la justicia organizacional y el engagement, la investigación uso un enfoque cuantitativo, no experimental correlacional y la muestra constituida por 155 personales asistenciales de un Hospital Público Chimbote 2023. Se usaron la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt (2001) y Utrecht Work Engagement Scale de Schaufeli et al. (2002). En los resultados se observó que existe relación entre la justicia organizacional y el Engagement con un nivel de Justicia organizacional adecuado en 66%, con predominio de la justicia procedimental en 71%. En cuanto a engagement se ubica con nivel alto 66%, con predominio de la dimensión dedicación en 70% y al relacionar ambas variables con sus dimensiones existe correlación baja, concluyendo que hay relación bilateral entre ambas variables en el personal asistencial de un hospital público Chimbote, 2023.

**Palabras clave:** Justicia, organización, engagement

## **ABSTRACT**

Currently, health institutions experience cultural, economic and social changes on a daily basis. These changes cause health personnel to face new working conditions and in these conditions they will have to adapt flexibly. With the objective of analyzing the relationship between organizational justice and engagement, the research used a quantitative, non-experimental correlational approach and the sample consisted of 155 healthcare personnel from a Chimbote 2023 Public Hospital. The Colquitt Organizational Justice Scale was used (2001) and Utrecht Engagement Scale by Schaufeli et al. (2002). The results showed that there is a relationship between organizational justice and Engagement with an adequate level of organizational justice in 66%, with a predominance of procedural justice in 71%. In terms of engagement, it is located at a high level of 66%, with a predominance of the dedication dimension at 70% and when relating both variables with their dimensions there is a low correlation, concluding that there is a bilateral relationship between both variables in the healthcare staff of a Chimbote public hospital. , 2023.

**Keywords:** Organization, justice, engagement

## I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) tuvo su mayor desafío a finales del 2019 durante la emergencia sanitaria global que causo SARS-COV-2. Ante este desafío el cambio organizacional obtuvo gran relevancia ya que se buscó formas de adaptabilidad en las instituciones frente a los cambios que se iban generando, en este contexto se generó una búsqueda de soluciones en el manejo sanitario y social a nivel mundial, condición que llevo a toma de decisiones drásticas en las distintas instituciones donde se debió optar por medidas políticas y económicas para sus trabajadores.

La crisis organizativa empresarial ha llenado de incertidumbre el porvenir de la economía y sociedad en el mundo. Actualmente existen cambios a nivel organizacional como: dirección y gestión del recurso humano sumado a la creación de habilidades en los trabajadores.

Ante este enfoque prima el bienestar de los trabajadores dentro de las organizaciones, impactando en el desempeño y productividad del personal individual y colectivo. El principal desafío para los gerentes es ver qué objetivos se logran en la institución de acuerdo al aporte de cada individuo y que al final dicho aporte genere un resultado satisfactorio.

En múltiples estudios se ha encontrado que las actitudes y comportamientos del personal que labora en organizaciones públicas y/o privadas están condicionados por los juicios valorativos de la interacción con el entorno social, de tal manera que si estas valoraciones son positivas las personas se sientan a gusto en el trabajo, si son negativas están relacionadas con el abandono del mismo y a veces suelen causar ansiedad o stress.

Otro concepto importante que ha emergido en el área del comportamiento organizacional, es el engagement, se identifica en un estado psicológico positivo que se conecta con el trabajo y es caracterizado por la dedicación, vigor, y absorción, siendo un indicador de motivación intrínseca, centrándose en el funcionamiento óptimo del ser humano y calidad laboral.

En la actualidad el engagement es una estrategia que ayuda al personal de una institución a determinar su rol en el trabajo y que pueda ser utilizado en sus actividad laborales, cognitivas y psicológicas, siendo un marcador de desempeño y rendimiento laboral. Uno de los aspectos más tangibles y predecibles de una

organización es el aumentar el desempeño de sus trabajadores, lo que repercute en el logro de metas establecidas.

En muchos estudios el engagement se presenta como compromiso organizacional habiendo relación entre sí pero con diferentes construcciones empíricas, el Engagement se relaciona favorablemente a nivel motivacional, afectivo y conductual; a su vez el compromiso organizacional estudia la dedicación y lealtad, pero ambos hacen referencia a la motivación y el entusiasmo del individuo dentro de la institución.

Algunas investigaciones demuestran la significancia al relacionar compromiso y justicia organizacional, afirmando que cuanto mayor sea la justicia organizacional mayor será el compromiso con la organización. En los últimas dos décadas la cultura organizacional ha servido de fundamento para los distintos conceptos de engagement, siendo el engagement la variable de mayor estudio en las actuales investigaciones. Sin embargo ambas son consideradas importantes en el contexto empresarial.

En el Perú, existen factores que repercuten directamente sobre la cultura organizacional destacando la identidad institucional y los valores individuales. El 87% de gerentes peruanos necesitan crear estrategias para mejorar el desempeño de sus trabajadores y el 12% desarrollan programas fortaleciendo la cultura organizacional y solo el 7% logran los resultados y el desarrollo organizacional.

En Chimbote se realizó un estudio sobre engagement relacionado con satisfacción laboral en docentes de una institución, evidenciando un nivel alto de engagement de 39.1% frente al promedio regular de 36.3% de satisfacción laboral, lo que sugiere que el engagement aumentara de acuerdo a las mejoras interpersonales en una institución. Actualmente no existen trabajos sobre engagement y justicia organizacional en Instituciones de Salud por este motivo se desarrolla esta investigación en un Hospital público donde el ambiente laboral va a depender de las condiciones de trabajo, el trato equitativo y las relaciones interpersonales reflejándose posteriormente en el desempeño del personal, sumado a que no hay salarios competitivos que compensen las arduas jornadas laborales y generando en el personal reclamos y huelgas que impidan brindar una mejor calidad de atención por parte de los trabajadores de Salud de la institución.

. Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente se formula el problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la justicia organizacional y el engagement en el personal asistencial de un hospital público Chimbote, 2023?

Esta investigación tiene como propósito estudiar la relación de las variables justicia organizacional y engagement debido a pocos estudios aplicados en el ambiente laboral de Salud, los resultados obtenidos servirán como aportes al conocimiento dentro de la institución como base para futuras investigaciones que hagan uso de estas herramientas y que puedan ser confrontadas con otras, ya que uno de los pilares importantes que toman estas dos variables es la mejora constante de las relaciones interpersonales en los trabajadores. Para esto es necesario usar métodos científicos que cuenten con validez y confiabilidad, obteniendo resultados que propongan innovación de programas, capacitaciones que mejoren el nivel laboral y que aspectos se tendrían que evaluar para mejorar los niveles de justicia organizacional y engagement en la institución.

El estudio tendrá como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la justicia organizacional y el engagement en el personal asistencial de un hospital público Chimbote, 2023. Respecto a los objetivos específicos, se plantearon los siguientes: Describir las dimensiones de justicia organizacional en el personal asistencial de un hospital público Chimbote, 2023. Describir las dimensiones de engagement en el personal asistencial de un hospital público Chimbote 2023. Establecer la relación de la justicia organizacional y las dimensiones del engagement en el personal asistencial de un hospital público Chimbote, 2023. Establecer la relación de las dimensiones de la justicia organizacional y engagement en un hospital público Chimbote, 2023.

A continuación, se plantea la hipótesis: Hi: Existe relación entre la justicia organizacional y el engagement en el personal asistencial de un hospital público Chimbote, 2023. Ho: No existe relación entre la justicia organizacional y el engagement en el personal asistencial de un hospital público Chimbote, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Actualmente el ministerio de Salud como organismo público es capaz de adaptarse a los cambios que surgen a nivel mundial como es el desarrollo social, los desbalances socioeconómicos y el avance científico técnico; dichos cambios afectan la condición y calidad del ambiente en las personas, por ende es necesario que el recurso humano esté involucrado totalmente en las diversas funciones necesarias para superar estas dificultades y a su vez lograr que el equipo de trabajo de una institución logre dar respuesta a las adversidades que puedan presentar. En la actualidad hay más importancia por los temas que tengan relación con el compromiso que asume el trabajador y la cultura organizacional, dado que las empresas están interesadas en el bienestar del mismo.

Pakpahan, et al. (2020) en un estudio de 50 empleados de una empresa de telecomunicaciones en indonesia, relacionó la Justicia organizacional, el desempeño y el compromiso laboral. Concluyendo que las subdimensiones de la Justicia organizacional tienen efecto importante en el compromiso laboral, con un coeficiente de influencia de 0,423, evidenciando que al mejorar el compromiso en el sistema de trabajo obtendremos un mejor desempeño en la institución.

Méndez (2020) en su estudio tipo básico, cuantitativo, no experimental y correlacional en 88 trabajadores donde evaluó la relación entre satisfacción laboral y engagement del Hospital Santa María de Cutervo, concluyo con 71.6% nivel alto para engagement y alto nivel en sus dimensiones, nivel moderado de satisfacción laboral (62.5%) con satisfacción intrínseca alta y satisfacción extrínseca moderada existiendo relación significativa directa de media intensidad entre ambas variables.

Vásquez et al (2020) en un estudio transversal en 53 enfermeras de diferentes instituciones de salud en Medellín, busco la relación entre síndrome de Bournout y justicia organizacional, concluyendo que existe prevalencia de Bournout en 67.9% además en las dimensiones de justicia organizacional resalto la interaccional al ser comparada con la procedimental dando evidencia que el logro personal afecta positivamente a la justicia organizacional mientras que el desgaste emocional lo hace negativamente.

Baleta (2018) un estudio colombiano descriptivo correlacional de 193 trabajadores que determino la relación justicia organizacional y engagement,

usando los instrumentos considerados en este proyecto, concluyo que al haber un trato justo hay mejor compromiso resultando más baja la relación de justicia distributiva con la dimensión de absorción 0.64, dedicación 0.63 y vigor 0.59.

Ríos & Loli (2019) en el estudio justicia y compromiso organizacional de tipo no experimental, transversal y correlacional de 53 colaboradores peruanos del sector minero. Concluye que hay predominio de justicia interpersonal con 79.2 %, distributiva 71.7%, informativa 67.9% y procedimental de 5.7%. Evidenciando que la manera como el empleado es tratado por el supervisor es un indicador fundamental del desempeño en el trabajador.

Cochachin, S. P. (2018) en su estudio de tipo transversal con diseño descriptivo correlacional analizo la relación entre comportamiento y justicia organizacional en 120 personas del Policlínico Pablo Bermúdez. Concluyendo que existe relación positiva y significativa entre justicia con trabajo en equipo, comportamiento organizacional, liderazgo y comunicación, con una percepción baja de 48.3% en cuanto a justicia organizacional, un nivel bajo de 50% en dimensión procedimental y nivel bajo de 56.7% en dimensión distributiva.

Ordinola y López (2018) en el estudio correlacional no experimental, transversal en la Asociación Peruana Central con 78 docentes, que investigó la relación en Justicia organizacional y Engagement. Concluye que al relacionar la Justicia Organizacional existe relación positiva y significativa con vigor ( $r: 0.223$ ), no significativa con dedicación ( $r: 0.067$ ) y relación inversa con absorción ( $0.428$ ). Ambas variables se relacionan directamente ya que uno depende del otro y en conjunto se logra tener un mejor desempeño laboral.

Se realizó un estudio comparativo en 91 colaboradores, para buscar la relación entre el engagement y justicia organizacional del personal administrativa y asistencial de una empresa de salud de Trujillo. No encontrando diferencia estadística en las dimensiones al relacionar ambos grupos, habiendo solo relación directa y viceversa en las variables del personal asistencial pero no en el administrativo (Haro, 2020).

Varas (2020) en un estudio no experimental correlacional en 98 docentes de las instituciones educativas Marcial Acharan y Smith en Trujillo, busco la relación entre justicia organizacional y engagement concluyendo que fue positiva y significativa ( $r = 0.334$ ,  $p < 0.01$ ); la justicia informacional y

procedimental tuvo correlación positiva y muy significativa con engagement, justicia interpersonal y distributiva correlación positiva y significativa con engagement, ambos menores al 5% ( $p < 0.05$ ).

Rubio (2018) en un estudio cuantitativo diseño no experimental, correlacional transaccional en 83 docentes en una Universidad Privada que mide la relación entre Justicia Organizacional y Engagement. Concluye que existe correlación positiva baja en ambas con una media en Justicia Procedimental 4.19, media en Justicia Distributiva 3.82 y Justicia interaccional con 4.35. En cuanto a engagement una media en Vigor 5.29, absorción 4.96 y dedicación 5.45. Resaltando correlación positivamente baja entre procedimental y distributiva con dedicación y vigor.

Chávarry (2017) en un estudio en 32 servidores tipo básico, descriptivo, correlacional, no experimental, transversal se mide la relación entre Justicia Organizacional y el compromiso laboral en senamhi - Perú, se concluyó que existe relación directa y significativa, resultando 61.22% percibe una justicia organizacional media resaltando la Justicia distributiva con 77.6%, justicia procedimental con rango medio de 87.76%, nivel alto de 65.31% en Justicia interpersonal y nivel alto de 42.86% en Justicia informacional.

La justicia organizacional se remonta a la historia de filósofos como Platón y Sócrates, siendo una construcción multidimensional que ha recibido atención de diversas disciplinas como la Gestión y la Psicología Social y se ocupa en la actualidad desde el pago hasta el trato dentro de una institución. Teniendo 4 dimensiones: justicia procedimental, distributiva, informacional e interpersonal (Colquitt Jason A., 2001). Asimismo Duque et al (2018), toma en cuenta que para hacer la medición de la justicia organizacional propone que dentro de las 4 dimensiones integrar la interpersonal e informacional en una justicia de nombre interaccional.

La justicia distributiva se define como una recompensa al esfuerzo junto con la distribución justa de beneficios entre el personal de trabajo, respetando sus necesidades (Rodríguez Montalbán et al., 2015). Mladinic e Isla (2002) lo define como la satisfacción en la distribución del salario y analiza la actitud frente a ello.

La justicia procedimental está dirigido a la búsqueda de procesos que sean justos y logren que los empleados vuelvan a confiar en la justicia como principio



fundamental para evitar conflictos en la institución y también que exista el respeto de las normas exigiendo el cumplimiento de la ley (Bernuz, 2013). Pettigrew (2015) lo percibe como lo justo cuando se habla de procedimientos y actualmente adquiere aceptabilidad dentro de las instituciones ya que tiene como fundamento los resultados que se obtienen tras aplicar justicia al momento de clasificar las distribuciones

La justicia informacional, se define a la manera como el personal tenga acceso a la información referida a su contrato, beneficios y seguro, etc. (Rodríguez Montalbán et al., 2015). Otro autor lo conceptualiza como la comunicación verídica que se da en el momento adecuado de las decisiones y labores dentro de la institución (Omar et al., 2018).

La justicia interpersonal, valora el trato respetuoso que recibe el personal del gerente y líder de una institución (Rodríguez Montalbán et al., 2015). Bies (2015) lo fundamenta como un concepto que encontramos diariamente ya que se comporta como una necesidad dentro de la institución, busca diariamente que los trabajadores integren en sus labores el respeto, el ser cortés y la dignidad al ejecutar los procedimientos.

En la actualidad el engagement no cuenta con un concepto claro ya que en su mayoría están enfocados en la conexión del personal con la labor que realizan en su organización, el resultado será que podrán generar cambios positivos (Simpson, 2016) o también estarán enfocados en la búsqueda de virtudes y fortalezas del personal y la manera de obtener mayor producción en una institución, tomando esta idea es definido como energía positiva que impulsa el hacer un esfuerzo adicional con el fin de lograr los objetivos y que estos sean positivos (Bobadilla et al, 2015).

El Engagement se define como el entusiasmo en una institución (Flores et al., 2015). Otro concepto lo señala como un estado donde el personal identifica las necesidades que requieran atención como el reconocimiento, seguridad y la autorrealización (Borregó, 2016). Actualmente es determinado como compromiso y obtiene relevancia dentro de la mercadotecnia por el avance de la era digital, se conceptualiza como el grado de compromiso con el consumidor y estas relaciones que diariamente se consiguen deben ir perfeccionándose para generar confianza y lograr empatía dentro de los usuarios (Mafra, 2020). Palmatier et al (2017)

integra al engagement en el ámbito del bienestar social y la forma se compromete con lo social y cívico dentro de la comunidad. Teniendo como subdimensiones la absorción, dedicación y vigor (Schaufeli et al., 2002).

El vigor es el nivel de resistencia, fortaleza mental y el grado de esfuerzo en la institución, siendo constante sin sentir fatiga aunque se presenten dificultades (Oramas, A., et al. 2014). Wefald y Downy (2009) define al vigor como intensidad en el trabajo y la fuerza que desempeña, siendo capaz de enfrentar dificultades sin cansarse con facilidad.

Dedicación es la forma de implicarse e identificarse positivamente en las labores diarias de la institución, además la manera de inspirarnos para poder cumplir los retos que se nos propongan en nuestro centro de labores (Salanova M et al., (2017). Medrano et al (2015) lo conceptualiza como la forma que el personal se identifica con la institución y el grado de orgullo que se siente por el servicio donde uno desempeña sus labores. Asimismo Benítez (2014) refiere que es el entusiasmo e inspiración proveniente del trabajo, nos indica que a medida que el trabajador se involucra más con sus labores, empezara a crear un vínculo emocional con la institución.

La absorción nos indica que cuando el trabajador disfruta de sus labores, tendrá como característica fundamental el estar concentrado al máximo y esto se verá reflejado en que no percibirá el tiempo que brinda en su institución (Contreras, 2015). Se refiere a la concentración en el trabajo y la forma como el personal no mide los tiempos laborados ya que les es imposible desconectarse de sus funciones y esto es provocado por la concentración y la satisfacción al momento de trabajar (Salanova M et al., 2017)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de Investigación:

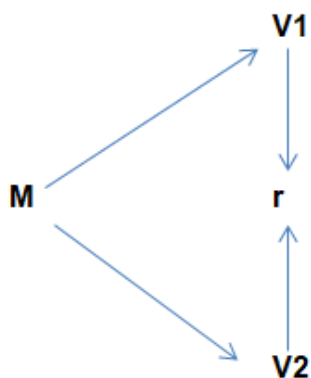
La investigación fue tipo básico, originada de un marco teórico y sirve de base a la investigación aplicada, a su vez nos ayuda a familiarizarnos con literatura valiosa que será usada como punto de referencia en la creación de nuevos estudios (Ñaupas et al., 2013).

La investigación es transversal porque recoge datos en un solo momento y solo una vez, teniendo como característica principal que no existe seguimiento y dándonos alcances exploratorios, descriptivos y correlacionales (Manterola, et al., 2019).

##### 3.1.2 Diseño de Investigación:

El diseño es no experimental correlacional, el sujeto es evaluado en su contexto natural sin alterar situaciones ni variables, pero buscando una relación entre ellos. Según Ríos (2017) mide la relación entre dos variables sin determinar causalidad proporcionando pistas para futuras investigaciones.

**Figura 1:** Esquema diseño de Investigación:



**M** : Personal asistencial del Hospital La caleta Chimbote, 2023

**V1** : Justicia organizacional

**V2** : Engagement

**r** : relación V1 y V2

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Justicia Organizacional**

##### **Definición conceptual**

Es un predictor de la forma de trabajo ya que nos ayuda a comprender el comportamiento del empleado en la institución y el efecto favorable a nivel físico y psicológico (Vaamonde, 2013). La justicia que perciben los empleados en la institución determinará el sentir y actuar en el trabajo ya que al ver actitudes positivas esto se reflejara en la mejora de sus valores personales y mayor compromiso con la institución concluyendo en una mejora de la Justicia Organizacional (Ruiz 2013).

##### **Definición operacional**

Está operativamente determinado por el resultado obtenido en la escala Justicia Organizacional de Colquitt (2001). Rangos de calificación: Alto: 81 a 100, medio: 56 a 80 y bajo: 42 a 55.

##### **Dimensiones:**

- Justicia distributiva con 4 preguntas (8, 9, 10 y 11).
- Justicia procedimental con 7 preguntas (1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7).
- Justicia informacional con 6 preguntas (16, 17, 18, 19, 20 y 21).
- Justicia interpersonal con 4 preguntas (12, 13, 14 y 15).

##### **Indicadores:**

- Jefe y/o supervisor
- Recompensas
- Criterios y/o procedimientos

**Escala:** Ordinal

#### **Variable 2: Engagement**

##### **Definición conceptual**

El engagement es una condición deseable, con un propósito dentro de la institución teniendo una conexión emocional e influyendo en el esfuerzo y

comportamiento dentro de la institución, sumando a esto compromiso, participación, esfuerzo y energía (Towler A, 2018)

Se busca lograr un compromiso por parte de los empleados hacia la institución creando un entorno ideal, teniendo tres dimensiones: absorción, dedicación y vigor (Schaufeli et al. 2002).

#### **Definición operacional:**

Está operativamente determinado por el resultado obtenido en la escala Engagement (UWES - 17) elaborado por Schaufeli et al. (2002). Rangos de calificación: Alto 82 a 105, medio: 56 a 81, bajo: 35-55.

#### **Dimensiones:**

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

#### **Indicadores:**

- Energía y entusiasmo
- Inspiración y orgullo
- Concentración

**Escala:** Ordinal

### **3.3 Población y muestra**

#### **Población**

Conjunto total que conforma el área de interés analítico del cual vamos a extraer nuestro análisis estadístico y teórico, del cual se hizo el estudio y nos brindó los resultados requeridos (Roldán P & Fachelli S 2015). Constituido por 422 personales asistenciales.

## Grafico 1

Personal de estudio del Hospital Público

Personal	Nombrado y Contratado 276	Cas
Médicos	67	33
Enfermeras	89	59
Obstetras	28	5
Técnicas de Enfermería	92	49
	276	146
Total		422

Fuente: Unidad de Recursos Humanos del Hospital Público, 2023.

### Criterios de inclusión:

- Personal asistencial activo que se encuentren al momento de aplicar las encuestas en los servicios de Emergencia, Centro quirúrgico, Ginecología, Cirugía.
- Personal asistencial con más de 2 años de servicio.
- Personal asistencial que autoricen participar en el estudio voluntariamente.

### Criterios de exclusión:

- Personal asistencial que no cumplan los criterios de evaluación.
- Personal asistencial que no permita su participación en el estudio.

### Muestra

Es un subconjunto de la unidad representativa previa selección al azar que genera resultados con el mínimo margen de error, dichos resultados tienen que tener validez dentro del estudio (Roldán P & Fachelli S 2015). Constituido por 155 personales asistenciales del Hospital Público, cuyo dato se obtuvo por formula y usando el valor de la población en estudio.

### Unidad de Análisis:

Estará constituida por cada uno de los Médicos especialistas, Médicos asistentes, Licenciadas en obstetricia, Licenciadas en enfermería y Personal técnico que labora en los servicios de Centro Quirúrgico, Emergencia, Ginecología y Cirugía.

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

#### **3.4.1. Técnica**

Se empleó encuestas donde se enumeraron preguntas de acuerdo al cuestionario y al tipo de escala usada en la investigación, el fin es conocer la percepción del entrevistado de las variables aplicadas en el presente estudio.

#### **3.4.2. Instrumentos**

Escala de justicia organizacional: Fue elaborado por Colquitt (2001) con 21 ítems y adaptado en Perú por Ausejo (2017), con sus 4 dimensiones Justicia distributiva con 4 preguntas (8, 9, 10 y 11), justicia procedimental con 7 preguntas (1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7), justicia informacional con 6 preguntas (16, 17, 18, 19, 20 y 21) y justicia interpersonal con 4 preguntas (12, 13, 14 y 15). Su duración es de 15 minutos y presenta 5 respuestas en escala ordinal: siempre: 5, casi siempre: 4, algunas veces: 3, casi nunca: 2, nunca: 1.

Escala de Bienestar y trabajo (UWES-17): elaborado por Schaufeli et al. (2002) que ya fue usado en otros estudios con características similares a este trabajo, permitirá medir sus 3 dimensiones: Vigor con 6 preguntas (1, 4, 8, 12, 15 y 17), absorción con 6 preguntas (3, 6, 9, 11, 14 y 16) y dedicación con 5 preguntas (2, 5, 7, 10 y 13). La calificación del test está representada por una escala de Likert de ítems directos de 7 grados, nunca: 0, casi nunca: 1. Algunas veces: 2, Regularmente: 3. Bastantes veces: 4, casi siempre: 5, siempre: 6.

#### **3.4.3 Validez y confiabilidad:**

Se aplicó una prueba piloto seleccionando 20 personas para poder validar ambos instrumentos:

- El instrumento “Utrecht Work Engagement Scale” (UWES) que mide el nivel del engagement con tres dimensiones, dedicación, vigor y absorción.
- El instrumento “Escala de Justicia organizacional de Colquitt”, que mide la Justicia Organizacional con cuatro dimensiones: justicia procedimental, distributiva, informacional e interpersonal.

Los instrumentos fueron sometidos a juicio de expertos determinando su validez y confiabilidad. Se tuvo la participación de tres magister en gestión y servicios de la salud con amplia experiencia en el tema, revisando que haya buen

contenido que esclarezca la investigación y que la redacción sea clara. Se proporcionó instrumentos, la matriz de consistencia y ficha de validación calificándolo en base a: Claridad, Coherencia y relevancia. Posterior a la calificación de los jueces se obtuvo resultados de la V de Aiken para Justicia Organizacional en Claridad 1.33, Coherencia 1.33 y relevancia 1.33 y para Engagement Claridad 1.33, Coherencia 1.33 y relevancia 1.33.

La confiabilidad es determinada cuando un instrumento da resultados consistentes y coherentes, usando el coeficiente alfa de Cronbach. Estos resultados pueden oscilar de 0,25 que indica confiabilidad baja, 0,50 que indica confiabilidad justa o verdadera, 0,75 que indica confiabilidad aceptable y 0,90 que indica confiabilidad alta. (Hernández R., 2018)

Al aplicar la prueba piloto no se hicieron cambios en los instrumentos ya que posterior a la calificación por juicio de expertos se obtuvo un V de Aiken con valor de 1, determinando que es aplicable y al encuestar a los 20 participantes no hubo preguntas que cuestionen su aplicación o el cambiar algún ítem en ambos cuestionarios, los resultados se muestran en anexos.

### **3.5. Procedimientos**

Se elaboró encuestas, recolectando información junto a un consentimiento informado de forma voluntaria y anónima. Solicitando datos como edad, sexo y funciones dentro de la institución. Se anexo los instrumentos de donde pudimos obtener los datos necesarios para el recojo y descargo de información por hoja de cálculo del programa Excel. A partir de aquí se procedió a depurar y trasladar los datos al programa SPSS para su análisis correspondiente. Todos estos envíos de cuestionarios y recolección de datos se realizaron manualmente en cada servicio donde se aplicó el estudio.

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

La frecuencia fue el método usado para la verificación de las veces que los resultados aparecieron en el estudio, posteriormente se realizó una base de datos con los resultados obtenidos en el programa Excel siendo descargados en un programa estadístico SPSS para corroborar las hipótesis de estudio y empezar la



creación de tablas, de esta manera se tuvo una mejor presentación y nos dará facilidad para la interpretación de resultados.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los datos fueron recogidos del grupo de estudio y se procesaron de forma adecuada sin cambios o modificaciones. Esta investigación tuvo en cuenta la autorización de las jefaturas pertinentes para dar las facilidades en su proceso y contar con datos que puedan ser confrontados con los instrumentos usados. Asimismo este trabajo estuvo sujeto al código de ética de la Universidad Cesar Vallejo con resolución de consejo universitario N° 0126 – 2017/UCV, aprobado el 23 de mayo del 2017, el mismo que es de cumplimiento obligatorio para todos aquellos que realizan investigación en dicha universidad.

Al llevar a cabo esta investigación se cumplió con el artículo de código de ética del Colegio Médico del Perú (2023) siendo necesario un documento donde el sujeto de estudio pueda expresar su consentimiento libre, manteniendo el respeto y evitando en todo momento el prejuizamiento. En relación al estatuto internacional y de acuerdo a los lineamientos dentro de la Asociación Médica Mundial en Helsinki (2017) se establece resguardar la integridad de la población a estudiar y el uso del consentimiento informado como constancia de participación voluntaria por parte del participante.

## IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Relación entre justicia organizacional y Engagement*

Rho de Spearman		V1: Organizacional	JusticiaV2: Engagement
V1: Justicia	Coefficiente de correlación	1,000	,249**
Organizacional	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	155	155

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

En la tabla 1, se observa un coeficiente de rho Spearman=0.249\*\* (correlación baja) y  $p=0.002 < 5\%$ , aceptando la hipótesis y comprobando que existe relación entre la justicia organizacional y el Engagement en el personal asistencial de un hospital público Chimbote, 2023.

**Tabla 2***Dimensiones de la justicia organizacional en el personal asistencial.*

		Bajo	Moderada	Adecuada	Total
Justicia Organizacional	f	16	36	103	155
	%	10%	23%	66%	100%
Justicia Procedimental	f	14	31	110	155
	%	9%	20%	71%	100%
Justicia Distributiva	f	11	52	92	155
	%	7%	34%	59%	100%
Justicia Interpersonal	f	20	57	78	155
	%	13%	37%	50%	100%
Justicia Informacional	f	7	57	91	155
	%	5%	37%	59%	100%

En la tabla 2 se evidencia el nivel de la justicia organizacional en un nivel adecuado en 66% (103), seguida del nivel moderada en 23% (36) y el restante 10% (16), de la misma manera para las dimensiones con mayor predominancia en el nivel adecuado tanto en lo procedimental con 71% (110), distributiva 59% (92), interpersonal 50% (78) y finalmente la informacional en 59% (91). Precizando que el hospital trabaja de manera equitativa en relación a la distribución de los recursos, recompensas y beneficios a los empleados por parte de los superiores.

**Tabla 3***Dimensiones del engagement en el personal asistencial.*

	V2: Engagement		D1: Vigor		D2: Dedicación		D3: Absorción	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	3	2%	4	3%	1	1%	3	2%
Medio	50	32%	48	31%	45	29%	58	37%
Alto	102	66%	103	66%	109	70%	94	61%
Total	155	100%	155	100%	155	100%	155	100%

En la tabla 3 el nivel de la Engagement con mayor predominancia según la opinión del personal asistencial se ubicó en el nivel alto con 66% (102), seguido de nivel medio en 32% (50) y el restante 2% (3). Del mismo modo, con las dimensiones con mayor predominancia se ubicaron en nivel alto en la dimensión dedicación 70% (109), vigor en 66% (103) y la absorción 61% (94). Que posibilita el compromiso de las interacciones respecto de los contenidos de acuerdo a las personas empleadas y a quienes se les brinda trabajo.

**Tabla 4***Relación entre justicia organizacional y dimensiones del Engagement*

Rho de Spearman		D1: Vigor	D2: Dedicación	D3: Absorción
V1: Justicia Organizacional	Coefficiente de correlación	,264**	,238**	,256**
	Sig. (bilateral)	,001	,003	,001
	N	155	155	155

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

En la tabla 4, se observa un coeficiente de rho Spearman=0.264\*\* (correlación baja) y  $p=0.001 < 5\%$ , en justicia organizacional y vigor; asimismo, (rho=0.238\*\* y  $p=0.003 < 5\%$ ) de justicia organizacional y dedicación y finalmente la relación entre la justicia organizacional con la absorción en rho=0.256\*\* y  $p=0.001 < 5$  aceptando la hipótesis y comprobando que existe relación entre la justicia organizacional y las dimensiones de la Engagement en el personal asistencial.

**Tabla 5***Relación entre las dimensiones de la justicia organizacional y el Engagement*

Rho de Spearman	V2: Engagement
D1: Justicia Procedimental	Coefficiente de correlación,269**
	Sig. (bilateral) ,001
	N 155
D2: Justicia Distributiva	Coefficiente de correlación,277**
	Sig. (bilateral) ,000
	N 155
D3: Justicia Interpersonal	Coefficiente de correlación,214**
	Sig. (bilateral) ,007
	N 155
D4: Justicia Informativa	Coefficiente de correlación,267**
	Sig. (bilateral) ,001
	N 155

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

En la tabla 5 se observa un coeficiente de rho Spearman=0.269\*\* (correlación baja) y  $p=0.002 < 5\%$ , en justicia procedimental y Engagement; asimismo, ( $\rho=0.277^{**}$  y  $p=0.000 < 5\%$ ) de justicia distributiva y Engagement; del mismo modo, en (justicia interpersonal y Engagement de  $\rho=0.214^{**}$  y  $p=0.001 < 5\%$ ) y finalmente la relación entre la justicia informativa con la Engagement en  $\rho=0.267^{**}$  y  $p=0.001 < 5\%$ , aceptando la hipótesis y comprobando que existe relación entre las dimensiones de la justicia organizacional y la Engagement en el personal asistencial de un hospital público Chimbote, 2023.

## V. DISCUSIÓN

El fin del presente estudio fue evaluar la relación entre justicia organizacional y Engagement en el personal asistencial de un hospital público Chimbote, 2023. A continuación procederemos a discutir los resultados obtenidos considerando los objetivos planteados y la hipótesis de investigación.

Al relacionar ambas variables encontramos una relación estadísticamente significativa con un nivel de Justicia organizacional adecuado, resaltando la importancia de esta variable en la institución, resultados que coinciden con Varas (2020) que encontró correlación positiva y muy significativa entre la justicia procedimental e informacional con engagement, además correlación positiva y significativa entre justicia informacional y distributiva con engagement, el autor Vaamonde(2013) hace énfasis en la importancia de la Justicia Organizacional como predictor de la forma en que el personal desarrolla su trabajo, información que se contrasta con el resultado adecuado de esta tesis; Baleta (2018) evidencio una correlación positiva-moderada entre ambas variables de estudio, siendo la correlación justicia distributiva y engagement la más baja y el autor Ruiz (2013) hace énfasis en la forma como la justicia se percibe en la institución viéndose reflejado en la mejora de los valores y el compromiso que le pongan a cada accionar, dándonos una idea de que dimensiones serían las importantes para mejorar.

Así también Ordinola y López (2018) identifico relación positiva y significativa de Justicia Organizacional con vigor, no significativa con dedicación y relación inversa con absorción, el autor Hidrovo y Naranjo (2016) encuentra mayor significancia al relacionar la justicia y el compromiso organizacional afirmando que cuanto mayor sea la justicia organizacional mayor será el compromiso con la organización, de esta manera el personal se comprometerá más con la institución mejorando su desempeño laboral. A su vez el autor Lasso (2015) refiere que el compromiso organizacional impulsa a la dedicación y lealtad como referentes al brindar la motivación y el entusiasmo necesario en el personal dentro de la institución. Según los resultados el compromiso y la lealtad son parte fundamental en el personal asistencial posibilitando una alta satisfacción de manera activa y dando como resultado estar motivados al momento ejercer su trabajo diario.

En cuanto a las dimensiones de la Justicia Organizacional evidenciamos un aumento en la Justicia procedimental brindándonos un enfoque de la percepción por parte del personal asistencial cuando se trata de aceptar decisiones que vayan en pro de la institución. Resultados que coinciden con Vásquez et al (2020) en su estudio relación entre la Justicia organizacional y Síndrome de Bournout en donde evidenciamos que la justicia procedimental va a depender íntegramente de los logros que el personal cumpla y del desgaste emocional dentro de la institución, afectando positiva y negativamente a la justicia organizacional, este estudio es un reflejo de que manera el trato justo, la distribución de beneficios y la entrega de recursos en forma equitativa van a mejorar la percepción en el empleado al cambiar su perspectiva en la toma de decisiones y el autor Rodríguez-Montalbán et al., (2014) enfatiza la forma en que la Justicia Organizacional cumple su rol como predictor del engagement y esta a su vez media la relación frente a la manera como el personal asistencial podrá desempeñarse dentro de la institución.

Rubio (2018) al relacionar las variables engagement y justicia organizacional resalta a la justicia procedimental y distributiva con correlación positiva y baja frente a dedicación y vigor dentro de su estudio, permitiéndonos inferir por qué la percepción sobre la justicia organizacional es favorable entendiendo que el personal asistencial trabaja mejor cuando percibe trato equitativo y respetuoso mejorando el compromiso y entusiasmo al momento de realizar los distintos procesos que ayuden al desarrollo organizacional ya que ambas dimensiones si son trabajadas al mismo tiempo en la institución lograría mejorar el rendimiento ocupacional y desenvolviéndose de manera eficaz, el autor Ríos (2021) resalta la necesidad del trabajo en equipo y que el trato sea justo en todos los empleados independiente del cargo ocupado, de esta manera se lograra impulsar el bien común y mejorar la relación con las jefaturas logrando cumplir con las metas trazadas y obtener beneficios mutuos.

Chávarry (2017) al relacionar las variables Justicia organizacional y compromiso laboral resalta la importancia con rango medio de 87.76% en justicia procedimental y la justicia distributiva con 77.6%, haciendo énfasis en la importancia del trato de las jerarquías y la manera como los empleados merecen ser tratados en la institución, en el campo de estudio contrasta con los resultados



obtenidos, evidenciando que ambas dimensiones van de la mano dentro de una institución y que al momento de relacionarlas con variables que midan el desempeño, destreza, aptitudes nos damos cuenta que si mejoramos la percepción del empleado hacia estas dimensiones podremos tener un empleado proactivo, entusiasta y que se identifique con la institución. Ambos estudios hacen referencia a la forma como el personal percibe la Justicia Organizacional y el autor Ruiz (2013) enfatiza la importancia del compromiso en el empleado y la actitud positiva que debería mostrar las jerarquías al momento de ejecutar procedimientos o acciones que logren mejorar los valores personales en el empleado.

Según el engagement la opinión del personal asistencial se ubicó en el nivel alto teniendo como la dimensión de mayor predominio la dedicación, estos hallazgos coinciden con Méndez (2020) que en su estudio encontró altos niveles de las dimensiones de engagement, haciendo mención que el vigor, absorción y dedicación se comportan como elementos básicos dentro del contexto laboral a la vez se cita a Schaufeli et al., (2002) quien identifica al engagement como estado psicológico positivo conectado al trabajo y centrándose en el funcionamiento óptimo del ser humano, dándonos un alcance de que sería el propulsor que mejoraría las dimensiones del engagement potenciando el bienestar psicológico en el empleado y logrando el desempeño deseado.

Baleta (2018) al relacionar la Justicia Organizacional y el engagement concluyo que existe una relación baja al relacionar la Justicia distributiva con las dimensiones absorción, dedicación y vigor, el autor Chiavenato (2011) enfatiza que el aspecto más tangible de una organización es el desempeño del trabajador y si hablamos de mejorar la Justicia distributiva, hablaremos también de impulsar en el personal ese afán por mejorar diariamente lo que se reflejara al lograr metas ya establecidas, Schaufeli (2017) hace referencia al uso de herramientas que puedan mejorar el desarrollo organizacional lo que generaría un aumento en el compromiso por parte del empleado y de esta forma se previene el agotamiento que muchas veces es la causa base de la baja de motivación en el profesional de salud, propone que estas herramientas lograrían equilibrar los niveles de estrés y mejoraríamos de esta manera la percepción sobre la manera como se imparte los diferentes tipos de justicia en los servicios de salud.

Cochachin, S. P. (2018) al relacionar la justicia y el comportamiento organizacional concluye en su estudio que existe relación positiva y significativa en ambas, y al contrastar con los resultados obtenidos el comportamiento organizacional se comporta como un medio para lograr la satisfacción en el empleado, siendo respaldado por recompensas, incentivos que logren en el empleado la satisfacción necesaria para mejorar el engagement, este estudio también nos muestra que las dimensiones de justicia procedimental y distributiva fueron las más bajas por tanto concluimos que el comportamiento organizacional cumple un rol fundamental sobre ambas variables de estudio y el autor Towler (2018) enfatiza al engagement como conexión emocional que influye en el comportamiento del empleado y esto genera mayor participación, energía y esfuerzo. Por tanto si el personal de la institución tiene una buena percepción de lo que es el engagement podríamos generar un mejor compromiso y según los resultados obtenidos las dimensiones del engagement actúan en sinergia cuando se trata de ejecutar tareas en la institución.

En cuanto al objetivo general podemos decir que la hipótesis queda aceptada es decir, existe relación entre la justicia organizacional y el Engagement en el personal asistencial de un hospital público Chimbote. Varas (2020) en su estudio concluyo que existe relación significativa y positiva entre ambas variables, resaltando la correlación positiva y muy significativa de justicia informacional y procedimental con engagement y correlación positiva y significativa de justicia interpersonal y distributiva con engagement. Por tanto al ser contrastada con este estudio nos damos cuenta que la hipótesis queda confirmada independiente del lugar donde sea aplicado ya que se estudia al personal en su ambiente laboral y la manera de enfrentarse a los distintos escenarios propuestos en su ambiente laboral. El autor Rodríguez-Montalbán et al., (2014) enfatiza la importancia del engagement siendo esta variable un mediador entre la justicia y ciudadanía organizacional a su vez existiendo relación positiva entre estas variables.

Ordinola y López (2018) al relacionar la Justicia organizacional y engagement existe relación significativa de la Justicia organizacional con vigor, no significativa con dedicación e inversa con absorción y el autor Moliner et al (2008) da importancia al engagement y sus dimensiones como mediador fundamental al momento de ejecutar gestiones o desempeños ajenos al servicio

donde se labora, independiente del lugar o institución donde se labore. En la institución de estudio la relación con la dimensión dedicación es directa evidenciando la manera como el empleado se acopla al servicio que le designen, cumpliendo funciones y desempeñando su accionar de acuerdo al cargo para el que fue contratado.

Según los objetivos específicos al relacionar la justicia organizacional y las dimensiones de la Engagement en el personal asistencial se observa una correlación baja en justicia organizacional y vigor; asimismo en justicia organizacional y dedicación y finalmente en justicia organizacional con absorción, por tanto existe relación significativa. Chávez y portal (2022) en su estudio trabajo con efectivos de la policía concluyendo que hay relación significativa bilateral entre justicia organizacional y las dimensiones del engagement, resaltando la importancia de esta variable ya que se modifica de acuerdo a las circunstancias que puedan aparecer dentro de una institución, Halberg y Schaufeli (2006) resalta la función del engagement al relacionarla con el compromiso organizacional, dejando claro que hay una relación existente entre las dos pero con diferentes construcciones empíricas. Por tanto el engagement es una variable modificable ya que se comporta como predictor de otras variables siendo en este caso la Justicia Organizacional, comportándose como un estado dinámico que logra generar cambios en el personal de toda institución.

Al relacionar las dimensiones de Justicia Organizacional y engagement se observa una correlación baja en justicia procedimental y Engagement; asimismo, en justicia distributiva y Engagement; del mismo modo, en justicia interpersonal y Engagement y finalmente en justicia informacional con Engagement, por tanto, se acepta la hipótesis. Chávez y portal (2022) en su estudio concluyo que existe relación significativa, positiva en gran tamaño con justicia organizacional y sus dimensiones. De esta manera al contrastar ambos estudios evidenciamos que ambas variables se encuentran directamente relacionadas y que al aumentar las dimensiones de Justicia Organizacional también aumentaran los niveles de engagement. Haro (2020) indica que los profesionales de salud al lograr aumentar sus niveles de engagement podrán aumentar su percepción sobre justicia organizacional y viceversa, a diferencia del personal administrativo en donde no hay cambios según estudio y no encontramos relación en las variables, tan solo

en sus dimensiones. Una de las causas que podría darnos una explicación a esto es que cada variable se percibe diferente de acuerdo al lugar de trabajo y al cargo que uno desempeña en la institución.

Este estudio brindó resultados que permitieron examinar con detalle las distintas relaciones entre estas variables y sus dimensiones, a su vez reafirman la hipótesis generada previamente y aporta información nueva que podrá ser usado como objeto de estudio en investigaciones posteriores.

Según los resultados la Justicia Organizacional es adecuada en la institución mostrando que la Justicia Procedimental fue la más alta, concluyendo que dentro de la institución la percepción del personal hacia la forma como se desarrollan los procedimientos es adecuada pero basada en que la distribución de recursos sea justa y digna, el accionar de estos procedimientos sea transparente, que se pueda brindar oportunidades a todo el personal de salud sin mediar el cargo profesional y que exista imparcialidad al momento de tomar decisiones que estén en busca del bien común, lo cual se hará evidente al momento de desenvolverse en la institución reflejando los niveles altos de engagement y traduciéndose a futuro todo ese empeño en mejorar la eficiencia dentro de la institución.

Dentro de las dimensiones del engagement se percibió niveles altos por parte del personal de la institución, resaltando la dimensión de dedicación quedando en evidencia la forma como el personal se desempeña dentro de la institución resaltando el entusiasmo y la inspiración al momento de realizar sus labores diarias.

De esta manera podemos concluir que el personal de salud presenta nivel medio en cuanto a las dimensiones de cada variable ya que no resaltan drásticamente al momento de relacionarlas, destacando ambas variables evaluadas como productoras porque de la forma como estas van a ir cambiando o dándoles mayor importancia se podrá evidenciar en la mejora del desempeño del personal, generando un mejor clima laboral en la institución. Por otra parte el estudio fue comprobado con aportaciones y resultados de autores reiterando de esta manera la relación significativa bilateral de ambas variables y reafirmando la hipótesis general.

## VI. CONCLUSIONES

- Primero:** Existe correlación baja y significativa entre la justicia organizacional y el Engagement con un coeficiente de rho Spearman=0.249 y  $p=0.002 < 5\%$ , aceptando la hipótesis y comprobando que existe relación en el personal asistencial de un hospital público Chimbote, 2023.
- Segundo:** En cuanto a Justicia Organizacional encontramos un nivel adecuado de 66% junto a un alto nivel de engagement de 66% por tanto se puede inferir que si existe mayor compromiso en la institución habrá mayor satisfacción al momento de realizar su trabajo.
- Tercero:** Existe un nivel adecuado de Justicia organizacional y dentro de este la Justicia procedimental con 71% por tanto la institución en estudio trabaja de manera equitativa al momento de realizar los procedimientos y la repartición de recursos, recompensas y beneficios por parte de los superiores es justa.
- Cuarto:** Existe un nivel adecuado de engagement con 66% nivel alto y la dimensión dedicación 70% lo que indica la forma como el personal desempeña su trabajo en la institución al momento de cumplir con las obligaciones y tomando como herramientas fundamentales al entusiasmo y la inspiración para realizar sus labores diarias.
- Quinto:** Existe una correlación significativa y baja en las dimensiones de justicia organizacional con engagement y correlación baja y significativa entre la Justicia organizacional y las dimensiones del engagement.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primero:** La dirección en conversación con las jefaturas de departamentos podría incluir programas de mentoría profesional para incentivar formas de liderazgo en el personal de salud y su vez asignar promociones internas aumentando el compromiso hacia la institución, mejorando la lealtad en el personal de salud.
- Segundo:** Se sugiere a la dirección o jefe inmediato debería mejorar el estilo de informar y comunicar al personal todas las actividades correspondientes a su desempeño laboral, a la vez implementar normas que mejoren la forma de trabajo en el empleado.
- Tercero:** Proponer a la dirección reuniones con otras instituciones de salud para ayudar a mejorar la gestión, creando estrategias que serán usadas al realizar procedimientos en las distintas áreas o servicios y de esta manera disminuimos la percepción negativa por parte del personal sobre la manera como se dirige la institución.
- Cuarto:** Lograr metas internas con las distintas jefaturas haciéndolos participes para la formación de canales de comunicación transparentes, fomentando la confianza y el compromiso en los personales de salud. Sumado a mejorar el reconocimiento individual del personal, motivándolos a crecer profesionalmente.
- Quinto:** Es recomendable que las áreas correspondientes de la institución realicen evaluaciones sistemáticas de cada variable en este estudio, de esta forma mejoraremos dimensiones que resultaron disminuidas en este estudio y también podemos implementar normas organizacionales que estén mediadas bajo principios de equidad y respeto.

## REFERENCIAS:

- Ausejo, F, (2017). Los valores terminales e instrumentales y la percepción de la justicia organizacional en estudiantes de Maestría de una Universidad Privada. [Tesis de Maestría, Universidad Ricardo Palma]. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1502>
- Baleta, G. (2018) Justicia organizacional y engagement en el área de producción de la empresa Cerrejón. Tesis de maestría en Dirección de la Universidad del Rosario.
- Benítez, R. (2014). Factores determinantes del compromiso por el trabajo o work engagement. El caso de la asociación malagueña en favor de las personas con discapacidad intelectual-aspromanis.
- Bernuz, M (2013): "La legitimidad de la justicia de menores: entre justicia procedimental y justicia social", Revista para el análisis del derecho N°1
- Bies, RJ (2015). Justicia interaccional: mirar hacia atrás, mirar hacia adelante. El manual de justicia de Oxford en el lugar de trabajo, 1, 89-107.
- Bobadilla, M., Callata, C., & Caro, A. (2015). Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global. [http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1027/Magali\\_Tesis\\_maestria\\_2015.Pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1027/Magali_Tesis_maestria_2015.Pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Borregó, A. (2016). El Engagement en el trabajo: Antecedentes y resultados organizacionales. (Tesis doctoral). Universidad de Huelva, Huelva, España.
- Cárdenas Sánchez, R. A. (2016). Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del Distrito de Moche.

- Chávarry, A. (2017). Justicia organizacional y compromiso laboral de los servidores administrativos del servicio nacional de meteorología e hidrología del Perú – senamhi, lima - 2017.
- Chávez y portal (2022) Justicia organizacional y engagement laboral en efectivos de la Policía Nacional del Perú. Lima, 2022
- Chiavenato, I. (2011) *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9va. Ed.). México: McGraw-Hill.
- Cochachin, S. P. (2018). Justicia organizacional y comportamiento organizacional de los trabajadores del Policlínico Pablo Bermúdez, Jesús María–2018.
- Colquitt JA, (2001). Sobre la dimensionalidad de la justicia organizacional: una validación de constructo de una medida. *J Appl Psicología*. 2001; 86 (3): 386. doi: 10.1037/0021-9010.86.3.386.
- Contreras, C. (2015). Determinación del nivel de engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. *Ciencia & trabajo*, 17(52), 37–42. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492015000100008>
- Gestión, D. (2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. *Diario Gestión*.
- Duque, E. J., Ortega, J. P., & Grueso, M. P. (2018). Propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional de Colquitt para el contexto ecuatoriano. *Revista ESPACIOS*, 39(50).
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., & Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206.



- Francis, L., & Barling, J. (2005). Organizational injustice and psychological strain. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 37(4), 250.
- Grijalva H. & Gonzales D, (2017) "Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote
- Haro, A.A. (2020) Engagement y justicia organizacional en los colaboradores de una empresa prestadora de servicios de Salud de la ciudad de Trujillo.
- Hidrovo, C., y Naranjo, K. (2016). Relación entre las percepciones de Justicia Organizacional y el nivel de Compromiso Organizacional en los docentes de la PUCE Matriz Quito, 2017.
- Jovanovic, T., & Lugonjic, M. (2022). Sustaining Employees' Engagement and Well-being in the „New Normal “Times. *Journal of Human Resources Management Research*, 22(1), 1-7.
- Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: the mediating role of work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 89(3), 395.
- Lasso, I. (2015). Estudio comparativo del engagement y el compromiso laboral de las generaciones x e y. el caso de una empresa de servicios profesionales.
- Loi, R., Yang, J., & Diefendorff, J. M. (2009). Four-factor justice and daily job satisfaction: a multilevel investigation. *Journal of applied psychology*, 94(3), 770. <http://dx.doi.org/10.1037/a0015714>
- Mafrá, É. (2020). Engagement: ¿qué es y para qué sirve en el Marketing?

- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista médica clínica las condes*, 30(1), 36-49.
- Maskály, J., Ivković, SK y Neyroud, P. (2021). Vigilancia policial en la pandemia de COVID-19: estudio exploratorio de los tipos de cambios organizativos y actividades policiales en todo el mundo. *Revista de Justicia Penal Internacional*, 31 (3), 266-285. <https://doi.org/10.1177/10575677211012807>
- Medrano, L. A., Moretti, L., & Ortiz, A. (2015). Medición del engagement académico en estudiantes universitarios. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 2(40), 114-124.
- Méndez, J. R. (2023). Engagement y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Santa María de Cutervo.
- Mladinic, A., & Isla, P. (2002). Justicia organizacional: entendiendo la equidad en las organizaciones. *psykhe*, vol. 11, n° 2, 171-179, p. 9.
- Moliner, C., Martínez-Tur, V., Ramos, J., Peiró, J. M., & Cropanzano, R. (2008). Organizational justice and extrarole customer service: The mediating role of well-being at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(3), 327-348. <https://doi.org/10.1080/13594320701743616>
- Ñaupas, H. M. (2013). Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Omar, A., Salessi, S., Vaamonde, JD y Urteaga, F. (2018). Propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional de Colquitt en trabajadores argentinos. *LIBERABIT. Revista Peruana de Psicología*, 24 (1), 61-79. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n1.05>.

- Oramas, A., Marrero, I., Cepero, E., Del Castillo, N. P., & Vergara, A. (2014). La escala de 'work engagement' de Utrech. Evaluación del 'work engagement' en trabajadores cubanos. *Revista cubana de Salud y Trabajo*, 15(2), 47-56.
- Ordinola, P. R., & López, G. E. (2018). Justicia organizacional y el engagement en el personal docente de la Asociación Peruana Central Este, 2017.
- Pakpahan, M., Eliyana, A., Hamidah, AD y Bayuwati, TR (2020). El papel de las dimensiones de la justicia organizacional: mejorar el compromiso laboral y el desempeño de los empleados. *Revisión sistemática en farmacia*, 11 (9), 323-332.
- Pansari, A. y Kumar, V. (2017). Compromiso del cliente: construcción, antecedentes y consecuencias. *Revista de la Academia de Ciencias del Marketing*, 45, 294-311.
- Pettigrew, TF (2015). Samuel Stouffer y la privación relativa. *Psicología Social Trimestral*, 78 (1), 7-24.
- Ríos, VS (2021). Comparación de la relación entre la percepción de justicia organizacional con el comportamiento organizacional ciudadano en el contexto de una empresa privada y una agencia gubernamental de Puerto Rico. *3c Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 10 (2), 91-109.
- Ríos, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción (Primera ed.). Málaga: Servicios Académicos intercontinentales S.L.
- Ríos, J. y Loli, A. (2019) Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú de la ciudad de Lima del país de Perú. *Revista de Investigación en Psicología*. 22, 127-138.

- Rodríguez, R., Martínez, M., & Salanova, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. *Universitas Psychologica*, 13(3), 961-974. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-3.joet>.
- Rodríguez, R., Martínez, M., & Sánchez, I. (2015). Analysis of the psychometric properties of the Colquitt organizational justice scale in a sample of employees in Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 26(2), 270-286.
- Roldán P & Fachelli S (2015) Metodología de la investigación social cuantitativa <http://ddd.uab.cat/record/129382>
- Rubio, L. A. (2018). Justicia organizacional y engagement en docentes de una universidad privada de Armenia, Quindío. *Contexto*, 7, 47-56.
- Ruiz, J. (2013). Organizational commitment. a personal and business value in the internal marketing. *revista de estudios empresariales*. Segunda época, 1(1), 67–86
- Salanova, M, Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiro, J. M., & Grau, R. (2017). Desde el Burnout al engagement: ¿Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 16, 117–134.
- Schaufeli, W.B. (2017). Applying the job demands-resources model: a “how to” guide to measuring and tackling work engagement and burnout. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Schaufeli, W.B, Salanova, M., González, V. y Bakker, AB (2002) La medición del compromiso y el agotamiento: un enfoque analítico de factores confirmatorios de dos muestras. *Revista de estudios de la felicidad*, 3, 71-92.

Simpson, H. (2016). *Federal Employee Engagement and Performance: Trends, Drivers and Values of Outcomes*. New York: Nova Science Publishers Inc

Towler A (2018) *Compromiso de los empleados: definición, beneficios y prácticas basadas en evidencia sobre cómo mejorar el compromiso de sus empleados*

Vaamonde, J.D. (2013) *El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional*.

Varas, G. (2020) *Percepción de la Justicia Organizacional y Engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del Distrito de Trujillo*.

Vásquez E. M., Aranda, C., & López M. D. R. (2020). *Síndrome de Burnout y justicia organizacional en profesionales de enfermería de hospitales de tercer nivel en la ciudad de Medellín*. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(4), 330-339.

Velázquez, E. (2017). *Cultura organizacional y Compromiso laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa*, 2017.

Wefald, A. J., & Downey, R. G. (2009). *Job engagement in organizations: fad, fashion, or folderol?*. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(1), 141-145. <https://doi.org/10.1002/job.560>.

Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos. El capital Humano de las Empresas (6a. Ed.)*. México: McGraw-Hill.

## ANEXO 1: CUADRO DE VARIABLES

### JUSTICIA ORGANIZACIONAL:

DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	ITEMS	DEFINICION OPERACIONAL	INSTRUMENTO	FUENTE
Es un predictor de la forma de trabajo ya que nos ayuda a comprender el comportamiento del empleado en la institución y el efecto favorable a nivel físico y psicológico (Vaamonde, 2013)	<b>JUSTICIA PROCEDIMENTAL</b>	¿Has podido expresar tu punto de vista y tus sentimientos en la toma de decisiones durante estos procedimientos?	Escala de Likert de 5 puntos siempre: 5, casi siempre: 4, algunas veces: 3, casi nunca: 2, nunca: 1.	Escala de justicia organizacional: Fue elaborado por Colquitt (2001) con 21 ítems.	Validado en el Perú por Ausejo (2017) alterando el orden de las dimensiones en el instrumento para el presente estudio, con una validez mayor a 0.21 y confiabilidad de 0.934 (Ausejo, 2017).
		¿Has tenido influencia sobre el resultado al que se llegó mediante estos procedimientos?			
		¿Se han creado normas o reglas para que las decisiones en los procedimientos se tomen de forma consistente?			
		¿Los procedimientos están libres de sesgo?			
		¿Se ha recabado la información que se considera necesaria para tomar las decisiones?			
		¿Has tenido la oportunidad de apelar la decisión derivada mediante estos procedimientos?			
	<b>JUSTICIA DISTRIBUTIVA</b>	¿Se han apegado los procedimientos a normas ético-morales?			
		¿Las recompensas reflejan el esfuerzo que haces en tu trabajo?			
		¿Son tus recompensas laborales apropiadas al trabajo que has realizado?			
		¿Las recompensas que recibes reflejan tu contribución a la organización?			
	<b>JUSTICIA INTERPERSONAL</b>	¿Es justa la recompensa que recibes considerando tu desempeño?			
		¿Tu supervisor te trata cortésmente?			
		¿Tu supervisor te trata respetuosamente?			
		¿Tu supervisor muestra interés por tus derechos como empleado?			
		¿Tu supervisor se abstiene de emitir afirmaciones o comentarios inapropiados?			
	<b>JUSTICIA INFORMACIONAL</b>	¿Tu supervisor es siempre sincero en las cosas que te comunica?			
		¿Tu supervisor te explica los procedimientos de manera detallada?			
		¿Las explicaciones de tu supervisor en relación con los procedimientos son razonables?			
		¿Tu supervisor te comunica información relevante oportunamente?			
		¿Tu supervisor parece adaptar lo que comunica a las necesidades individuales específicas de los empleados?			
	¿Tu supervisor proporciona retroalimentación oportuna acerca de las decisiones y sus implicaciones?				

**Fuente:** Escala de justicia organizacional elaborado por Jason Colquitt (2001), adaptado y validado en el Perú por Ausejo (2017)

**ENGAGEMENT:**

DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	ITEMS	DEFINICION OPERACIONAL	INSTRUMENTO	FUENTE
El engagement es una condición deseable, con un propósito dentro de la institución teniendo una conexión emocional e influyendo en el esfuerzo y comportamiento dentro de la institución, sumando a esto compromiso, participación, esfuerzo y energía (Towler A, 2018)	<b>VIGOR</b>	En mi trabajo me siento lleno de energía.(VI1)	Escala de Likert de ítems directos de 7 grados, nunca: 0, casi nunca: 1. Algunas veces: 2, Regularmente: 3. Bastantes veces: 4, casi siempre: 5, siempre: 6.	Escala Engagement (UWES - 17) elaborado por Schaufeli et al. (2002).	Validado en el Perú por Cárdenas (2016) con un alfa de Cronbach 0.70 y 0.89. (Cárdenas. 2016)
		Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo. (VI2)			
		Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar. (VI3)			
		Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo. (VI4)			
		Soy muy persistente en mi trabajo. (VI5)			
		Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando. (VI6)			
	<b>DEDICACION</b>	Mi trabajo está lleno de significado y propósito. (DE1)			
		Estoy entusiasmado con mi trabajo. (DE2)			
		Mi trabajo me inspira. (DE3)			
		Estoy orgulloso del trabajo que hago. (DE4)			
		Mi trabajo es retador. (DE5)			
	<b>ABSORCION</b>	El tiempo vuela cuando estoy trabajando. (AB1)			
		Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí. (AB2)			
		Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo. (AB3)			
		Estoy inmerso en mi trabajo. (AB4)			
		Me dejo llevar por mi trabajo. (AB5)			
		Me es difícil desconectarme de mi trabajo. (AB6)			

**Fuente:** Escala Engagement (UWES - 17) elaborado por Schaufeli et al. (2002).Validado en Perú por Cárdenas (2016).

## ANEXO 2: FICHAS TECNICAS JUSTICIA ORGANIZACIONAL

<b>Nombre:</b>	Escala de justicia organizacional
<b>Autor:</b>	Jason A Colquitt (2001)
<b>Adaptación:</b>	Adaptado y validado en el Perú por Ausejo (2017)
<b>N° de ítems:</b>	21
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Duración:</b>	15 minutos
<b>Aplicación:</b>	Trabajadores asistenciales
<b>Dimensiones:</b>	Jefe y/o supervisor Recompensas Criterios y/o procedimientos

## ENGAGEMENT

<b>Nombre:</b>	Escala Engagement (UWES 17)
<b>Autor:</b>	Wilmar Schaufeli et al. (2002)
<b>Adaptación:</b>	Adaptado y validado en el Perú por Cárdenas (2016)
<b>N° de ítems:</b>	17
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Duración:</b>	15 minutos
<b>Aplicación:</b>	Trabajadores asistenciales
<b>Dimensiones:</b>	Energía y entusiasmo Inspiración y orgullo Concentración



### ANEXO 3:

#### INSTRUMENTO DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario tiene como propósito medir tu nivel de conocimiento sobre Justicia organizacional, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo. Si acepta participar en esta encuesta, se le pedirá que responda voluntariamente y no se le obligará a completarla si no desea hacerlo, dicha información será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de la investigación. Si tiene alguna duda sobre el proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento y también retirar en cualquier momento sin que esto lo perjudique. Frente a ello le pido responder de manera reflexión, objetiva y sincera.

**Edad:**

**Sexo:**

**Grupo Ocupacional:**

Lea detenidamente cada ítem y responda marcando con una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Marque con una X, la respuesta:

1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre

	<b>JUSTICIA PROCEDIMENTAL</b>	1	2	3	4	5
	Las siguientes preguntas se refieren a los procedimientos que se siguen en la empresa que laboras para tomar decisiones					
1	¿Has podido expresar tu punto de vista y tus sentimientos en la toma de decisiones durante estos procedimientos?					
2	¿Has tenido influencia sobre el resultado al que se llegó mediante estos procedimientos?					
3	¿Se han creado normas o reglas para que las decisiones en los procedimientos se tomen de forma consistente?					

4	¿Los procedimientos están libres de sesgo?					
5	¿Se ha recabado la información que se considera necesaria para tomar las decisiones?					
6	¿Has tenido la oportunidad de apelar la decisión derivada mediante estos procedimientos?					
7	¿Se han apegado los procedimientos a normas ético-morales?					
<b>JUSTICIA DISTRIBUTIVA</b>						
Los siguientes ítems tienen que ver con las recompensas que recibe por tu trabajo (pagos, bonos).						
8	¿Las recompensas reflejan el esfuerzo que haces en tu trabajo?					
9	¿Son tus recompensas laborales apropiadas al trabajo que has realizado?					
10	¿Las recompensas que recibes reflejan tu contribución a la organización?					
11	¿Es justa la recompensa que recibes considerando tu desempeño?					
<b>JUSTICIA INTERACCIONAL</b>						
Los siguientes ítems tienen que ver con la conducta de tu supervisor (jefe) inmediato.						
<b>JUSTICIA INTERPERSONAL</b>						
12	¿Tu supervisor te trata cortésmente?					
13	¿Tu supervisor te trata respetuosamente?					
14	¿Tu supervisor muestra interés por tus derechos como empleado?					
15	¿Tu supervisor se abstiene de emitir afirmaciones o comentarios inapropiados?					
<b>JUSTICIA INFORMACIONAL</b>						
16	¿Tu supervisor es siempre sincero en las cosas que te comunica?					
17	¿Tu supervisor te explica los procedimientos de manera					

	detallada?					
18	¿Las explicaciones de tu supervisor en relación con los procedimientos son razonables?					
19	¿Tu supervisor te comunica información relevante oportunamente?					
20	¿Tu supervisor parece adaptar lo que comunica a las necesidades individuales específicas de los empleados?					
21	¿Tu supervisor proporciona retroalimentación oportuna acerca de las decisiones y sus implicaciones?					

Fuente: Escala de justicia organizacional: Fue elaborado por Colquitt (2001), adaptado y validado en el Perú por Ausejo (2017)

## INSTRUMENTO DE BIENESTAR Y TRABAJO (UWES -17)

El presente cuestionario tiene como propósito evaluar los sentimientos de las personas en el trabajo, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo. Si acepta participar en esta encuesta, se le pedirá que responda voluntariamente y no se le obligará a completarla si no desea hacerlo, dicha información será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de la investigación. Si tiene alguna duda sobre el proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento y también retirar en cualquier momento sin que esto lo perjudique. Frente a ello le pido responder de manera reflexión, objetiva y sincera.

**Edad:**

**Sexo:**

**Grupo Ocupacional:**

Lea detenidamente cada ítem y responda si nunca se ha sentido así conteste con 0 (cero), si no, indique cuantas veces se ha sentido así usando los números de la escala a continuación:

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	REGULARMENTE	BASTANTE VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
0	1	2	3	4	5	6
NINGUNA VEZ	POCAS VECES AL AÑO	UNA VEZ AL MES O MENOS	POCAS VECES AL MES	UNA VEZ POR SEMANA	POCAS VECES POR SEMANA	TODOS LOS DIAS

1. \_\_\_\_ En mi trabajo me siento lleno de energía.(VI1)
2. \_\_\_\_ Mi trabajo está lleno de significado y propósito. (DE1)
3. \_\_\_\_ El tiempo vuela cuando estoy trabajando. (AB1)
4. \_\_\_\_ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo. (VI2)
5. \_\_\_\_ Estoy entusiasmado con mi trabajo. (DE2)
6. \_\_\_\_ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí. (AB2)
7. \_\_\_\_ Mi trabajo me inspira. (DE3)
8. \_\_\_\_ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar. (VI3)
9. \_\_\_\_ Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo. (AB3)

10. \_\_\_\_ Estoy orgulloso del trabajo que hago. (DE4)
11. \_\_\_\_ Estoy inmerso en mi trabajo. (AB4)
12. \_\_\_\_ Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo. (VI4)
13. \_\_\_\_ Mi trabajo es retador. (DE5)
14. \_\_\_\_ Me dejo llevar por mi trabajo. (AB5)
15. \_\_\_\_ Soy muy persistente en mi trabajo. (VI5)
16. \_\_\_\_ Me es difícil desconectarme de mi trabajo. (AB6)
17. \_\_\_\_ Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando. (VI6)

Fuente: Escala Engagement (UWES - 17) elaborado por Schaufeli et al. (2002).Validado en Perú por Cárdenas (2016). **VI**: Vigor, **DE**: Dedicación, **AB**: Absorción.

## ANEXO 4: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO	MUESTRA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la justicia organizacional y el engagement en el personal asistencial de un hospital público Chimbote, 2023?</p>	<p><b>OBJETIVO PRINCIPAL</b> Determinar la relación que existe entre la justicia organizacional y el engagement en el personal asistencial de un hospital público Chimbote, 2023.</p> <p><b>OBJETIVO ESPECIFICOS</b> Describir la justicia organizacional en el personal asistencial de un hospital público Chimbote, 2023. Describir el engagement en el personal asistencial de un hospital público Chimbote 2023. Describir la relación de la justicia organizacional y las dimensiones del engagement en el personal asistencial de un hospital público Chimbote, 2023. Describir la relación de las dimensiones de la Justicia organizacional y el Engagement en un hospital público Chimbote, 2023.</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b> Hi: Existe relación entre la justicia organizacional y el engagement en el personal asistencial de un hospital público Chimbote, 2023. Ho: No existe relación entre la justicia organizacional y el engagement en el personal asistencial de un hospital público Chimbote, 2023.</p>	<p><b>VARIABLE 1</b> Justicia Organizacional</p> <p><b>VARIABLE 2</b> Engagement</p>	<p>La investigación es de tipo básico, transversal. Con diseño de investigación no experimental correlacional</p>	<p>Constituido por 155 personales asistenciales del Hospital la Caleta, que laboren en los servicios de Emergencia, Centro quirúrgico, Ginecología y Cirugía.</p>

**Fuente:** Creación propia

## ANEXO 5:

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: ***“Justicia organizacional y engagement en el personal asistencial de un hospital público Chimbote, 2023”***.

Investigador (a) (es): Carlos Gilberto Calle Vigo

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada ***“Justicia organizacional y engagement en el personal asistencial de un hospital público Chimbote, 2023”***, cuyo objetivo es: Evaluar la relación entre la Justicia organizacional y el Engagement en trabajadores asistenciales de un Hospital Público, Chimbote, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del Posgrado del Programa Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus de Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Hospital de Caleta – Chimbote.

#### **Describir el impacto del problema de la investigación.**

En la actualidad las instituciones de salud experimentan cambios culturales, económicos y sociales, estos provocan que el personal de salud haga frente a nuevas condiciones laborales y es cuando se ve la forma de adaptarse a estas condiciones, siendo flexibles y actuando como líder dentro de la institución.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: ***“Justicia organizacional y engagement en el personal asistencial de un hospital público Chimbote, 2023”***.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará dentro de los ambientes del Hospital La Caleta. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

---

**FIRMA**

**DNI:**

## ANEXO 6:

### VALIDEZ DE INSTRUMENTO

Se aplicó la prueba piloto a 20 personas seleccionadas para poder validar los dos instrumentos detallados previamente:

- El instrumento “Utrecht Work Engagement Scale” (UWES) que permite medir el nivel del engagement y sus tres dimensiones, el vigor, la dedicación y la absorción.
- El instrumento “Escala de Justicia organizacional de Colquitt”, que permite medir la Justicia Organizacional y sus cuatro dimensiones: Distributiva, procedimental, informacional e interpersonal.

Los instrumentos para su validación fueron sometidos a juicio de expertos para determinar su validez y confiabilidad. Se proporcionó la matriz de consistencia, instrumentos y la ficha de validación calificándolo en base a: Claridad, Coherencia y relevancia. Siendo evaluado por V Aiken dando como resultado para Justicia Organizacional en Claridad 1.33, Coherencia 1.33 y relevancia 1.33 y para Engagement Claridad 1.33, Coherencia 1.33 y relevancia 1.33.

#### Tabla 1:

Validación de instrumento por expertos

Experto	Opinión
Medico Iturrizaga Álvarez Alejandro	Aplicable
Medico Abanto Arroyo Edison	Aplicable
Medico Arroyo Bazán Juana	Aplicable

Fuente: Elaboración propia



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL**

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

Apellidos y Nombres del juez validador: **ITURRIZAGA ALVAREZ ALEJANDRO JOSE**

DNI: **42983691**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	INSTITUCIÓN	ESPECIALIDAD	FUNCIONES
01	U. CESAR VALDEJO	MAESTRÍA GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD	
02			
03			
03			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	INSTITUCIÓN	CARGO	LUGAR	PERIODO LABORAL	FUNCIONES
01	HOSPITAL CALERA	JEFE	CIRUGIA	7 AÑOS	GESTIÓN
02					
03					
03					

Chimbote 06 de Noviembre del 2023

  
**Dr. Alejandro Iturrizaga Alvarez**  
 CMP 55614 - RNE 30910  
 CIRUJIA GENERAL

Firma

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE  
ENGAGEMENT LABORAL**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []      Aplicable después de corregir [  ]

No aplicable [  ]

Apellidos y Nombres del juez validador: ITURRIZAGA ALVAREZ ALEJANDRO JOSE

DNI: 42983691

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)


	INSTITUCIÓN	ESPECIALIDAD	FUNCIONES
01	U. COPIAR VALLEJO	MAESTRO	GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA PAWD
02			
03			
04			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	INSTITUCIÓN	CARGO	LUGAR	PERIODO LABORAL	FUNCIONES
01	HOSPITAL USQUELETA	JEFE	CIRUGIA	7 AÑOS	GESTION
02					
03					
04					

Chimbote 06 de Noviembre del 2023

Firma


 GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH  
 UNIDAD EJECUTORA 04 - SALUD LA CAJETA - CHIMBOTE  
  
 Dr. Alejandro Iturrizaga Alvarez  
 CMP 55614 - RNE 36916  
 CIRUGIA GENERAL

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable       Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y Nombres del juez validador: *Edison Manuel Arroyo Arroyo*

DNI: *32869733*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	INSTITUCIÓN	ESPECIALIDAD	FUNCIONES
01	<i>Hospital de Cabeta</i>	<i>TRAUMATOLOGÍA</i>	<i>Asistencia</i>
02			
03			
03			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	INSTITUCIÓN	CARGO	LUGAR	PERIODO LABORAL	FUNCIONES
01	<i>Rancho Pacho</i>	<i>Director</i>	<i>RSP N.</i>	<i>2 años</i>	<i>Gerencia</i>
02	<i>Nauta</i>				
03					
03					

Chimbote 06 de Noviembre del 2023

  
 Firma

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE  
ENGAGEMENT LABORAL**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable       Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y Nombres del juez validador: *Edison Manuel Abanto Arroyo*

DNI: *3286983*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	INSTITUCIÓN	ESPECIALIDAD	FUNCIONES
01	<i>Hospital La Cofe</i>	<i>Traumatología</i>	<i>Asistencial</i>
02			
03			
04			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	INSTITUCIÓN	CARGO	LUGAR	PERIODO LABORAL	FUNCIONES
01	<i>Des Salen Pacas</i>	<i>Director</i>	<i>RSPN</i>	<i>2001</i>	<i>Cerebro</i>
02	<i>Norte</i>				
03					
04					

Chimbote 06 de Noviembre del 2023

Firma



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable       Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y Nombres del juez validador: JUANA MERCEDES ARROYO BAZÁN

DNI: 06213003

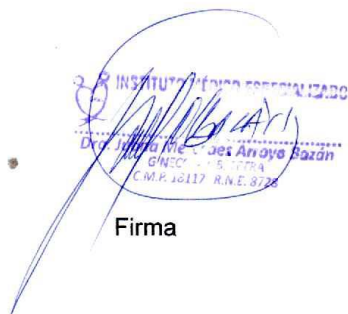
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	INSTITUCIÓN	ESPECIALIDAD	FUNCIONES
01	HOSPITAL LA CAJETA	GINECO-OBSTETRICIA	MEDICO ASISTENTE
02			
03			
03			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	INSTITUCIÓN	CARGO	LUGAR	PERIODO LABORAL	FUNCIONES
01	HOSPITAL LA CAJETA	DIRECTOR	CHIMBOTE	2006 - 2009	DIRECTORA EJECUTIVA
02	CLINICA UROGINE	GERENTE	"	2015 - ACTUAL	GERENTE
03					
03					

Chimbote 06 de Noviembre del 2023


  
 INSTITUTO PERUANO ESPECIALIZADO  
 Dra. Juana Mercedes Arroyo Bazán  
 GINECO - OBSTETRIA  
 C.M.R. 18117 R.N.E. 8728  
 Firma



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE  
ENGAGEMENT LABORAL**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable       Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y Nombres del juez validador: *JUANA MERCEDES ARROYO SAZÁN*

DNI: *0628003*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	INSTITUCIÓN	ESPECIALIDAD	FUNCIONES
01	<i>HOSPITAL LA CAJETA</i>	<i>GINECO - OBSTETRICIA</i>	<i>MEDICO ASISTENTE</i>
02			
03			
04			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	INSTITUCIÓN	CARGO	LUGAR	PERIODO LABORAL	FUNCIONES
01	<i>H. LA CAJETA</i>	<i>DIRECTORA</i>	<i>CHIMBOTE</i>	<i>2006 - 2007</i>	<i>DIRECTORA EJECUTIVA</i>
02	<i>CLINICA UROLOGIA</i>	<i>GERENTE</i>	<i>II</i>	<i>2015 - ACTUAL</i>	<i>GERENTE</i>
03					
04					

Chimbote 06 de Noviembre del 2023

  
 INSTITUTO VICEPRESIDENCIAL DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS  
**Firma**  
 Dra. Juana Mercedes Arroyo Sazán  
 C.R. 10117 N.N. 0728

## ANEXO 7:

### CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

La confiabilidad es determinada por el grado en que un instrumento da resultados coherentes y consistentes, usando el coeficiente alfa de Cronbach. Estos resultados pueden oscilar de 0,25 que indica confiabilidad baja, 0,50 que indica confiabilidad justa o verdadera, 0,75 que indica confiabilidad aceptable y 0,90 que indica confiabilidad alta. (Hernández R., 2018)

Al aplicar la prueba piloto no se hicieron cambios en los instrumentos ya que al pasar por juicio de expertos determinaron que es aplicable y al encuestar a los 20 participantes no hubo preguntas que cuestionen su aplicación o el cambiar algún ítem en ambos cuestionarios, los resultados se muestran a continuación:

### VARIABLE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

El análisis de confiabilidad describe el Alfa de Cronbrach para las cuatro dimensiones: Distributiva, procedimental, informacional e interpersonal.

#### *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido	0	0.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Tabla 2:

#### Confiabilidad para Justicia Organizacional

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbrach	N° de elementos
0.969	21

Fuente: Elaboración propia

La confiabilidad del instrumento se evidencia con un alfa de Cronbach de 0.969 de 21 elementos que indica un excelente instrumento, por lo que posibilita el desarrollo de la presente investigación.

**Tabla 3:**

**Confiabilidad para la dimensión Justicia Distributiva**

<b>Estadística de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbrach</b>	<b>N° de elementos</b>
0.967	4

Fuente: Elaboración propia

En la dimensión justicia distributiva al analizar 4 elementos, da como resultado un Alpha de Cronbach con alto nivel de confiabilidad.

**Tabla 4:**

**Confiabilidad para la dimensión Justicia Procedimental**

<b>Estadística de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbrach</b>	<b>N° de elementos</b>
0.968	7

Fuente: Elaboración propia

En la dimensión justicia procedimental al analizar 7 elementos, da como resultado un Alpha de Cronbach con alto nivel de confiabilidad.

**Tabla 5:**

**Confiabilidad para la dimensión Justicia Informativa**

<b>Estadística de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbrach</b>	<b>N° de elementos</b>
0.967	6

Fuente: Elaboración propia

En la dimensión justicia informativa al analizar 6 elementos, da como resultado un Alpha de Cronbach con alto nivel de confiabilidad.



**Tabla 6:****Confiabilidad para la dimensión Justicia Interpersonal**

<b>Estadística de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbrach</b>	<b>N° de elementos</b>
0.968	4

Fuente: Elaboración propia

En la dimensión justicia interpersonal al analizar 4 elementos, da como resultado un Alfa de Cronbach con alto nivel de confiabilidad.

**Estadística total de elementos**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	66.40	247.621	0.546		0.970
P2	66.90	238.200	0.825		0.967
P3	66.85	246.766	0.632		0.969
P4	66.60	233.200	0.905		0.966
P5	66.50	242.684	0.728		0.968
P6	66.75	245.145	0.828		0.967
P7	66.15	244.239	0.693		0.969
P8	67.00	241.474	0.748		0.968
P9	66.75	238.618	0.846		0.967
P10	66.80	237.221	0.836		0.967
P11	66.85	239.187	0.845		0.967
P12	65.55	252.892	0.619		0.969
P13	65.60	244.779	0.695		0.968
P14	65.95	244.682	0.731		0.968
P15	66.05	233.945	0.802		0.968
P16	65.65	241.818	0.698		0.969
P17	65.65	243.292	0.824		0.967
P18	65.70	245.379	0.846		0.967
P19	65.85	242.871	0.878		0.967
P20	66.15	244.766	0.830		0.967
P21	66.30	242.537	0.817		0.967

**VARIABLE ENGAGEMENT**

El análisis de confiabilidad describe el Alfa de Cronbrach para sus tres dimensiones, el vigor, absorción y dedicación.

***Resumen de procesamiento de casos***

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido	0	0.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Tabla 7:**

**Confiabilidad para Engagement**

<b>Estadística de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbrach</b>	<b>N° de elementos</b>
0.937	17

Fuente: Elaboración propia

La confiabilidad del instrumento se evidencia con un alfa de Cronbach de 0.937 de 17 elementos que indica un excelente instrumento, por lo que posibilita el desarrollo de la presente investigación.

**Tabla 8:**

**Confiabilidad para la dimensión Vigor**

<b>Estadística de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbrach</b>	<b>N° de elementos</b>
0.931	6

Fuente: Elaboración propia

En la dimensión Vigor al analizar 6 elementos, da como resultado un Alpha de Cronbach con alto nivel de confiabilidad.

**Tabla 9:**

**Confiabilidad para la dimensión Absorción**

<b>Estadística de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbrach</b>	<b>N° de elementos</b>
0.935	6

Fuente: Elaboración propia

En la dimensión Absorción al analizar 6 elementos, da como resultado un Alpha de Cronbach con alto nivel de confiabilidad.

**Tabla 10:**

**Confiabilidad para la dimensión Dedicación**

<b>Estadística de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbrach</b>	<b>N° de elementos</b>
0.933	5

Fuente: Elaboración propia

En la dimensión Dedicación al analizar 5 elementos, da como resultado un Alpha de Cronbach con alto nivel de confiabilidad.

**Estadística total de los elementos**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	81.20	176.379	0.746		0.934
I2	81.75	166.513	0.751		0.932
I3	81.65	164.766	0.846		0.929
I4	81.35	174.450	0.668		0.934
I5	81.20	171.116	0.944		0.930
I6	81.35	168.976	0.631		0.934
I7	81.85	174.134	0.403		0.940
I8	81.35	166.976	0.890		0.929
I9	81.20	172.168	0.889		0.931
I10	81.20	174.063	0.721		0.933
I11	81.65	188.239	0.026		0.947
I12	81.40	172.253	0.852		0.931
I13	81.40	170.042	0.773		0.932
I14	82.75	147.250	0.864		0.930
I15	81.35	171.503	0.872		0.931
I16	82.30	160.958	0.558		0.940
I17	81.45	159.418	0.823		0.930

## ANEXO 8:

### INDICE V de AIKEN

Este coeficiente puede obtener valores entre 0 y 1. A medida que sea elevado al valor computado, este tendrá mayor validez de contenido. Por tanto:

- Si V=0, significa que hay desacuerdo con los ítems
- Si V=1, significa que hay total acuerdo con los ítems

Para el caso de contar con 3 jueces, se necesita el acuerdo de por lo menos 2 de ellos para que a un nivel de  $p < 0.05$  el ítem sea considerado como válido

#### Justicia organizacional

V de AIKEN por criterio	Coherencia <sub>1</sub>	Claridad <sub>2</sub>	Objetividad <sub>3</sub>
	1.333	1.333	1.333

**Valor: 1**

#### Engagement

V de AIKEN por criterio	Coherencia <sub>1</sub>	Claridad <sub>2</sub>	Objetividad <sub>3</sub>
	1.333	1.333	1.333

**Valor: 1**

#### Formula

## Índice V de AIKEN

Fórmula

$$V = \frac{S}{[n(c - 1)]}$$

Siendo:

S= la suma de si

Si= valor asignado por el juez i

n= número de jueces

c = número de valores de la escala de valoración ( 2 en este caso)

**ANEXO 9:****TABLA DE RESULTADOS – ANALISIS INFERENCIAL****Tabla 11**

Prueba de normalidad de las variables y dimensiones

	Kolmogórov-Smirnov		Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadísticogl	Sig.
V1: Justicia Organizacional	,122	155	,000	,917	155,000
D1: Justicia Procedimental	,148	155	,000	,865	155,000
D2: Justicia Distributiva	,150	155	,000	,912	155,000
D3: Justicia Interpersonal	,115	155	,000	,938	155,000
D4: Justicia Informativa	,123	155	,000	,951	155,000
V2: Engagement	,155	155	,000	,897	155,000
D1: Vigor	,161	155	,000	,878	155,000
D2: Dedicación	,122	155	,000	,930	155,000
D3: Absorción	,149	155	,000	,938	155,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se muestra la prueba de normalidad de variables y dimensiones, considerando la de Kolmogórov-Smirnov puesto que la muestra es superior a 50 datos, de tal manera se analizó el sig. bilateral donde todos los valores son inferiores al 5%, indica la no distribución normal de los datos comprobándose la hipótesis con rho Spearman.

**Tabla 12**

Tabla cruzada de las variables justicia organizacional y el engagement

		V2: Engagement			Total
		Bajo	Medio	Alto	
V1: Justicia Organizacional	Bajo	F 3	5	8	16
		%1,9%	3,2%	5,2%	10,3%
	Moderado	F 0	15	21	36
		%0,0%	9,7%	13,5%	23,2%
	Adecuado	F 0	30	73	103
		%0,0%	19,4%	47,1%	66,5%
Total		F 3	50	102	155
		%1,9%	32,3%	65,8%	100,0%

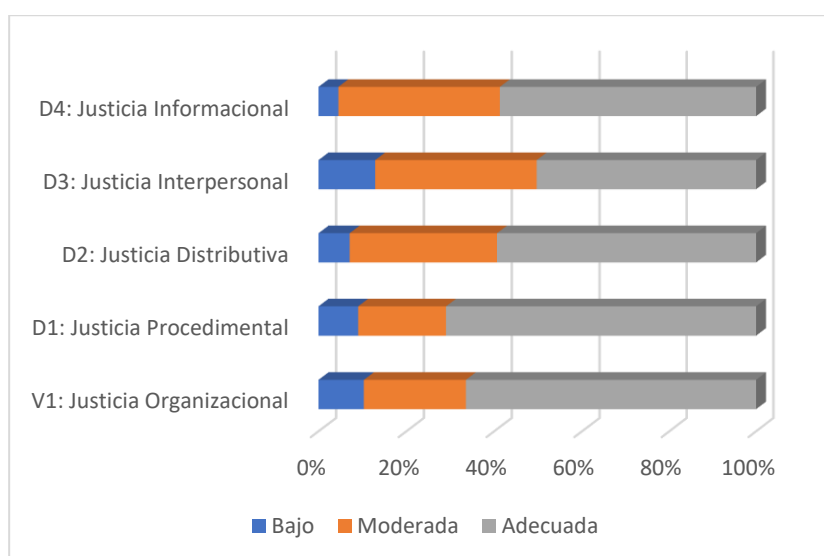
De acuerdo al personal asistencial del hospital Público de Chimbote en la justicia organizacional en un nivel bajo se logró con mayor índice 5.2% y está se ubica en un alto nivel de engagement, del mismo modo, en una justicia organizacional en nivel moderado en 13.5% se ubicó en nivel alto en engagement y en la justicia adecuada en 47.10% se ubicó en alto nivel de engagement. Por lo que el compromiso y la lealtad del personal asistencial posibilitan una alta satisfacción de manera activa en el desarrollo de su trabajo.

## ANEXO 10: BASE DE DATOS

### JUSTICIA ORGANIZACIONAL

	JUSTICIA ORGANIZACIONAL		JUSTICIA PROCEDIMENTAL		JUSTICIA DISTRIBUTIVA		JUSTICIA INTERPERSONAL		JUSTICIA INFORMACIONAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
BAJO	16	10%	14	9%	11	7%	20	13%	7	5%
MODERADA	36	23%	31	20%	52	34%	57	37%	57	37%
ADECUADA	103	66%	110	71%	92	59%	78	50%	91	59%
TOTAL	155	100%	155	100%	155	100%	155	100%	155	100%

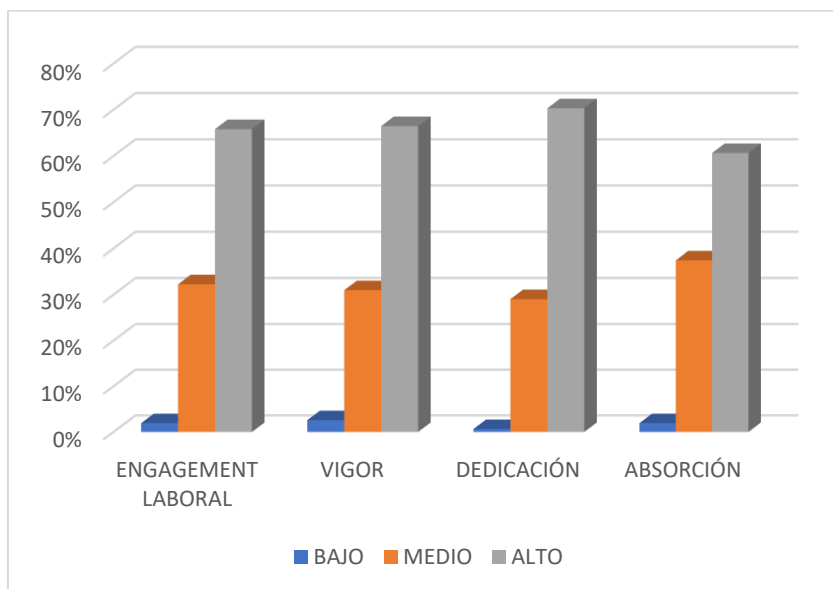
		BAJO	MODERADA	ADECUADA	TOTAL
JUSTICIA ORGANIZACIONAL	F	16	36	103	155
	%	10%	23%	66%	100%
JUSTICIA PROCEDIMENTAL	F	14	31	110	155
	%	9%	20%	71%	100%
JUSTICIA DISTRIBUTIVA	F	11	52	92	155
	%	7%	34%	59%	100%
JUSTICIA INTERPERSONAL	F	20	57	78	155
	%	13%	37%	50%	100%
JUSTICIA INFORMACIONAL	F	7	57	91	155
	%	5%	37%	59%	100%



## ENGAGEMENT

	ENGAGEMENT		VIGOR		DEDICACIÓN		ABSORCIÓN	
	F	%	F	%	F	%	F	%
BAJO	3	2%	4	3%	1	1%	3	2%
MEDIO	50	32%	48	31%	45	29%	58	37%
ALTO	102	66%	103	66%	109	70%	94	61%
TOTAL	155	100%	155	100%	155	100%	155	100%

		BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
		ENGAGEMENT	F	3	50
	%	2%	32%	66%	100%
VIGOR	F	4	48	103	155
	%	3%	31%	66%	100%
DEDICACIÓN	F	1	45	109	155
	%	1%	29%	70%	100%
ABSORCIÓN	F	3	58	94	155
	%	2%	37%	61%	100%





## ANEXO 11:

### CALCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Para estimar la muestra se utilizó la siguiente formula: Población o porcentaje de una población finita (simple aleatoria) con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 8%.

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2 * (N) + Z * p * q}$$

Dónde:

Z = Valor del nivel de confianza (95%), varianza de 1.96.

p = Proporción de referencia, cuando no se tiene un estudio previo se asume el 50%.

q = Proporción esperada.

e = Margen de error =0.05

N = Universo o población total= 422

n =155

## ANEXO 12:

### AUTORIZACION PARA OBTENER DATOS PARA REALIZAR TESIS



Unidad de Apoyo a la  
Docencia e Investigación

"AÑO DE LA UNIDAD DE LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Chimbote, 22 de noviembre del 2023

OFICIO N° 3413 -2023-HLC-CH/UADI.

Señor Dr.  
**Andrés Alberto RUIZ GOMEZ**  
Jefe de la Escuela de posgrado  
Universidad César Vallejo  
**CHIMBOTE.-**

**ASUNTO: AUTORIZACION PARA OBTENCIÓN DE DATOS PARA  
PROYECTO DE INVESTIGACION.**

**REF. : - Carta S/N° (17/10/2023).**

Tengo a bien dirigirme a su Despacho, para manifestarle en atención a vuestro documento de la referencia nuestra autorización a brindar facilidades a vuestro alumno: **Carlos Gilberto CALLE VIGO** del Programa de Maestría en Gestión de Servicios de Salud, para el desarrollo de su proyecto de investigación titulado "**Justicia Organizacional y Engagement en el personal asistencial de un hospital público Chimbote, 2023**" con la respectiva aplicación de Encuestas en nuestro Hospital y acceso a información para su estudio de investigación.

Recordándole que toda información del personal y/o paciente debe ser consignada de forma anónima salvaguardando la confidencialidad de su información.

Agradeciendo que al finalizar el trabajo de investigación, el mencionado alumno nos haga llegar los resultados de este estudio de investigación.

Sin otro particular, me suscribo de Ud.,

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH  
UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN  
HOSPITAL LA CALETA - CHIMBOTE  
Dr. Richard Pedro Mendoza Orellana  
O.M.P. 26376 RNE 37231 DNI: 21488814  
JEFE EJECUTIVO

## ANEXO 13:

# PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL PÚBLICO



MINISTERIO DE SALUD  
GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH  
DIRECCION REGIONAL DE SALUD ANCASH



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

## PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL LA CALETA

PERSONAL	NOMBRADO Y CONTRATADO 276	CAS
MEDICOS	67	33
ENFERMERAS	89	59
OBSTETRAS	28	5
TEC. ENFERMERIA	92	49
	276	146
<b>TOTAL</b>		<b>422</b>

Fuente: Unidad de Recursos Humanos del Hospital la Caleta, 2023.



GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH  
VICERRECTORIA DE SALUD  
HOSPITAL LA CALETA - QUINUA  
*[Signature]*  
Lic. Lida Mariona Suarez Bermudez  
CLA. N° 28720  
JEFE DE LA UNIDAD DE PERSONAL