



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Valores personales y la percepción de la justicia
organizacional del personal del programa nacional**

Innovate Perú, Lima 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Neicer Ortiz Marín

ASESORA:

Dra. Jessica Paola Palacios Garay

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PERÚ – 2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

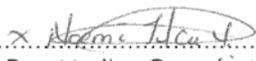
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don Neicer Ortiz Marín, cuyo título es, "Valores personales y la percepción de la justicia organizacional del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018"

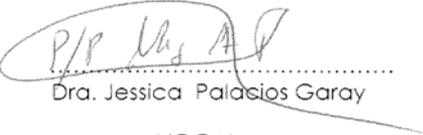
Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (número) Dieciséis (letras).

Lima, San Juan de Lurigancho, 17 de Agosto del 2018

P/P

 Dr. Sebastián Sánchez Díaz
 PRESIDENTE

x

 Dra. Maritza Guzmán Meza
 SECRETARIO

P/P

 Dra. Jessica Palacios Garay
 VOCAL

 Elabora	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del IGC	 Aprobó	 Vicerectorado de Investigación
--	---	--------	--	--	---

Dedicatoria

A mi Esposa y mis hijas, Jasmín y Nicole
razón de mi existir, motivo y estímulo
permanente de mis esfuerzos y sacrificios
para ser cada día mejor padre y profesional.

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento de manera especial a mis docentes Dra. Jessica Palacios, al Dr. Alejandro Afuso, Director Ejecutivo de Innóvate Perú, institución que ha colaborado en la materialización de la presente investigación, como también a todos mis compañeros de la maestría.

A mis familiares en general, en especial a mi hermano del alma, Félix Flores y esposa, por su apoyo fundamental en mi formación profesional, quienes supieron transmitirme su confianza y aliento para que supiera mantener el equilibrio como persona.

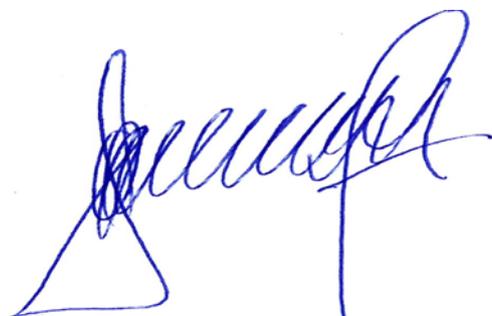
Declaración de Autoría

Yo, Neicer Ortiz Marín, estudiante de la Escuela profesional de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede/filial Lima Este; declaro que el trabajo académico titulado Valores personales y la percepción de la justicia organizacional del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018, presentado en 132 folios para la obtención del grado académico profesional de Maestro en Gestión Pública es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima 11 de agosto de 2018



.....
Br. Neicer Ortiz Marín

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento a las exigencias formales de la Universidad César Vallejo, presento a consideración de la ESCUELA DE POSGRADO la investigación titulada:

Valores personales y la percepción de la justicia organizacional del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018.

Conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro en Gestión pública. Esta investigación descriptiva correlacional causal representa la posibilidad de concluir los estudios de maestría. Se considera que los resultados alcanzados van a contribuir a tomar decisiones a la problemática planteada. La investigación se inicia con la introducción, en la primera parte se describe la realidad problemática de investigación, los trabajos previos, teorías relacionadas al tema, los problemas, la justificación, las hipótesis y los objetivos, la segunda parte contiene el método, la tercera parte los resultados, la cuarta parte se denomina discusión a quinta describe las conclusiones, en la sexta sección presentamos la las recomendaciones, por último en la séptima parte las referencias bibliográficas y los anexos.

El objetivo de la tesis es determinar la relación entre los valores personales y la justicia organizacional del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema	49
1.5. Justificación del estudio	50
1.6. Hipótesis	51
1.7. Objetivos	52
II. MÉTODO	53
2.1. Diseño de investigación	54
2.2. Variables, operacionalización	55
2.3. Población y muestra	57
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	58
2.5. Método de análisis de datos	61
2.6. Aspectos éticos	62
III. RESULTADOS	63
IV. DISCUSIÓN	90
V. CONCLUSIONES	93
VI. RECOMENDACIONES	95
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	97
VIII. ANEXOS	106

Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable valores personales	56
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable justicia organizacional	57
Tabla 3	Estadístico de fiabilidad del instrumento de valores personales	60
Tabla 4	Estadístico de fiabilidad del instrumento de justicia organizacional	60
Tabla 5	Escalas y baremos de la variable valores personales	60
Tabla 6	Baremos de la variable justicia organizacional	61
Tabla 7	Niveles de la variable valores personales	64
Tabla 8	Niveles de la dimensión hedonismo	65
Tabla 9	Niveles de la dimensión seguridad	66
Tabla 10	Niveles de la dimensión poder	67
Tabla 11	Niveles de la dimensión logro	68
Tabla 12	Niveles de la dimensión autodirección	69
Tabla 13	Niveles de la dimensión conformidad	70
Tabla 14	Niveles de la dimensión universalismo	71
Tabla 15	Niveles de la dimensión estimulación	72
Tabla 16	Niveles de la dimensión tradición	73
Tabla 17	Niveles de la dimensión benevolencia	74
Tabla 18	Niveles de la variable justicia organizacional	75
Tabla 19	Niveles de la dimensión justicia distributiva	76
Tabla 20	Niveles de la dimensión justicia procedimental	77
Tabla 21	Niveles de la dimensión justicia interpersonal	78
Tabla 22	Niveles de la dimensión informativa	79
Tabla 23	Niveles de la variable valores personales y justicia organizacional	80
Tabla 24	Niveles de la variable valores personales y justicia distributiva	81
Tabla 25	Niveles de la variable valores personales y justicia procedimental	82
Tabla 26	Niveles de la variable valores personales y justicia interpersonal	83
Tabla 27	Niveles de la variable valores personales y justicia informativa	84
Tabla 28		

	Correlación entre los valores personales y la justicia	85
Tabla 29	organizacional	86
	Correlación entre los valores personales y la justicia distributiva	
Tabla 30	Correlación entre los valores personales y la justicia	
	procedimental	87
Tabla 31	Correlación entre los valores personales y la justicia interpersonal	88
Tabla 32	Correlación entre los valores personales y la justicia informativa	89

Lista de figuras

		Página
Figura 1	Niveles de la variable valores personales	64
Figura 2	Niveles de la dimensión hedonismo	65
Figura 3	Niveles de la dimensión seguridad	66
Figura 4	Niveles de la dimensión poder	67
Figura 5	Niveles de la dimensión logro	68
Figura 6	Niveles de la dimensión autodirección	69
Figura 7	Niveles de la dimensión conformidad	70
Figura 8	Niveles de la dimensión universalismo	71
Figura 9	Niveles de la dimensión estimulación	72
Figura 10	Niveles de la dimensión tradición	73
Figura 11	Niveles de la dimensión benevolencia	74
Figura 12	Niveles de la variable justicia organizacional	75
Tabla 13	Niveles de la dimensión justicia distributiva	76
Tabla 14	Niveles de la dimensión justicia procedimental	77
Tabla 15	Niveles de la dimensión justicia interpersonal	78
Tabla 16	Niveles de la dimensión justicia informativa	79
Figura 17	Niveles de la variable valores personales y justicia organizacional	80
Figura 18	Niveles de la variable valores personales y justicia distributiva	81
Figura 19	Niveles de la variable valores personales y justicia procedimental	82
Figura 20	Niveles de la variable valores personales y justicia interpersonal	83
Figura 21	Niveles de la variable valores personales y justicia informativa	84

Resumen

La investigación titulada Valores personales y la percepción de la justicia organizacional del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018, presentó como propósito determinar la relación de los valores personales y la justicia organizacional del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018.

Dicho estudio empleó el método hipotético deductivo, bajo un enfoque cuantitativo dentro de un paradigma positivista, el tipo de investigación fue sustantiva de nivel descriptivo – correlacional con un diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida por 97 colaboradores. Se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio, quedando establecido como muestra 78 colaboradores. Se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario para los valores personales y escala de justicia organizacional de Colquitt (2001), con preguntas tipo Escala de Likert. Para la confiabilidad de los instrumentos se usó Alpha de Cronbach para ambos instrumentos.

Concluyéndose que existe una relación entre los valores personales y la justicia organizacional de los trabajadores del programa Innóvate Perú Lima 2018, puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,710 siendo una correlación alta.

Palabras claves: Valores Personales, justicia organizacional, Personal

Abstract

The research entitled Personal values and the perception of organizational justice of the staff of the national program Innóvate Perú, Lima 2018, presented as a result the relationship of values, personal values and organizational justice of the staff of the national program Innóvate Perú, Lima 2018.

This study uses the hypothetical deductive method, under a quantitative approach within a positivist paradigm, the type of research was substantive at a descriptive level - correlational with a non-experimental, transversal design. The population was constituted by 97 collaborators. Random probabilistic sampling was used, 78 collaborators being established as sample. We used the survey technique and its instrument the problem of the personal values for justice and the organizational justice scale of Colquitt (2001), with Likert scale questions. For the reliability of the instruments, Cronbach's Alpha is used for both instruments.

Concluding that there is a relationship between personal values and organizational justice the workers of the Innóvate Perú Lima 2018 program, the level of significance calculated is $p < .05$ and Spearman's Rho correlation coefficient has a value of, 710 being a high correlation.

Keywords: personal values, organizational justice, Personal

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional, los valores personales de los colaboradores presentan bajos niveles, lo que se ve reflejado en la justicia organizacional; por lo que Schwartz (2006) citado en Medina (2015), consideró a los valores como estándares o criterios de vida. Asimismo manifestó que los valores tienen las siguientes características: Son creencias. Son edificaciones cognitivas que son muy vinculadas al cariño. Estos valores al ser estimulados, se confunden con el sentimiento. Hay personas que toman la independencia como un valor principal y lo discuten apasionadamente, llegando a exaltarse si es amenazada, desesperándose cuando son incapaces de cuidarla, y llegan a la felicidad cuando la pueden expresar.

A nivel nacional se evidencian dificultades en las organizaciones debido a los bajos niveles de valores personales, recordando que los valores sirven como un modelo o normas. Los valores llevan la selección o valoración de las acciones, políticas, personas, y eventos. Los individuos determinan si las acciones, políticas, personas o eventos son buenos o malos, ilegítimos o justificados, aportes valiosos o desechables; asimismo, evalúan si estas acciones facilitan o limitan el logro de los valores mantenidos.

Condoy (2015) manifestó que la importancia del concepto de justicia y equidad en las organizaciones han sido reconocidas por profesionales de muy diversas disciplinas. La psicología organizacional en particular ha validado la idea que la justicia, es importante en todos los ambientes organizacionales, al observar cómo ella impacta sobre diferentes aspectos de una organización y qué repercusión tienen a corto y largo plazo.

A pesar de este implícito reconocimiento de la importancia de la equidad en el desarrollo de una organización, no es sino en los últimos 20 años cuando surgen teorías que tratan de explicar y aplicar conceptos de justicia para entender a las organizaciones.

El programa nacional Innóvate Perú, Lima una de sus funciones que cumple es Administramos fondos para la generación de proyectos innovadores, seleccionando, cofinanciando y acompañando técnicamente a los de mayor potencial, promoviendo el desarrollo productivo y fortaleciendo a los actores del sistema nacional de innovación empresarial, lo cual se reflejará en el incremento de la competitividad y productividad empresarial en el país, se percibe que no existe equidad en distribución de los recursos ,

beneficios y recompensas a los empleados, no existe un trato valorativo a los trabajadores por parte de los jefes, es por eso que los trabajadores realizan la percepción que tienen sobre la justicia organizacional.

1.2. Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Osorio, Ramos y Walteros (2016) en su investigación titulada *Valores personales y compromiso organizacional: Más que una simple relación*, tuvieron como objetivo establecer la relación entre los valores personales y el compromiso organizacional de un grupo de funcionarios de una institución de educación superior de Bogotá. La investigación se enmarcó en el modelo de cuatro factores de orden mayor propuesto por Schwartz (2006) y en el de tres componentes del compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith (1993). Se llevó a cabo un estudio descriptivo-correlacional con una muestra de 128 funcionarios. Para la recolección de información se aplicaron el Cuestionario de Retratos de Schwartz y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer, et al. (1993). Ambas herramientas fueron adaptadas culturalmente a fin de garantizar la equivalencia lingüística, semántica y cultural y se hizo un estudio piloto con 101 personas. Los coeficientes de correlación no evidenciaron la existencia de asociación entre las variables propuestas. El modelo de ecuaciones estructurales mostró ser capaz de explicar un porcentaje bajo de la varianza de los datos. Se buscó un modelo alternativo que explicara mejor la relación de los constructos; en esta alternativa se obtuvo un modelo con tres variables emergentes, que se podría analizar con base en una agrupación diferente de valores en dos factores: individualismo y colectivismo. Se concluyó que si bien algunos autores han identificado la relación entre los constructos propuestos, la misma es compleja e involucra muchas más variables, siendo más apropiado si se incluye un análisis de la coherencia de los valores declarados y vivenciados organizacionalmente y los valores de los individuos en función del compromiso organizacional.

Medina (2015) en su investigación titulada *Diseño de una escala multifactorial basada en la teoría de Schwartz para medir los valores personales en las organizaciones peruanas*, tuvo como objetivo desarrollar una escala paralela para medir los valores personales usando la teoría de Schwartz, adaptado al contexto peruano. La investigación se

realizó en tres etapas. En la etapa exploratoria y descriptiva se diseñaron las versiones preliminares del instrumento, analizando la conveniencia de usar una escala que mida valores desde lo deseado frente a lo deseable. Se analizaron la fiabilidad y validez exploratoria en una muestra de 106 profesionales estudiantes de postgrado. Luego procedieron dos etapas confirmatorias. En la primera se analizó, en una muestra de 360 profesionales estudiantes de postgrado, la validez concurrente de la nueva escala, comparando sus valores con los de la escala SVS original de Schwartz. En la segunda se analizó, en una muestra de 1,010 trabajadores de una empresa farmacéutica, la validez de constructo siguiendo los parámetros metodológicos de la teoría original. Se concluyó: la validez concurrente de la escala diseñada a comparación con la escala SVS. Utilizando el Escalamiento Multidimensional Confirmatorio, se compararon los valores de ajuste de cada instrumento con las coordenadas originales de la teoría de Schwartz. Se ha encontrado que los valores de ajuste son equivalentes para ambas pruebas; sin embargo, en términos absolutos, tienen un ajuste aceptable pero no bueno ($S\text{-Stress}=0.25236$, $DAF=0.89594$, $CC\text{ Tucker} = 0.946$). Utilizando el Análisis Factorial Confirmatorio, se encontró que las escalas diseñadas ajustan tan bien a la teoría como las escalas originales de Schwartz ($SRMR=0.057$; $RMSEA=0.098$; $GFI=0.945$). Evaluando los promedios de varianza extraída (AVE), todos son superiores a 0.5, indicando validez de convergencia en los resultados; y todos los AVE de varianza compartida fueron mayores a cada valor, siguiendo los criterios de Fornell&Larcker, demostrando evidencia de validez discriminante. Donde se encontró que el 29% en el nivel bajo, 32% nivel medio y nivel alto 39%.

Hurtado (2014) en su investigación titulada *Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogotá*, tuvo como objetivo establecer la relación entre la percepción de justicia organizacional, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de un grupo de docentes Universitarios. La investigación se aplicó a una muestra de 110 docentes de una Universidad privada de Bogotá. Las variables de interés se evaluaron mediante la escala de Justicia Organizacional de Colquitt (2001), validada y traducida al español por Omar, Ferreira, Oliveira, Uribe, Assmar, Terrones y Flores (2007), el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1994), adaptada por Ramos (2005) y la Escala de Satisfacción Laboral S10/12 de (Meliá & Peiró, 1989). Los resultados fueron analizados mediante estadística descriptiva y correlacional. Se concluyó que existen correlaciones positivas y significativas con $\alpha < 0.01$ entre percepción de justicia y

satisfacción, percepción de justicia y compromiso y compromiso y satisfacción. Así mismo, las correlaciones entre las dimensiones de la justicia distributiva, procedimental e informacional con el compromiso y la satisfacción fueron significativas $\alpha < 0.01$ y con la satisfacción significativa $\alpha < 0.01$ entre las cuatro dimensiones de la justicia. Para las dimensiones del compromiso y las dimensiones de justicia, la correlación fue significativa para el compromiso afectivo y compromiso normativo.

Rodríguez, Martínez y Salanova (2014) en su investigación titulada *Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora Bogotá – Colombia*, tuvo como objetivo poner a prueba el rol del mediador del engagement en el trabajo, tipo de estudio básica nivel descriptivo correlacional causal, como proceso psicológico que explica la relación entre la justicia organizacional y los comportamientos de ciudadanía organizacional. Una muestra de 144 empleados de múltiples sectores ocupacionales (servicios, ventas, entre otros) de Puerto Rico participó en el estudio. Los resultados de los modelos de ecuaciones estructurales con Partial Least Squares apoyan: el engagement media en su totalidad la relación entre justicia y comportamientos de ciudadanía organizacional. Se concluyó: Cuando las personas perciben que son tratadas en el trabajo de forma justa, se fomenta el engagement en el trabajo, lo que a su vez, predice de los comportamientos de ciudadanía organizacional. En cuanto a la variable justicia organizacional, en los resultados descriptivos la justicia organizacional, se presentó en un nivel bajo con 23%, nivel medio 29% y en un nivel mayor.

Vaamonde (2013) en su investigación titulada *El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional*, tuvo como objetivo explorar empíricamente el impacto de variables sociodemográficas, psicológicas y organizacionales, sobre la emergencia del sexismo en el lugar de trabajo. Se efectuó una verificación empírica enmarcada en los lineamientos de la triangulación metodológica. La batería de recolección de datos incluyó la escala desarrollada en la primera aproximación, de corte cualitativo, el inventario validado en la segunda, de corte cuantitativo, y reconocidos instrumentos para medir individualismo-colectivismo, percepciones de justicia organizacional y deseabilidad social. Los datos reunidos fueron sometidos a análisis descriptivos, correlacionales y multidimensionales. Se concluyó que: (a) los varones, los sujetos con nivel educativo primario/secundario y los trabajadores de organizaciones

privadas, pequeñas y del sector industrial, presentan mayores niveles de sexismo que las mujeres, los individuos con nivel educativo superior, y los trabajadores de organizaciones públicas y grandes; (b) los empleados del sector privado y del ramo salud registran menores percepciones de justicia procedimental que los empleados del sector público; (c) los empleados permanentes perciben menos justicia distributiva, y los empleados contratados menos justicia procedimental, que sus superiores; (d) las dimensiones verticales del colectivismo e individualismo se relacionan positivamente con el sexismo en todas sus facetas, en tanto que el individualismo horizontal se vincula positivamente con el prejuicio sexista; (e) mientras el sexismo hostil se asocia negativamente con la justicia interpersonal, el sexismo benévolo se relaciona positivamente con las facetas distributiva, procedimental e informativa de la justicia organizacional; (f) por su parte, la tendencia a la discriminación de género en el lugar de trabajo presenta correlaciones positivas con la justicia procedimental. Para la prueba de hipótesis se utilizó Rho Spearman y el p valor menor a 0,005 .

Antecedentes nacionales

Arias (2017) en su tesis titulada *Justicia organizacional y satisfacción laboral en las Unidades de Prestaciones Económicas de Lima, ESSALUD, 2017*, tuvo como objetivo explorar la relación entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral, y más específicamente los tres tipos de justicia organizacional: distributiva, procedimental e interactiva en el contexto de una organización pública reconocida en el Perú, como lo es EsSalud. La investigación por su finalidad fue de tipo sustancial, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental: transversal. La investigación se basó en una muestra de 81 encuestados, seleccionados por método no probabilístico, que respondieron a un cuestionario dando sus percepciones sobre la justicia organizacional y la satisfacción en el trabajo. La técnica de selección de datos fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. Los cuestionarios fueron validados por juicio de expertos, asimismo, para la prueba de confiabilidad se utilizó Alfa de Cronbach. Los resultados concluyeron que la justicia organizacional, y también cada dimensión de ella, la justicia procesal, distributiva y de interacción, están fuertemente correlacionadas con la satisfacción laboral. Se concluyó que los empleados que percibieron justicia organizacional en la institución estuvieron en general más satisfechos que los empleados que no percibieron justicia organizacional, en los resultados descriptivos la justicia organizacional es muy baja con 46%, nivel medio 39% y nivel alto con 15% .

Chávarry (2017) en su tesis titulada *Justicia organizacional y compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima – 2017*, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre justicia organizacional y el compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima - 2017. La metodología de la investigación es de tipo básico. Siendo de nivel descriptivo, correlacional y de diseño no experimental de corte transversal. Nuestra población estuvo formada por 49 servidores administrativos del SENAMHI. El tipo de muestra fue probabilístico aleatoria conformada por 32 servidores. La primera variable justicia organizacional, medida por evaluación de dicha variable por medio de un instrumento, acoplada y enmarcada a la realidad del estudio; la variable compromiso laboral que es la segunda variable del estudio también tuvo el mismo trato científico. Se concluyó, basado en la relación Rho de Spearman = 0,369 y un nivel de significancia de $p = 0,009$ que es menor a $\alpha = 0,05$, que la justicia organizacional se relaciona directa y significativamente con el compromiso laboral del SENAMHI.

Cruz (2017) en su tesis titulada *Compromiso organizacional y valores personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao*, tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y valores personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao. La investigación fue sustantiva, con diseño descriptivo - correlacional. Para ello se trabajó con una muestra de 202 colaboradores con cargos operativos de la empresa en mención, con edades entre 18 y 60 años, de ambos géneros, con contrato vigente en el año 2017, empleando el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997) y el Cuestionario de Valores Personales (PVQ) de Schwartz (1992). Los resultados muestran que predomina un nivel bajo de compromiso organizacional a nivel general y en sus dimensiones; y con respecto a las dimensiones de los valores personales, predomina un nivel bajo en las dimensiones hedonismo, logro, poder y tradición de los valores personales, y un nivel medio en las dimensiones benevolencia, universalidad, autodirección, entusiasmo, seguridad y conformidad. Se concluyó una correlación muy significativa, positiva, entre compromiso afectivo y las dimensiones universalidad, autodirección, entusiasmo, hedonismo y conformidad; una correlación muy significativa, positiva, entre compromiso de continuidad y las dimensiones benevolencia, universalidad, autodirección, seguridad, conformidad y tradición y muy significativa, negativa y con hedonismo. Asimismo, se halló

una correlación muy significativa, positiva entre compromiso normativo y las dimensiones universalidad, autodirección y conformidad.

Riveros (2016) en su tesis titulada *Valores personales y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de la ciudad de Lima*, tuvo como objetivo estimar la relación entre valores y clima organizacional en docentes de una institución de educación superior de la ciudad de Lima. El diseño usado es correlacional bivariado. La muestra estuvo conformada por 100 docentes entre 44% varones y 56% mujeres cuyas edades fluctúan entre 30 y 65 años pertenecientes a la facultad de gestión bajo modalidad de contrato a tiempo parcial entre 44% solteros, 11% divorciados y 45 % casados. Los instrumentos que se utilizaron fueron: Portrait Values Questionnaire, Cuestionario de Clima Laboral de Litwin y Stinger y una encuesta de datos sociodemográficos. Se concluyó que no existe significancia estadística entre todas las dimensiones del clima organizacional y los valores en docentes de una institución de educación superior de Lima; con referencia al sexo no existe significancia estadística lo cual sucede con respecto al nivel de instrucción y con respecto a la edad; no obstante si existe significancia estadística entre los docentes en lo que respecta a si laboran en otra Institución adicional a la que corresponde a este estudio, pues el p valor salió mayor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula, utilizaron Spearman para la correlación, encontrándose la variable valores personales en un nivel bajo con un 58% .

Silva (2016) en su tesis titulada *Valores personales y sistema organizativo institucional, en docentes de la institución educativa N° 6050 “Juana Alarco de Dammert”- Miraflores*, tuvo como objetivo determinar la relación entre valores personales y sistema organizativo en docentes de la institución N° 6050 “Juana Alarco de Dammert”– UGEL 07- Miraflores 2016. La investigación fue de tipo sustantiva con un nivel descriptivo, correlacional con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal. La población y la muestra fue de 80 docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la institución N° 6050 Juana Alarco de Dammert”– UGEL 07- Miraflores 2016. Se aplicaron los instrumentos: para medir Los valores personales y sistema organizativo los cuales fueron validados por tres expertos conocedores del tema. Se concluyó que existe relación significativa entre los valores personales y el sistema organizativo; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,628.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Bases teóricas de valores personales

Definición de valores personales

Según Tripathi (2014) los valores se consideran normalmente como una forma de integración personal y cultural. En general, los valores funcionan como normas para orientar y determinar el curso de comportamiento a largo plazo. Los valores son adquiridos a través de los procesos de socialización y culturización. Un valor determina el curso de acción en la vida personal y social de las personas.

Según Schwartz (2011) los valores priorizados por las personas sirven de guía para la toma de decisión y la acción humana. Por lo tanto, los valores guían la toma de decisiones individuales y motivan un comportamiento que es congruente con ellos. En este sentido, personas que se enfrentan a una situación similar pueden tomar diferentes decisiones y posteriormente ejecutar acciones en función de sus prioridades de valores.

Iglesias y Ramírez (2009) definieron los valores personales como “patrones estratégicos relativamente estables en el tiempo, que indican que una forma de actuar es mejor que su opuesta para conseguir los fines organizacionales” (p. 2).

Para Schwartz (2005) los valores personales orientan el comportamiento humano de acuerdo con tres principios básicos: a) los valores tienen una influencia en la percepción e interpretación de las situaciones; b) los valores, si son activados, ejercen una influencia en el comportamiento, c) los valores inducen un poder atractivo sobre las acciones, inducen la planificación de la acción (mientras más prioritario en la escala de valores, mejor será planeado el comportamiento).

Según Gordon (2003) los valores personales “pueden constituir un medio para determinar lo que los sujetos hacen y cómo lo hacen; muchas de sus decisiones inmediatas, así como sus planes a largo plazo están influidas, consciente o inconscientemente, por el sistema de valores que adopten” (p. 152).

Según Arellano (2001) citado en Asimbaya y Cumbajin (2015), los valores personales están relacionados con la propia existencia de la persona, influyen en su conducta, configura y modela sus ideas y condiciona sus sentimientos. Son algo cambiantes y dinámicos.

Teoría de valores de Rokeach.

Para Rokeach (1973) los valores debían tener un enfoque amplio, que abarque todas las dimensiones que rodean al ser humano. Estableciendo tres tipos de creencias: descriptiva o existencial; evaluativa; y prescriptiva o exhortatoria. Según este modelo los valores entrarían únicamente dentro de la categoría prescriptiva o exhortativa, conceptualizándolos como creencias ordenadas y determinantes más o menos permanentes que derivan en conductas personal y socialmente deseables. Además, los valores se caracterizan por cinco consideraciones: 1) las personas tienen un número pequeño y limitado de valores; 2) todas las personas poseen los mismos valores aunque en grados diferentes; 3) los valores de una persona se pueden organizar en un sistema axiológico; 4) el sustrato de los valores individuales está en la cultura, la sociedad y la personalidad; y 5) las manifestaciones de los valores y las consecuencias de los juicios realizados a través de dichos valores se manifiestan en multitud de fenómenos objeto de investigación por las ciencias sociales.

Un elemento importante en el modelo axiológico de Rokeach (1973) es la conexión inter-valores que determina el grado de importancia de los valores. Cuantas más conexiones tenga un valor con otros, más importancia tendrá, más central será y, por lo tanto, más resistente al cambio; por el contrario, los valores con menos conexiones serán menos importantes y su resistencia al cambio será menor. La conexión e importancia de un valor se establece según tres principios: 1) los valores más relacionados con la propia identidad son los más importantes y resistentes; 2) existen muchos valores dentro del sistema individual que representan áreas triviales y menos importantes de la persona; 3) ocurren un conjunto de creencias que se adquieren por aprendizaje a través de sujetos socializadores y no por contacto con el objeto de creencia.

Por lo tanto, como resultado de las conexiones que se producen entre los valores, se puede establecer una ordenación por parejas de contrarios. Cada pareja vendría determinada por la preferencia por un valor que supondría el rechazo del opuesto. Esta ordenación axiológica, por su grado de prioridad, da como resultado un sistema de valores de los

individuos que se define como una organización permanente y estable en el tiempo que, a su vez, sirve a la persona como criterio para resolver conflictos y guiar la toma de decisiones en aquellas situaciones en las que se implica más de un valor. La estabilidad temporal de esta estructura es una de las condiciones fundamentales para hablar de un sistema axiológico.

Por otro lado, el proceso de enseñanza y aprendizaje de los valores se da por separado. Cada valor se transmite independientemente del resto y es este carácter absoluto el que permite que un valor pueda cambiar sin alterarse el resto. Rokeach (1973).

Rokeach (1979), estableció dos categorías principales de valores que actúan como sistemas independientes aunque con funciones coordinadas:

Valores instrumentales que incluyen aquellas creencias que priorizan modos de conducta deseables para la persona. Se trata de valores que empujan a actuar de un modo concreto y que conducen a un fin. Se divide en dos subcategorías: a) valores morales, que hacen referencia a la manera de comportarse del individuo y a los modos de conducta valorados y deseables en la relación social con los otros individuos; y b) valores de competencia, referidos a estados últimos de existencia y engloban valores de carácter personal o individual.

Valores finales o terminales que recogen aquellas creencias que hacen referencia a estados finales de existencia. Estos valores tienen una función de refuerzo ya que la consecución de un fin propuesto y alcanzado por el cumplimiento de los valores instrumentales se ve recompensado por el logro de los valores finales. Se dividen en: a) foco interpersonal que pone el acento en el aspecto social de la persona; y b) foco intrapersonal que sitúa la atención en la dimensión personal del individuo.

Cruzando las dos subcategorías de la taxonomía propuesta por Rokeach (1979), se observó que los valores morales se relacionan con los valores interpersonales al referirse ambos al plano más social del individuo. Por el contrario, los valores de competencia y los que sitúan el foco en lo intrapersonal mantienen en común la prioridad por la dimensión personal del ser humano.

Una de las principales aportaciones del modelo de Rokeach (1973) es la elaboración de uno de los primeros instrumentos más utilizados en la medición axiológica. Compuesto por un doble listado de 18 valores instrumentales y 18 valores finales. Para la toma de decisión de los valores a incluir en cada uno de estos listados, se estableció tres criterios: 1) inclusión de valores culturales universales y sociales idiosincrásicos; 2) eliminación de aquellos valores relacionados o con significados parecidos; y 3) inclusión de valores con un alto potencial discriminativo por variables psicosociales.

Teoría de valores de England.

England (1967) tomó en cuenta para su teoría a la población organizacional y señaló que los valores son creencias sobre las situaciones deseadas que subyacen los procesos actitudinales y del comportamiento. Los valores permiten definir prioridades, y son un componente permanente de la estructura perceptual que permite influir en la conducta hacia los otros y a la sociedad humana. Es decir, los valores conforman un sistema de guía personal que permite escoger la búsqueda de posibles soluciones.

Para el estudio de sistema de valores de England (1976) tuvo una muestra de 1072 gerentes norteamericanos a fin de predecir el comportamiento gerencial para lo cual se les aplicó el Personal Values Questionnaire, instrumento conformado por 66 conceptos, con respecto a metas personales de los individuos como también a las metas de las organizaciones, asimismo se incluye a las ideas relacionadas con las personas como a las ideas acerca de temas generales.

El mayor aporte de este autor ha sido la inclusión del concepto de valores para los modelos teóricos y predictivos del comportamiento gerencial. Dentro de los valores, England (1967) consideró dos clases:

Valores irrelevantes: Aquellos valores que tiene poco o ningún impacto en el comportamiento del individuo.

Valores formados: Aquellos valores que tiene probabilidades de influir en el comportamiento del individuo. Dentro de estos valores se incluyen los siguientes: 1) Valores operativos: Alta probabilidad para que el comportamiento se lleve a cabo; 2) Valores adoptados: Corresponde a una parte menor de la estructura de la personalidad del individuo

y se considera que podría afectar el comportamiento sólo si se expone a factores situacionales; 3) Valores previstos: Son valores importantes pero que poseen baja probabilidad para que un comportamiento ocurra.

Según lo expuesto por England (1967), se debe considerar a las relaciones sociales y a las influencias ambientales como factores que sumados conjuntamente con los valores impactarían en el comportamiento personal y laboral.

Teoría de Hofsfede.

Hofsfede (1980) señaló que las diferencias en las actitudes de las personas son resultado directo de las diferencias mentales entre un individuo a otro. A estas diferencias mentales les denomina valores.

Hofsfede (1980) propuso dimensiones de valor al comparar las culturas de las diferentes regiones. Para este investigador la cultura significaba la programación mental colectiva de una nación. Inicialmente sólo identificó cuatro dimensiones culturales: distancia de poder, evasión de incertidumbre, individualismo – colectivismo, masculinidad – feminidad; no obstante, conjuntamente con Bond (1988) agregaron una quinta dimensión: orientación al logro.

Distancia de poder: Se refiere al grado en que las personas menos poderosas aceptan que el grado de poder es distribuido de manera desigual.

Evasión de la incertidumbre: Se refiere al grado de aceptación de la sociedad frente a la incertidumbre hacia los eventos futuros; se comprende o evita lo desconocido.

Individualismo – colectivismo: El individualismo se refiere a la situación en la cual las personas dan prioridad hacia sí mismos y a sus familiares inmediatos frente al colectivismo que refiere a la situación en la cual las personas se integran a la sociedad y forman parte de un grupo más extenso.

Masculinidad – feminidad: La masculinidad se refiere al nivel de importancia que una cultura da a los valores típicamente asociados a varones, tales como el éxito, el dinero y los objetos frente a la feminidad que se ve representado por los valores típicamente

asociados a las mujeres, como el de cuidar de los otros y mejorar la calidad de vida de las personas.

Orientación a largo plazo: Se refiere a cómo una sociedad o nación se orienta a largo y corto plazo.

Teoría de valores de Gordon.

Gordon (1977) afirmó que los valores constituyen un medio para determinar lo que los sujetos hacen y cómo lo hacen, en base a la toma de decisiones; así como el de sus planes y metas a largo plazo están influenciados por el sistema de valores que adopten.

En base a esta premisa, elaboró un instrumento para medir valores interpersonales: La escala de valores interpersonales (SIV) en la cual se identificaba 6 valores básicos tales como: 1) estímulo, significa el ser tratado con afecto, amabilidad, comprensión, y respeto; 2) conformidad, relacionado a seguir de manera estricta las normas y reglas, aceptar lo correcto y en base a lo que la sociedad indique; 3) reconocimiento, se refiere a ser apreciado como persona significativa e importante, recibir aprobación y reconocimiento social; 4) independencia: está relacionado a la capacidad de actuar bajo su propio criterio, tener la libertad de elegir y decidir por sí mismo; 5) benevolencia, se refiere a ser generoso y ayudar a los demás y a los que más lo necesitan; y, 6) liderazgo, significa tener poder y autoridad sobre los demás.

De la misma manera, Gordon (2003) elaboró un instrumento para medir los valores personales: Cuestionario de valores personales (SVP) el cual se concibió para investigar la forma en la que los individuos prefieren enfrentar los acontecimientos de la vida cotidiana o el de las tareas laborales por los cuales se rigen mediante la elección de tríadas, en las que se debe seleccionar la que es más importante, la menos importante y dejar una en blanco. En el SPV se clasifican los siguientes valores:

Practicidad: Significa que la persona quiere obtener lo mejor en base al dinero que tiene y realizar cosas que le den beneficio personal.

Resultados: Se refiero que la persona elige confrontar los acontecimientos difíciles que se le presenta con la finalidad de encontrar la perfección y el desarrollo personal.

Variedad: Se refiere que la persona valora situaciones nuevas y distintas.

Decisión: Relacionado a la persona que valora su propia opinión, su capacidad para pensar y tomar decisiones propias.

Orden y método: Se refiere que la persona se caracteriza por ser ordenado y sistemático en las actividades que realiza.

Metas: Significa que la persona está orientada a una tarea específica y al esfuerzo que tiene que realizar para que dicha tarea se logre.

Teoría de los valores universales de Schwartz

Schwartz (1992) planteó las necesidades universales como eje de la formación del sistema de valores. De tal modo, los valores se entienden como creencias vinculadas a las emociones que actúan como guía de las acciones y juicios, las cuales pueden ser ordenadas por orden de importancia o prioridad, conformando el sistema de valores propio de cada individuo.

De acuerdo con Schwartz y Knafo (2003) basó la estructura del sistema de valores en intereses y motivaciones, destacando la importancia que el contenido motivacional tiene en la formación de dichos valores. Según esta teoría, los valores humanos surgen de tres exigencias universales, como son: la función de la humanidad como ente en el mundo social y de la naturaleza; las relaciones que se establecen entre individuo y grupo, pujando por mantener el equilibrio entre el grado de autonomía y la dependencia grupal; y la conducta social responsable, las maneras de fomentar en los individuos el respeto del bienestar de los demás y la coordinación entre ellos.

Según Schwartz (1992) este sistema circular de valores se organiza a su vez en cuatro valores de orden superior contrapuestos entre sí, dos a dos:

Apertura al cambio vs. Conservación: Por un lado, estas dimensiones agrupan valores de estimulación y auto-dirección y, por otro lado, valores de seguridad, conformidad y tradición. Se trata de tipos de valores que clasifican los impulsos de las personas a seguir sus propios intereses emocionales e intelectuales.

Auto-beneficio vs. Auto-trascendencia: Estas dimensiones agrupan los valores de poder y logro, confrontándolos a los de universalismo y benevolencia. Este eje clasifica a las personas según el grado en que favorecen sus propios intereses, en contraposición con la motivación a trascender las posiciones egoístas y a promover el bienestar de los demás.

Para Musitu (2000), los axiomas que incluyen los valores de orden superior y el contenido motivacional de cada uno de ellos arroja la siguiente estructura:

Apertura al cambio: a) autodirección, necesidad personal de control del medio y de interacción autónoma e independiente; b) estimulación, estimulación para mantener un nivel óptimo de activación; c) hedonismo, necesidades orgánicas y placer asociado a su satisfacción.

Conservación: a) seguridad, exigencias básicas de supervivencia individual y grupal; b) conformidad, inhibición de inclinaciones individuales potencialmente disruptivas para el funcionamiento armónico del grupo; c) tradición, expresión de la solidaridad y la singularidad grupal.

Auto-beneficio: a) logro, competencia para obtener recursos y aprobación social; b) poder, necesidad individual de dominio y control.

Auto-trascendencia: a) benevolencia, necesidad de interacción positiva para promover el bien del grupo, relacionado con la necesidad de afiliación; b) universalismo, necesidad de supervivencia de sujetos y grupos cuando los recursos de los que depende la vida son escasos y compartidos.

Según Schwartz y Knafo (2003), los valores instrumentales están incluidos dentro de los valores finales y todos ellos responden a un principio primordial de motivación personal. Por este motivo resulta importante conocer el contenido motivacional que integran cada uno de ellos. Este cambio supone una evolución importante de la propuesta taxonómica de Rokeach (1973) y tiene una repercusión directa en la implicación que tienen los valores en la conducta de las personas.

Se concluye que la teoría base de la investigación fue la teoría de los valores universales de Schwartz, quien manifestó que son los valores la guía de la acción humana, que una organización son muy importante ya que son las ideas percepciones de lo que es bueno o malo, siendo principios de vida, los fines deseables que motivan la conducta de la persona.

Características de los valores

Bernardini (2010) señaló como principales características de los valores personales:

El valer: señala que los objetos reales e ideales no se caracterizan por el ser, sino por el valer para el ser humano.

Objetividad: indica su carácter autónomo con respecto a una estimación subjetiva.

No independencia: señala su adhesión necesaria a las cosas.

Polaridad: presentan siempre un aspecto positivo o negativo.

Cualidad: indica que no se puede establecer relaciones cuantitativas, sino cualitativas de las cosas valiosas.

Jerarquía: se relaciona con el grado de importancia y la priorización de unos valores sobre otros. (pp. 4-5).

Para Schwartz (2006), los valores tienen las siguientes características:

Son creencias: Son estructuras cognitivas que están muy vinculadas al afecto. Cuando los valores son activados, se confunden con el sentimiento. Las personas para quienes la independencia es un valor importante lo discuten apasionadamente, llegando a exaltarse si su independencia es amenazada, desesperándose cuando son incapaces de protegerla, y son felices cuando pueden expresarla.

Se refieren a estados o comportamientos finales y deseables: Es decir, los valores se refieren a aquellas metas mayores o trascendentales (como equidad social, justicia y solidaridad).

Trascienden las acciones y situaciones específicas: Distinguen a los valores de conceptos más limitados como son las normas y actitudes, conceptos que usualmente hacen referencia a acciones, objetos o situaciones específicas.

Los valores sirven como estándares o criterios: Los valores guían la selección o evaluación de las acciones, políticas, personas, y eventos. Las personas deciden si las acciones, políticas, personas o eventos son buenos o malos, justificados o ilegítimos, aportes valiosos o desechables; asimismo, evalúan si estas acciones facilitan o limitan el logro de los valores mantenidos.

Están ordenados según la importancia respecto a otros: El conjunto ordenado de valores forma un sistema de jerarquía de valores. Las culturas e individuos pueden ser calificados por las jerarquías de sus sistemas de valores.

Importancia del conjunto de valores relevantes guía la acción: Algunas actitudes o comportamientos tienen implicaciones para múltiples valores. Por ejemplo, asistir a la iglesia podría expresar y promover los valores de tradición, conformidad, seguridad y benevolencia en una persona, pero a costo de los valores de hedonismo, auto-dirección y estimulación. Consecuentemente, es el conflicto entre la competencia de los valores que están implicados simultáneamente en la actitud o comportamiento lo que los guía. Cada valor contribuye a la acción en función tanto de su relevancia para la acción – y de ahí la probabilidad de su activación- y de su importancia para el actor.

Ciclo adaptativo de los valores personales

Holling (1986) citado en Cabaj (2013), mencionó las principales características de cada una de las cuatro fases en las que se divide el ciclo adaptativo de los valores personales: 1) explotación: fase caracterizada por el crecimiento y las oportunidades, así como por el emprendimiento, los roles, las estructuras y procesos adaptativos, los proyectos piloto, la tolerancia al riesgo, las prácticas emergentes y la variedad; 2) conservación: fase caracterizada por la estabilidad, la certeza, la acumulación y la rigidez, así como por la eficiencia, la jerarquía de las estructuras y los procesos, las reglas y los procedimientos, la estandarización, la especialización, los resultados inmediatos y la baja tolerancia al riesgo; 3) liberación: fase caracterizada por la destrucción creativa y la incertidumbre, así como por la confusión, la reflexión, las relaciones, el énfasis en los valores y los principios, la esencia y las energías renovadas; y, 4) reorganización: fase caracterizada por la innovación, la reestructuración, la reorganización y la incerteza, así como por la creatividad, el enredo, la diversidad de perspectivas y opciones, las estructuras y procesos horizontales, las relaciones directas y los pequeños experimentos.

Según Cameron y Quinn (2006) el sistema de valores como un sistema complejo adaptativo se divide en cuatro fases:

Fase de explotación. Se fomentan valores como por ejemplo el logro de objetivos, la rentabilidad, la cuota de mercado, la agresividad o el oportunismo. Los estilos de liderazgo predominantes son el controlador, el competidor y el productor. En cuanto al tipo de orientación, destaca la de competir. La cultura organizativa asociada es la de mercado, siendo la competencia la única que genera eficacia en el sistema. En cuanto a sus características, la fase de explotación tiene estabilidad, control, posicionamiento externo, orientación a objetivos e insostenibilidad, entre otras.

Fase de conservación. Se fomentan valores como por ejemplo la eficiencia, la consistencia, la uniformidad, la conformidad y la regulación. Los estilos de liderazgo predominantes son el coordinador, el monitor y el organizador. En cuanto al tipo de orientación, destaca la de controlar. La cultura organizativa asociada es la jerárquica, siendo la capacidad la única que genera eficacia en el sistema. En cuanto a sus características, la fase de conservación tiene estabilidad, control, conservación interna, resistencia al cambio y estructuras rígidas, entre otras.

Fase de liberación. Se fomentan valores como por ejemplo la innovación, la transformación, la agilidad, la flexibilidad y el pensamiento libre. Los estilos de liderazgo predominantes son el innovador, el emprendedor y el visionario. En cuanto al tipo de orientación, destaca la de crear. La cultura organizativa asociada es la adhocrática, siendo el cambio el único que genera eficacia en el sistema. En cuanto a sus características, la fase de liberación destaca por el individualismo, la flexibilidad, el posicionamiento externo, la innovación y la adaptación al cambio, entre otras.

Fase de reorganización. Se fomentan valores como por ejemplo el compromiso, la comunicación, el desarrollo, la confianza y el empoderamiento. Los estilos de liderazgo predominantes son el facilitador, el mentor y el creador de equipos. En cuanto al tipo de orientación, destaca la de colaborar. La cultura organizativa asociada es la de clan, siendo el compromiso el único que genera eficacia en el sistema. En cuanto a sus características, la fase de reorganización tiene individualismo, flexibilidad, conservación interna, sostenibilidad y desarrollo humano, entre otras.

Por otro lado, Schwartz (2001) presentó las características principales de cada una de las cuatro fases en las que se divide el círculo motivacional de los valores personales:

Autopromoción: valores que enfatizan la búsqueda del éxito personal, la aprobación, las recompensas extrínsecas y el dominio sobre otros (status social y prestigio, control o dominio sobre las personas o los recursos, éxito personal mostrando las competencias según los estándares sociales). Presenta valores representativos como poder social, riqueza, autoridad, conservar la imagen pública, reconocimiento social, exitoso, capaz y ambicioso.

Conservación: valores que ponen el énfasis en el orden, la auto represión y restricción, la preservación de prácticas tradicionales, la resistencia al cambio y la protección de la estabilidad (seguridad, armonía y estabilidad en la sociedad, en uno mismo y en las relaciones con otros, así como respecto, compromiso y aceptación de las costumbres o ideas derivadas de la religión o la cultura, y control de las acciones, las inclinaciones o los impulsos que puedan dañar a otros o violar las normas o expectativas sociales). Presenta valores como seguridad familiar, seguridad nacional, orden social, limpieza, reciprocidad de favores, sentimiento de pertenencia, devoto, respeto por la tradición, aceptación de la vida, humildad, moderación, obediencia, autodisciplina, buenos modales, honra a padres y ancianos.

Apertura al cambio: valores que enfatizan la independencia de juicio y la acción, favoreciendo y preparando el cambio (placer y gratificación física, excitación, novedad y una vida variada, pensamiento independiente y elección de la acción, creatividad y exploración). Presenta valores como placer, disfrutar de la vida, vida variada, vida excitante y atrevida, libertad, creatividad, independencia, elección de las propias metas y curiosidad.

Autotrascendencia: valores que destacan la aceptación de otros como iguales, así como la preocupación por su bienestar y las actividades intrínsecamente gratificantes (comprensión, aprecio, tolerancia y protección hacia todas las personas y la naturaleza, preservar y mejorar el bienestar de las personas con las que se tiene contacto). Presenta valores como un mundo en paz, igualdad, protección del medio ambiente, justicia social, igualdad, un mundo de belleza, unidad con la naturaleza, tolerancia, sabiduría, amistad verdadera, amor maduro, ayuda, perdón, lealtad, responsabilidad y honestidad.

Así mismo, según la teoría general de los valores humanos de Schwartz et al. (2012), los valores tipo apertura al cambio y autotrascendencia están enfocados hacia la promoción para el logro de objetivos, la libertad respecto a la ansiedad, la autoexpansión y el crecimiento, así como las motivaciones intrínsecas (la realización de la conducta en sí misma es lo que mueve a las personas, siendo los motivos inherentes y sin necesidad de estímulos externos). En cuanto a los valores tipo autopromoción y conservación, están enfocados hacia la prevención ante la pérdida de objetivos, la dependencia respecto a la ansiedad, la autoprotección contra amenazas, así como las motivaciones extrínsecas (los motivos de las conductas son ajenos y están determinados por incentivos o reforzadores negativos o positivos externos al propio sujeto o actividad). Por otro lado, los valores tipo apertura al cambio y autopromoción tienen un focus personal (sitúan lo personal en el centro y regulan cómo uno expresa sus intereses y características personales) y persiguen los intereses individuales, mientras que en el caso de la autotrascendencia y la conservación el focus es social (sitúan lo social en el centro y regulan cómo uno se relaciona socialmente con los demás y los afecta) y persiguen los intereses colectivos.

Es decir, puede considerarse que los valores personales tipo autopromoción están asociados con fases de explotación del ciclo adaptativo. En cuanto a los valores tipo conservación, apertura al cambio y autotrascendencia, puede considerarse que las fases asociadas del ciclo adaptativo son las de conservación, liberación y reorganización respectivamente.

En base al enfoque panárquico planteado en Corrons (2015), pueden hacerse las siguientes consideraciones acerca del análisis del sistema de valores personales como sistema complejo adaptativo:

Personas con valores mayoritariamente del tipo apertura al cambio y autotrascendencia se rigen por comportamientos que se fundamentan en las motivaciones intrínsecas y en la flexibilidad, fomentando todo ello resiliencia. Por otro lado, personas con valores mayoritariamente del tipo autopromoción y conservación se rigen por comportamientos fundamentados en las motivaciones extrínsecas y en el control, fomentado con ello la eficiencia.

Personas basadas únicamente en valores del tipo autotrascendencia pueden desembocar en trampas tipo pobreza, volviéndolas improductivas y sin capacidad de crecimiento. Por otro lado, personas basadas tan sólo en valores del tipo conservación pueden alcanzar trampas tipo rigidez, volviéndolas frágiles y expuestas a sufrir transformaciones turbulentas.

La sostenibilidad y el desarrollo motivacional tendrán lugar mediante una sucesión de bucles frontales (autopromoción y conservación) y bucles dorsales (apertura al cambio y autotrascendencia). Los valores del bucle frontal son fuerzas estabilizadoras que mantienen la productividad, el crecimiento y la estabilidad, mientras que los valores del bucle dorsal son fuerzas de cambio que mantienen la diversidad, la resiliencia y el desarrollo. La combinación de ambas fuerzas, o de ambos bucles, fomenta pues tanto el crecimiento como el desarrollo personal, tanto la estabilidad como el cambio.

Para garantizar la sostenibilidad y el desarrollo motivacional habrá que crear transiciones del tipo destrucción creativa y construcción estabilizadora. En el primero de los casos, la anticipación y capacidad adaptativa del ser humano es necesaria para que conductas basadas mayoritariamente en valores del tipo conservación no alcancen la trampa de la rigidez y, por tanto, tengan en consideración valores tipo apertura al cambio. Ello fomentará nuevas etapas de flexibilidad y resiliencia. En el caso de la construcción estabilizadora, la anticipación y capacidad adaptativa de las personas debe servir para que conductas fundamentadas sobre todo en valores del tipo autotrascendencia no alcancen la trampa de la pobreza y, por tanto, tengan en consideración valores tipo autopromoción. Ello fomentará nuevas etapas de control y eficiencia.

En definitiva, para que cualquier sistema complejo adaptativo sea sostenible y se desarrolle en el tiempo, es necesaria una combinación de bucles frontal y dorsal, de etapas de eficiencia y de resiliencia, de fases de estabilidad y de cambio. El comportamiento humano, y su sistema motivacional, como sistema complejo adaptativo se ve sometido también a este razonamiento. El equilibrio, la optimización y la combinación de valores del tipo autopromoción y conservación con valores del tipo apertura al cambio y autotrascendencia es clave para la sostenibilidad de la conducta humana y el desarrollo de las personas de forma simultánea. Centrándose única y exclusivamente en un grupo de

valores, la conducta humana no tiene otro final que el estancamiento y el colapso, ya sea a nivel de pobreza o de rigidez. Corrons (2015).

Importancia de los valores personales

Robbins y Judge (2009) indicaron la importancia de los valores personales para estudiar el comportamiento de cada ser individual, ya que la base de la motivación se encuentra en ellos. Al momento de ingresar a un ambiente nuevo, cualquier persona trae ya una idea hecha de lo que está permitido hacer y lo que no. Esto tiene su debida importancia, ya que hace que el sujeto le dé prioridad a unas acciones sobre otras, lo cual puede causar un conflicto con lo racional de la situación.

Los valores personales además suelen ser estáticos, o en otras palabras, no son alterados de una manera determinante, simplemente se mantienen y suelen ser básicos en todo tipo de relaciones, principalmente cuando han sido establecidas recientemente.

Asturias (2016) señaló que se debe tener en cuenta lo importante que son los valores personales para poder vivir con estabilidad en una sociedad que ya tiene sus pautas marcadas. Respetar a los demás y vivir en armonía usando los valores como base, define el tipo de persona que uno es.

Dimensiones de valores personales

Schwartz (1992) citado por Lau (2015), manifestó la existencia de diez valores básicos: Hedonismo, seguridad, poder, logro, autodirección, conformidad, univeralismo, estimulación, tradición y benevolencia.

Dimensión 1: Hedonismo.

Para Schwartz (1992) citado por Lau (2015), el objetivo de este valor es el placer o la gratificación sensual personal. Las motivaciones del hedonismo provienen de las necesidades vitales del ser humano y del placer asociado a su satisfacción. El hedonismo evoca placer, amante de la vida, darse placeres, gustos).

Schwartz (2006) comentó que la felicidad no figura en su lista de valores porque cada uno llega por vías diferentes y con una definición diferente. “La felicidad será

consecuencia del hecho de que una persona haya alcanzado un valor importante para ella, sea cual sea el valor” Sagiv y Schwartz (2000, p. 933).

Dimensión 2: Seguridad.

Según Schwartz (1992) citado por Lau (2015), el objetivo de este valor es la seguridad, la armonía y estabilidad de la sociedad, las relaciones entre grupos y entre individuos, y de sí mismo. Los valores de seguridad provienen de las necesidades fundamentales del grupo y del individuo.

Hay dos tipos de valores de seguridad: a) los intereses individuales; y, b) los intereses colectivos, que están ligados de manera no despreciable, a un objetivo de seguridad por sí mismos.

Los dos tipos de valores de seguridad que luego pueden unirse en un valor que los engloba. El valor motivacional seguridad está asociado al orden social, a la seguridad familiar, a la limpieza, a la reciprocidad en los servicios ofrecidos, así como estar en buena salud, ser moderado, tener sentimientos de pertenencia.

Dimensión 3: Poder.

De acuerdo con Schwartz (1992) citado por Lau (2015), el objetivo es alcanzar un estatus social prestigioso, tener el control de los recursos y el dominio de las personas. Para justificar este aspecto de la vida social y para hacer de manera que los miembros del grupo lo acepten, el poder debe ser tratado como un valor.

El poder y el logro son dos valores que apuntan al reconocimiento social. Sin embargo, los valores de logro ponen el énfasis sobre la demostración de una competencia efectiva en el curso de una interacción concreta, mientras que los valores de poder, conciernen más al hecho de alcanzar o conservar una posición dominante en el interior de un sistema social más global.

Dimensión 4: Logro.

Para Schwartz (1992) citado por Lau (2015), el objetivo es alcanzar el éxito personal obtenido gracias a la manifestación de las competencias cultural o socialmente reconocidas, o definidas por los estándares sociales. Significa lograr una marca, conseguir un record,

tener un performance, tener una calidad extraordinaria, ser competente en la creación o tener la facilidad para el acceso a los orígenes de las cosas o de las situaciones; es una necesidad para la supervivencia de los individuos: Es igualmente indispensable para que los grupos o las instituciones puedan llegar a sus objetivos.

Schwartz (2006), afirmó que los valores de logro son mencionados por Maslow (2012) y Rokeach (1973). Estos valores de logro conciernen principalmente al hecho de ser ambicioso, a la consideración de las normas culturales dominantes y obtener así, la aprobación social. Las características del valor logro puede considerarse como ser ambiciosos, exitosos, capaces de tener influencias. Además, puede estar acompañado de estas características que también son comunes en otros valores de base: inteligencia, amor propio, reconocimiento social.

Dimensión 5: Autodirección.

Según Schwartz (1992) citado por Lau (2015), el objetivo de este valor es la independencia de pensamiento y de acción; supone: sentirse libre para escoger, crear o explorar en la mente y en la acción. La autodirección como valor está impregnada en las necesidades vitales de tener el control y el dominio sobre los otros o sobre las cosas, y de las exigencias de interacciones necesarias para la autonomía y para la independencia. La autodirección puede dibujarse a partir de los rasgos de creatividad, libertad, elección de sus propias metas, curiosidad, independencia, también tiene alguna relación con tener amor propio, ser inteligente, tener derecho a una vida privada.

Dimensión 6: Conformidad.

De acuerdo con Schwartz (1992) citado por Lau (2015), el objetivo de este valor es la moderación de las acciones, de los gustos, de las preferencias y de los impulsos susceptibles de desestabilizar o de herir a los otros, o aún de transgredir las expectativas o las normas sociales. Los valores de conformidad provienen de la necesidad para los individuos de inhibir aquello de sus deseos que podrían contrariar o entorpecer el buen funcionamiento de las interacciones y del grupo. El valor motivacional conformidad está asociado a estas características: ser obediente, autodisciplinado, cortés, que rinde honores a sus padres y a los ancianos así como ser leal, responsable.

Dimensión 7: Universalismo.

Para Schwartz (1992) citado por Lau (2015), el objetivo es comprensión, estima, tolerancia y protección del bienestar de todos y también el cuidado de la naturaleza. Este valor contrasta con la importancia aportada al endogrupo por los valores de benevolencia. Los valores del universalismo provienen de la necesidad de supervivencia de los individuos y de los grupos; pero esta necesidad no ha sido identificada, en tanto la persona no haya tomado contacto con los otros grupos como sus más cercanos, y sea consciente de que los recursos naturales son limitados. Es por eso que los individuos pueden no aceptar a las personas diferentes o no tratarlas de manera justa, provocando un conflicto; o puede también no cuidar el medio ambiente, generando la destrucción de la naturaleza.

Los valores del universalismo pueden estar divididos en dos grandes subcategorías, aquellos que conciernen a los seres humanos (incluyendo a los alejados) y los valores que conciernen al cuidado de la naturaleza.

Los valores asociados al valor motivacional universalismo son amplio de espíritu, justicia social, igualdad, un mundo en paz, un mundo de belleza, unidad con la naturaleza, sabiduría o sensatez, que protege el ambiente, así como también estos valores: armonía interior, una vida espiritual que son comunes a otros valores motivacionales

Dimensión 8: Estimulación.

Schwartz (1992) citado por Lau (2015), el objetivo de este valor es la emoción, el entusiasmo y la excitación por la búsqueda de retos en la vida, por la novedad, por el deseo de transformarse para reinventarse en la vida. Los valores de estimulación provienen de la necesidad vital de tener una vida variada y estimulante; estos valores permiten mantener un nivel de actividad óptimo y positivo. Esta motivación está probablemente en relación con todo aquello que abarca los valores de autodirección: una vida variada, una vida apasionante e intrépida.

Dimensión 9: Tradición.

Schwartz (1992) citado por Lau (2015), los objetivos de este valor son los siguientes: respeto, compromiso y aceptación de las costumbres y de las ideas sostenidas por la cultura o la religión a las cuales nos une. En todas partes, los grupos desarrollan prácticas, símbolos,

ideas y creencias que representan su experiencia y su destino común y así convierten en costumbres tradiciones que el grupo le concede mucho valor.

Estas costumbres y tradiciones convierten la expresión de la solidaridad del grupo, expresan su valor singular y contribuyen a su supervivencia. Estos valores toman frecuentemente la forma de ritos religiosos, creencias, o normas de comportamientos.

Los valores asociados a este valor motivacional tradición son respeto a la tradición, humildad, ser religiosos, aceptar su suerte en la vida; también puede incluirse ser moderado, tener vida espiritual, ser piadoso.

Los valores de tradición y de conformidad son particularmente próximos en términos de motivación: Los dos tienen por objetivo la subordinación del sujeto a las expectativas impuestas por los otros. Sin embargo, la naturaleza de esta subordinación difiere de un tipo al otro: la conformidad subordina el sujeto a las personas con las cuales está frecuentemente en interacción, por ejemplo, padres, profesores, patrones; la tradición subordina el sujeto a los objetos más abstractos, por ejemplo, costumbres, ideas religiosas o específicas de una cultura. Mientras que los valores de conformidad llevan a responder a las expectativas presentes, y que pueden variar; los valores de tradición, exigen que se adapten a las expectativas inmutables que provienen del pasado.

Dimensión 10: Benevolencia.

Schwartz (1992) citado por Lau (2015), señaló que el objetivo es la preservación y el mejoramiento del bienestar de las personas con las cuales nos encontramos frecuentemente en contacto, por ejemplo, la familia, los amigos, el “endogrupo”.

Los valores de benevolencia provienen de la necesidad para el grupo de funcionar de manera armoniosa. Las relaciones en el seno de la familia o de otros grupos próximos son aquí cruciales. La benevolencia pone el acento sobre la preocupación del bienestar de los otros.

La benevolencia se asocia con ser caritativo, honesto, indulgente, responsable, leal, amistad verdadera, amor adulto, así como también con estos otros valores que son comunes

a otros valores motivacionales: tener sentimiento de pertenencia, tener un sentido en la vida, tener una vida espiritual.

Benevolencia y conformidad contribuyen ambos a desarrollar la cooperación y la solidaridad. Sin embargo, los valores de benevolencia proceden de una base motivacional interiorizada que desembocan positivamente sobre estos tipos de comportamiento. A la inversa, los valores de conformidad incitan a la cooperación con el fin de proteger al individuo contra las consecuencias negativas posibles para él mismo de la ausencia de cooperación. Estos dos valores de base pueden, juntos o separados conducir a los mismos comportamientos.

Bases teóricas de justicia organizacional

Definición de justicia organizacional

Según Usmani y Jamal (2013) la justicia organizacional es algo innato para el trabajador, dado que refleja sus sentimientos hacia la organización. Es el conjunto de percepciones creadas en base a sentimientos de equidad o igualdad sobre aspectos interaccionales, distributivos y procedurales.

Metin y Bayhan (2011) definieron la justicia organizacional como la percepción de justicia que tienen los empleados en el lugar de trabajo, relacionada con las formas de qué tan justamente son tratados en sus puestos de trabajo y los resultados relacionados con éste.

Devonish y Greenidge (2010) afirmaron que la justicia organizacional, en sus diferentes facetas, incrementaba tanto el desempeño en la tarea asignada como el desempeño contextual (comportamientos voluntarios más allá de la tarea asignada que tienen un efecto positivo sobre el funcionamiento de la organización). Asimismo, la justicia reducía comportamientos negativos (contra-productivos). La justicia apela a la norma de reciprocidad: los trabajadores se muestran dispuestos a desempeñar mejor sus tareas, así como a involucrarse en tareas voluntarias de mejora y a reducir tareas contra-productivas.

Por otro lado, Baldwin (2006) puntualizó que el término justicia organizacional se refiere al cómo los empleados perciben al entorno organizacional, las relaciones y los

procedimientos llevados a cabo por el empleador, particularmente en las asignaciones y las recompensas.

Hosmer y Kiewitz (2005), señalaron que la justicia organizacional hace parte de los conceptos de la ciencia del comportamiento, definiéndola como la percepción que tienen los individuos acerca de la forma en que son tratados en su lugar de trabajo, de modo parcial, diferente o igual a los demás colaboradores, esta apreciación es personal y depende de la experiencia del individuo.

Según Landy y Conte (2005), la justicia es:

Una corriente que siempre está presente, que es fundada y de movimiento lento que moldea las relaciones de las personas con otros miembros de la organización así como la naturaleza y fortaleza de los lazos de la gente con las organizaciones en general. (p. 414).

Cropanzano, Rupp, Mohler y Schminke (2001) citados en Martínez, Moliner, Ramos, Luque y Gracia (2014), manifestaron que la justicia organizacional se refiere al grado en que un elemento del ambiente de la organización es percibido como justo, de acuerdo con una cierta norma o estándar.

Teorías de justicia organizacional

Teoría de la consistencia cognitiva

Inicialmente conocida como “teoría de la disonancia cognitiva” fue elaborada por Festinger (1957), planteando que todas las personas poseen inherentemente sentimientos de equidad que se activan a través de un proceso de comparación social con su entorno; en caso de obtener una evaluación subjetiva o discrepancia cognitiva, se produce una situación de duda que ocasiona una tensión psicológica desagradable o disonancia cognitiva, que puede interferir con su capacidad de actuar, intentándolo resolver o reducir mediante un examen de los pros y contras de cada factor. La resolución de la disonancia ocurre cuando un factor es visto como más atractivo que otro, procediendo a una recalificación de sus creencias, valores y percepciones de forma que estén de acuerdo con la conducta a seguir.

La disonancia se activa en el individuo cuando confronta dos elementos cognitivos (información) sobre el mismo o sobre su entorno que son opuestos, procede a una valoración de la motivación y deseo de cada elemento apreciando la magnitud de la disonancia, que va a intentar reducir o eliminar mediante un cambio de conducta o mediante su justificación, para lo cual cambia su actitud ante un acto o distorsionar la información.

El individuo puede presentar resistencias a la reducción de la disonancia, por no reducir o eliminar mediante el cambio alguno de los elementos, no existiendo siempre esta reducción.

Teoría de la equidad.

Adams (1963) basándose en la teoría de la consistencia cognitiva, afirmó que los trabajadores de una empresa establecen juicios comparativos entre sus contribuciones laborales cuantitativas y cualitativas, (rendimiento, nivel de formación, de competencia, aportaciones, antigüedad, etc.) y lo que reciben por su empleo (salario, condiciones de trabajo, reconocimiento, promociones, etc.).

Cada individuo obtiene una ratio de esta comparación, que a su vez va a comparar con la obtenida por su percepción de las aportaciones y retribuciones de uno de sus compañeros de trabajo al que toman como referencia.

Este es un proceso subjetivo, en el cual cada persona atribuye un valor diferente a las contribuciones laborales y a las ventajas obtenidas, y de la comparación entre las respectivas ratio esfuerzo/recompensa, incluyéndose dentro de las recompensas todo lo que recibe el individuo considerado como valioso, tanto monetario como de valor social, surgiría caso de considerarlo relevante, una consideración de igualdad o de desigualdad.

Los sentimientos de desigualdad e injusticia crean una tensión en el individuo, que es proporcional a su magnitud, que motiva al individuo en su reducción de acuerdo al tamaño percibido de la desigualdad.

Greenberg (1987) desarrolló el concepto de justicia organizacional, planteando que la teoría de Adams se centra en el sentimiento de justicia distributiva, en donde el individuo se compara, bien con otros individuos que ocupan la misma posición en la empresa (equidad

en el empleo), con trabajadores de distinto puesto (equidad de la compañía), con trabajadores de empleo similar de otras empresas (equidad ocupacional), con grupos de trabajadores que compartan alguna característica similar (equidad de cohortes), o se compare con el mismo tomando como referente su situación en algún momento (auto-equidad).

Sin embargo, Greenberg (1990) consideró que el individuo también evalúa el sistema de evaluación de rendimiento, la participación en el proceso y la forma en que se toman en consideración las atribuciones de recompensas laborales. Es decir junto al sentimiento de justicia distributivo existe un sentimiento de justicia en el procedimiento, de forma que el trabajador que recibe información, que participa en la toma de decisiones, que puede dar opiniones, hacer reclamaciones, etc., influenciará positivamente su sentimiento de equidad.

La investigación después de la revisión de la literatura concluye con la teoría de equidad de Adams (1963) afirmó que los individuos comparan sus recompensas y el producto de su trabajo con los demás, y evalúan si son justas, reaccionando con el fin de eliminar cualquier injusticia. El autor manifiesta que la equidad es el justo equilibrio entre un empleado con respecto a los insumos (trabajo duro, nivel de habilidad, la tolerancia, el entusiasmo, etc.) y un empleado de los resultados (salario, beneficio, activos intangibles, como el reconocimiento, etc.) según la teoría, la búsqueda de este equilibrio, sirve para garantizar una sólida y productiva relación que se logra con el empleado.

Enfoque de la justicia

Según Hellriegel, Jackson y Slocum (2009) el enfoque de la justicia implica evaluar las decisiones y el comportamiento respecto a la medida de equidad con la que se reparten los beneficios y costos entre individuos y grupos. Para garantizar decisiones y conductas justas, quienes proponen este enfoque argumentan que, para diseñar los sistemas administrativos y tomar decisiones organizacionales deben aplicarse tres principios:

El principio de la justicia distributiva: Establece que no se debe brindar a los individuos un trato diferente en razón de características definidas de forma arbitraria y que: 1) las personas similares en sentidos importantes deben recibir un trato similar y 2) las personas que difieren en sentidos relevantes deben recibir un trato diferente en proporción con las diferencias que existan entre ellas.

El principio de equidad: Requiere que los empleados apoyen las reglas de la organización siempre y cuando ésta sea justa (o equitativa) y que los empleados hayan aceptado de forma voluntaria algunos beneficios u oportunidades a efecto de mejorar sus propios intereses. Por tanto, se espera que los empleados se sujeten a las reglas de la organización, aun cuando éstas pudieran restringir sus opciones individuales.

El principio de la obligación natural: Las personas deben aceptar ciertas responsabilidades y obligaciones a cambio de ciertos derechos. Establece que las decisiones y conductas están fundadas en los principios universales que hacen que una persona sea un miembro responsable de la sociedad. Cuatro obligaciones universales son: a) ayudar a terceros que lo necesitan o que están en peligro, siempre y cuando la persona pueda brindar esa ayuda sin un riesgo o daño excesivo para ella misma; b) no dañar ni perjudicar a terceros; c) no provocar un sufrimiento innecesario; y, d) apoyar y cumplir con las instituciones justas. Hellriegel, Jackson y Slocum (2009).

Ámbitos de aplicación y promoción de la justicia organizacional

Vaamonde (2013) señaló que los modelos y constructos de justicia organizacional han sido aplicados a una gran variedad de prácticas organizacionales.

Selección de personal.

Gilliland (1993) citado en Vaamonde (2013), definió un conjunto de reglas de la justicia procedimental específicamente para el contexto de la selección y las clasificó en tres categorías: a) las reglas formales están determinadas por el tipo y el contenido de las pruebas o los procedimientos de selección; b) las reglas de explicación se asocian al grado con que los aspirantes reciben explicaciones sobre el proceso de selección y las decisiones que fundamentan el mismo; y, c) las reglas de tratamiento interpersonal implican el grado de equidad percibido por los aspirantes en las acciones llevadas a cabo por las personas encargadas de la selección.

Evaluación del desempeño.

Smither, London y Reilly (2005) citados en Vaamonde (2013), comprobaron que cuando los empleados tienen “voz”, cuando pueden expresarse libremente, se sienten más satisfechos, ven el proceso como más justo y están más motivados para mejorar su desempeño. El aviso adecuado, escucha justa y sentencia basada en pruebas, han llevado a homologar la

evaluación del rendimiento con el enfoque legal del “debido proceso”. La aplicación de la justicia organizacional se ha traducido entonces en una mayor comprensión de las prácticas de evaluación del desempeño.

Sistemas de recompensas y salarios.

Los sistemas de recompensas implementados en las organizaciones necesitan alcanzar dos objetivos: motivar la performance individual y mantener la cohesión grupal. Si bien ambas metas son valiosas, la investigación sobre la justicia distributiva indica que es difícil lograrlos simultáneamente. Los empleados que no reciben la compensación pretendida desean cambiar las cosas, aunque mantengan la lealtad con su empleador si perciben que los procedimientos para distribuir los salarios son justos. Según Omar, Maltaneres y Paris (2007), cuando las percepciones de justicia distributiva son elevadas, los trabajadores muestran un alto compromiso organizacional y reacciones positivas con sus supervisores.

Gestión de la diversidad.

Leck, Saunders y Charbonneau (1996) citados en Vaamonde (2013), propusieron un modelo en el que las percepciones de justicia distributiva y procedimental inciden sobre las actitudes y los comportamientos de los empleados hacia la integración de individuos diversos mediante programas de acción afirmativa. Otros programas de acción afirmativa e igualdad de oportunidades, propios de organizaciones con gestión de la diversidad, promueven percepciones de justicia.

Resolución de conflictos.

La resolución de conflictos se torna difícil cuando ambas partes son intransigentes. En estos casos, es recomendable que los gerentes o superiores escuchen a las dos partes e impongan una solución. Esta acción se denomina arbitraje y, si bien es bastante autocrática, preserva la justicia procedimental. Según Omar (2006), de este modo, un resultado desfavorable puede ser menos destructivo de lo que se puede imaginar.

Mecanismos de voz.

Omar (2009) señaló que una de las principales estrategias para promover la equidad implica la organización y puesta en marcha de sistemas accesibles y efectivos de voz. Proporcionar medios controlados y viables de voz, para que los empleados expresen sus emociones y

opiniones, reduce la probabilidad de aparición de emociones y respuestas negativas y dañinas para la organización y sus miembros.

Despidos.

Los despidos y las cesantías pueden tener efectos devastadores. El evento puede ser más negativo aún si viene acompañado por un sentimiento de injusticia. Por esto, Mladinic e Isla (2002) citado en Vaamonde (2013), sostuvieron que la forma en que las empresas manejan los despidos influye fuertemente en la percepción de justicia que tienen tanto los trabajadores despididos como los trabajadores no despididos en relación con la organización.

Importancia de la justicia organizacional

Según Díaz, Barbaranelli y Moreno (2014), la justicia organizacional es un predictor importante de diferentes actitudes y conductas organizacionales.

Según Mladinic e Isla (2002) citados en Patlán, Martínez y Hernández (2012), la importancia de la justicia organizacional radica en el impacto que generan los resultados que provocan múltiples acciones y prácticas organizacionales que son percibidas por los trabajadores como “justas y equitativas” o “injustas e inequitativas”, este es el caso de la asignación de cargas de trabajo, el pago de un salario y prestaciones justas, promociones equitativas para todos los trabajadores, trato digno y justo al personal, entre otras. En este sentido, la percepción de justicia organizacional se verá reflejada en resultados o desempeño del personal que incide directamente en la organización como es el caso de la rotación laboral, el desempeño, la satisfacción laboral, entre otros.

De acuerdo con Cropanzano, Bowen y Gilliland (2007), la justicia organizacional tiene el potencial para crear grandes beneficios para las organizaciones y los trabajadores, por ejemplo mayor confianza y compromiso organizacional, mejora en el desempeño laboral, mejora en la satisfacción del cliente y reducción de conflictos. Así también, según lo señala De Boer, Bakker, Syroit y Shaufeli (2002), cuando los trabajadores perciben que son tratados justamente se producen actitudes positivas hacia el trabajo, los superiores y la organización. De lo contrario, cuando el trabajador percibe que recibe un trato injusto se generarán tensiones, desmotivación e, incluso, insatisfacción laboral.

Según Vaamonde (2013) existen tres razones por las que a la gente se preocupa por la justicia:

Beneficios a largo plazo: dado que por lo general las personas empiezan a trabajar con expectativas a largo plazo, necesitan estimar como serán tratadas con el correr del tiempo, y sólo las organizaciones justas hacen que esa predicción sea factible. Williams, McDaniel y Nguyen (2006).

Consideraciones sociales: las personas desean ser aceptadas y valoradas por gente importante y no ser explotadas o heridas por los poderosos que toman las decisiones. El tratamiento justo por parte de jefes y compañeros indica que la persona es respetada y estimada por un grupo, y tal sentimiento de pertenencia es tan o más importante que los beneficios económicos que se pueden conseguir. Tyler y Blader (2000).

Consideraciones éticas: los sujetos se preocupan por la justicia porque creen que es la forma moralmente apropiada de tratar a los demás. Cuando presencian un evento que consideran éticamente inapropiado, es probable que reaccionen para recomponer la situación, antes de que la injusticia se disemine por todo el grupo de trabajo. Cropanzano, Goldman y Benson (2005).

Por tanto, el tratamiento justo de las personas en su lugar de trabajo es importante tanto para mejorar la eficacia del desempeño y el sentido de compromiso con la organización, como para mantener la dignidad individual. Vaamonde (2013).

Consecuencias de la percepción de justicia organizacional

Las consecuencias de la justicia organizacional se relacionan con la tipología de este concepto. Colquitt (2001) citado en Montaluisa (2017) manifestaron los siguientes comportamientos de los colaboradores.

La justicia procedimental: se relaciona con el compromiso organizacional, por lo tanto, los trabajadores generan una alianza más fuerte para cumplir con los procesos generados por la organización.

La justicia distributiva: se relaciona con la satisfacción laboral. El trabajador percibe su remuneración como justa, por lo tanto, su rendimiento laboral es elevado.

La justicia interaccional: se forjan relaciones interpersonales con adecuados canales de comunicación, los colaboradores tienen una mejor aceptación hacia sus supervisores.

Dimensiones de justicia organizacional

Dimensión 1: Justicia distributiva.

Según Colquitt, Conlon, Wesson, Porter y Ng (2001) se refiere a las percepciones de equidad que tienen los trabajadores en relación con la distribución de los resultados (salario, premios, promociones, ascensos, etc.). Por enfatizar los beneficios, se supone que la justicia distributiva se relaciona principalmente con reacciones cognitivas, afectivas y comportamentales frente a resultados particulares.

En el contexto organizacional, Milkovich y Newman (2005) delimitaron tres reglas de distribución que pueden conducir a determinar la justicia de las distribuciones: a) la regla de la equidad (a cada uno de acuerdo con su contribución) tiene como propósito lograr mayor productividad, recompensando a los individuos por sus altas performances; b) la regla de la igualdad (a cada uno lo mismo que a los demás) tiende a preservar la armonía social entre los compañeros; y, c) la regla de la necesidad (a cada uno de acuerdo con su mayor urgencia) se aplica cuando el objetivo es promover el bienestar personal.

Dimensión 2: Justicia procedimental.

Según Mladinic e Isla (2002), la justicia de procedimientos es una perspectiva que se enfoca a partir de los modos empleados para lograr un fin y está basada en la existencia de procedimientos justos asociados a resultados organizacionales deseables y relevantes para las organizaciones.

De acuerdo con Arboleda (2009) la percepción de justicia que los individuos tienen acerca de las políticas y procedimientos que los empleados siguen durante la prestación de un servicio se conoce como justicia procedimental. Así los procesos son justos cuando se definen de manera imparcial y consistente, comunicando además que la organización tiene

procesos estandarizados para destinar recursos y salarios a los empleados. Por lo que es un concepto complementario a la justicia distributiva.

Dimensión 3: Justicia interpersonal.

Según Cropanzano, Bowen y Gilliland (2007) se refiere al grado en que las personas son tratadas con dignidad, cortesía y respeto por parte de sus superiores. En este contexto, las personas necesitan ser aceptadas y valoradas por los demás, y en la medida que sean tratadas con respeto y no vulneradas, especialmente por aquellos que ostentan el poder y toman las decisiones, mayor grado de justicia percibirán.

Asimismo, la justicia interpersonal, actúa para modificar las reacciones frente a los procedimientos y decisiones, considerando que las explicaciones entregan información, la que permite evaluar los aspectos estructurales del proceso.

Dimensión 4: Justicia informativa.

Colquitt (2001) afirmó que la justicia informativa hace alusión a la calidad de las explicaciones recibidas sobre temas relacionados con el trabajo, la tarea y los incentivos.

Para Mladinic e Isla (2002), se refiere a la posibilidad, que tiene los colaboradores, de acceder a información relevante. Este tipo de justicia, se fundamenta en las explicaciones entregadas a las personas, en el proceso de implementación de nuevos procedimientos, con el fin de modificar las reacciones frente a los cambios. Por lo tanto, es fundamental el grado de equidad de las explicaciones, las justificaciones y la información entregada.

1.4. Formulación del problema

Problema principal:

¿Qué relación existe entre los valores personales y la percepción de la justicia organizacional del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018?

Problemas específicos:

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre los valores personales y la justicia distributiva del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre los valores personales y la justicia procedimental del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre los valores personales y la justicia interpersonal del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre los valores personales y la justicia informativa del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

La investigación se justifica teóricamente por los autores de las variables estudiadas, en cuanto a la variable 1 valores personales Schwartz (2006), en su teoría reconoce diez valores motivacionales diferentes y determina la dinámica de la lucha y de la pertinencia entre ellos. Estas dinámicas presentan una organización de vinculaciones entre los valores comunes a grupos culturalmente diferentes. Esta idea manifiesta que hay una institución global de las motivaciones de los individuos.

Asimismo la variable justicia organizacional bajo la teoría de la equidad siendo Adams (1965), psicólogo que estudia la conducta en el lugar de trabajo es el pionero de la teoría donde manifiesta que el individuo quiere que se le reconozca de manera justa el trabajo que realiza siendo recompensado, si se siente que hay una inequidad puede elegir entre varias estrategias para reducir los sentimientos de desigualdad, y elegirá la que le

resulta más fácil: a) cambiar su rendimiento: aumentar o disminuir producción; b) cambiar sus recompensas: buscar un mejor sueldo u otros beneficios.

Justificación metodológica

La investigación se justifica de forma metodológica porque los instrumentos que se utilizaron en la investigación fueron instrumentos estandarizados los cuales se encontraron validados y ya no fueron necesarios realizar dicho procedimiento en cuanto a la confiabilidad del instrumento si se realizó por razones de contextualizar el instrumento a la muestra con la que se aplicó que fueron Los trabajadores , se justifica el trabajo por los dos procedimientos básicos que debe tener dichos instrumentos de investigación la validez y fiabilidad los cuales se cumplen por los instrumentos utilizados en el presente estudio.

Justificación práctica

El estudio realizado presenta las recomendaciones que serán tomadas en cuenta para mejorar los niveles de las variables de estudio y de este modo alcanzar los objetivos institucionales.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general:

Existe relación significativa entre los valores personales y la justicia organizacional del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018.

Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre los valores personales y la justicia distributiva del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre los valores personales y la justicia procedimental de los del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre los valores personales y la justicia interpersonal de los del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre los valores personales y la justicia informativa de los del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018.

1.7. Objetivos**Objetivo general**

Determinar la relación entre los valores personales y la justicia organizacional del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018.

Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre los valores personales y la justicia distributiva de los del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre los valores personales y la justicia procedimental de los del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre los valores personales y la justicia interpersonal de los del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre los valores personales y la justicia informativa de los del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

En la parte metodológica el estudio tuvo en cuenta el enfoque cuantitativo teniendo en cuenta los procedimientos estadísticos de procesamiento de datos realizó “la estadística descriptiva e inferencial” Sánchez y Reyes (2015, p. 51).

El método de la investigación fue el hipotético deductivo ya que “se partieron de inferencias lógicas para arriba a conclusiones particulares a partir de las hipótesis realizadas y así poder comprobar dichas hipótesis para poder generalizar los resultados” Sánchez y Reyes (2015, p. 59).

El estudio fue de tipo sustantiva, porque de acuerdo a Sánchez y Reyes (2015) manifestaron que este tipo de investigación “se encarga de responder a los problemas sustanciales, donde está orientada, a describir, explicar, predecir o retrodecir la realidad lo cual busca dar principios y leyes generales que permitan profundizar una teoría” (p. 45).

Los estudios de nivel descriptivos su propósito es especificar las propiedades, características y los perfiles de personas que se sometan a un análisis. Hernández, Fernández y Baptista (2014).

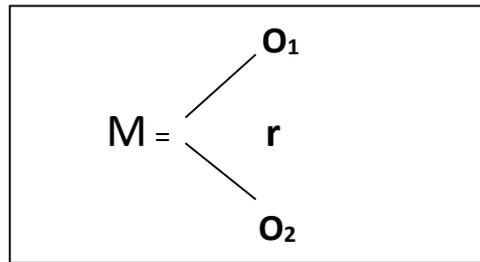
Otro de los niveles de investigación fue el correlacional tuvo como objetivo buscar la relación o asociación entre las variables en este caso los valores personales y el compromiso organizacional. Hernández, et al. (2014).

Diseño

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, transversal ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio.

Es no experimental porque no se realizó la manipulación de variable no se hizo variar la intención de la variable, en conclusión no se realizó ningún experimento. Hernández, et al. (2014).

El estudio se realizó bajo un corte transversal porque según Hernández, et al. (2014) se estudió la variable en un momento dado describiéndola y analizándola en un momento indicado. El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Dónde:

m : personal

O1 : Observación sobre la variable valores personales

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

O2 : Observación sobre la variable justicia organizacional

2.2. Variables, operacionalización

V1: Valores personales

Schwartz (2005) sostuvo que los valores personales orientan el comportamiento humano de acuerdo con tres principios básicos: a) los valores tienen una influencia en la percepción e interpretación de las situaciones; b) los valores, si son activados, ejercen una influencia en el comportamiento; y, c) los valores inducen un poder atractivo sobre las acciones, inducen la planificación de la acción (mientras más prioritario en la escala de valores, mejor será planeado el comportamiento).

Variable 2: Justicia organizacional

Según Colquitt (2001) citado en Villa (2015), la justicia organizacional se refiere a la magnitud en la cual las personas perciben los eventos organizacionales como justos.

Definición operacional de las variables

V1: Valores personales

Estrategias elaboradas con el fin de medir la variable valores personales, tomando en cuenta las dimensiones y medido con un instrumento de tipo Likert.

V2: Justicia organizacional

Estrategias elaboradas con la finalidad de medir la variable justicia organizacional, tomando en cuenta las dimensiones y medido con un instrumento de tipo Likert.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable valores personales

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Hedonismo	Placer, disfrute de la vida	10,26,37		
Seguridad	Familia, seguridad nacional, orden social	5,14,21,31,35		
Poder	Status social, autoridad, riqueza	2,17,39		
Logro	Éxito, capacidad, ambicioso, influencia	4,13,24,32	Se parece mucho a mi (6)	
Autodirección	Actos y pensamientos, tomade decisiones, acción, creación y exploración	1,11,22,34	Se parece a mi (5)	Bajo (40-106)
Conformidad	Cortesía, obediencia, autodisciplina, honra a los padres y mayores	7,16,28,36	Se parece algo a mi (4)	Medio (107-173)
Autodirección	Comprender, ser tolerante, apreciar y proteger a la gente y naturaleza, justicia social.	3,8,19,23,29,40	Se parece poco a mi (3)	Alto (174-240)
Conformidad		6,15,30	No se parece a mi (2)	Escala ordinal
Universalismo	Atrevimiento, vida variada, vida emocionante		No se parece nada a mi (1)	
Estimulación	Respeto, compromiso, aceptación de costumbres de la cultura o religión	9,20,25,38		
Tradición	Ayuda, honestidad, perdón, lealtad , responsabilidad	12,18,27,33		
Benevolencia				

Nota: Tomado de Schwartz (1990)

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable justicia organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Justicia distributiva	Recompensas reflejan esfuerzo por el trabajo	Del 1 al 4	(1) Nunca	
	Recompensas por el trabajo son apropiadas			
Justicia procedimental	Recompensas reflejan la contribución a la organización	Del 05 al 11	(2) Casi nunca	Baja
	Recompensas por el desempeño son justas			
	Posibilidad de expresar sus puntos de vista			
	Influencia sobre las recompensas			
Justicia interpersonal	Aplicación consistentes de los procedimientos	Del 12 al 15	(3) A veces	Media
	Posibilidad para solicitar recompensas			
	Trato educado			
Justicia informativa	Trato digno	Del 16 al 20	(4) Casi siempre	Alta
	Trato con respeto			
	Comentarios apropiados		(5) Siempre	
	Sinceridad en la comunicación			
	Explicación detalla			
	Razonabilidad de la explicación			
	Oportunidad de la explicación.			
	Comunicación basada en necesidades específicas.			

Nota: Tomado de Collquitt (2001)

2.3. Población y muestra

Población

La población según Hernández, et al. (2010) la población se define “como el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 36).

La población estuvo compuesta por un total de 97 colaboradores.

Muestra

Para hallar dicha muestra se siguió el siguiente procedimiento:

Calcular el tamaño de muestra con la fórmula:

$$n = \frac{z^2 * N * P * q}{E^2 (N - 1) + Z^2 * P * q}$$

Z= Nivel de confianza, usualmente se utilizó al 95% y tiene un valor de 1.96.

E= Error de estimación. Es la variación esperada entre lo que se encuentra en la muestra con relación a la población. Se aplica en decimales, verbi Grace 5 % de error es igual 0.05.

n= Tamaño de muestra

p= Proporción de la variable de estudio.

q= Variabilidad de la variable

Como se puede apreciar en la fórmula anterior, el tamaño de la muestra es indiferente al tamaño de la población, pero si se considera al total de la población el tamaño de la muestra se ajustaría, así:

$$n = \frac{(1.96)^2 (97) * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2 (97 - 1) + (1.96)(1.96)(0.5)(0.5)} = \frac{3.8416 \times 97 \times 0.25}{0.24 + 0.96} = \frac{93.14}{1.2}$$

$$n = 77.6$$

Total de muestra: 78.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica fue la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios, que se detallan a continuación:

Variable 1: valores personales

Ficha técnica

Técnicas: Encuesta

Instrumentos: Cuestionario

Nombre original: Cuestionario de Valores de Schwartz

Autor : Schwartz (1990)

Lugar: Innóvate Perú - Lima

Duración: Aproximadamente de 30 a 40 minutos

Administración: Individual o colectivo

Ámbito de Aplicación: personal de Innóvate Perú

Puntuación: Calificación manual o computarizada

Forma de Administración: Individual.

Instrumento 2: Escala de justicia organizacional

Ficha técnica.

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Autor: Colquitt

Año: 2001

Ámbito de Aplicación: Innóvate Perú - Lima

Forma de administración: Auto administrado

Escala de justicia organizacional de Colquitt (2001) que comprende (20) ítems y cuatro (4) Subescalas. Estos reactivos se distribuyen en cuatro dimensiones: justicia distributiva (cuatro reactivos), con índices α que variaron entre 0.79 y 0.88; justicia, satisfacción y compromiso organizacional 37 procedimental (siete reactivos) con α entre 0.80 y 0.85; justicia interpersonal (cuatro reactivos), con α entre 0.79 y 0.83 y justicia informacional (cinco reactivos), con α entre 0.85 y 0.88. Las respuestas se dan en una escala tipo likert cinco puntos, variando desde siempre (5) a nunca (1)

Validez

El presente trabajo no se empleó la técnica de validación porque los instrumentos que se utilizaron fueron instrumentos estandarizados por lo tanto no requirió de dicho procedimiento por ser un instruemnto estandarizado validado bajo la validez de constructo, contenido y criterial de Schwartz para los valores personales y el instrumento de justicia organizacional es un instrumento estandarizado por Colquitt en con sus cuatro dimensiones pasando por la validez de constructo, de contenido y criterial.

Confiabilidad

Se realizó la fiabilidad por razones de contexto para ver la viabilidad del instrumento. La confiabilidad de los instrumentos estuvo dado por la medida de consistencia interna del instrumento mediante el estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach, para ello se utilizó el paquete estadístico SPSS.

Se realizó una prueba piloto con 30 trabajadores, con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido. Asimismo se utilizó la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario.

Tabla 3

Estadístico de fiabilidad del instrumento de valores personales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	40

Interpretación: El instrumento de la variable valores personales tiene una confiabilidad muy alta con 0.961 puntos.

Tabla 4

Estadístico de fiabilidad del instrumento de justicia organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	20

Interpretación: El instrumento de la variable justicia organizacional tiene una confiabilidad muy alta con 0.958 puntos.

Tabla 5

Escalas y baremos de la variable valores personales

General	Cuantitativo					Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	Dim5	
40-106	3-7	5-12	3-7	4-10	4-10	Bajo
107-173	8-12	13-21	8-12	11-17	11-17	Medio
174-240	13-18	22-30	13-18	18-24	18-24	Alto

Cuantitativo					Cualitativo
Dim6	Dim7	Dim8	Dim9	Dim10	
4-10	6-15	3-7	4-10	4-10	Bajo
11-17	16-25	8-12	11-17	11-17	Medio
18-24	26-36	13-18	18-24	18-24	Alto

Tabla 6

Baremos de la variable justicia organizacional

Cuantitativo					Cualitativo
General	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	
20-46	4-9	7-16	4-9	5-11	Malo
47-73	10-15	17-26	10-15	12-18	Regular
74-100	16-20	27-35	16-20	19-25	Bueno

2.5. Método de análisis de datos

Una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procedió al análisis estadístico respectivo, en la cual se utilizó el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 22. Los datos fueron tabulados y presentados en tablas y figuras de acuerdo a las variables y dimensiones.

Para la prueba de las hipótesis se aplicó el coeficiente Rho de Spearman, ya que el propósito fue determinar la relación entre las dos variables a un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%.

Estadística descriptiva: porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos y tablas de contingencias.

Estadística inferencial: Rho de Spearman para medir el grado de relación de las variables:

$$r_s = \frac{1 - 6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre rangos (X menos Y)

n = número de datos

2.6. Aspectos éticos

El presente estudio ha sido realizado por la suscrita respetando los derechos de autor correspondientes, haciendo las citas respectivas. La encuesta ha sido realizada en forma anónima, a fin de lograr un resultado confiable.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 7

Niveles de la variable valores personales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	49	62,8	62,8	62,8
	Medio	21	26,9	26,9	89,7
	Alto	8	10,3	10,3	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

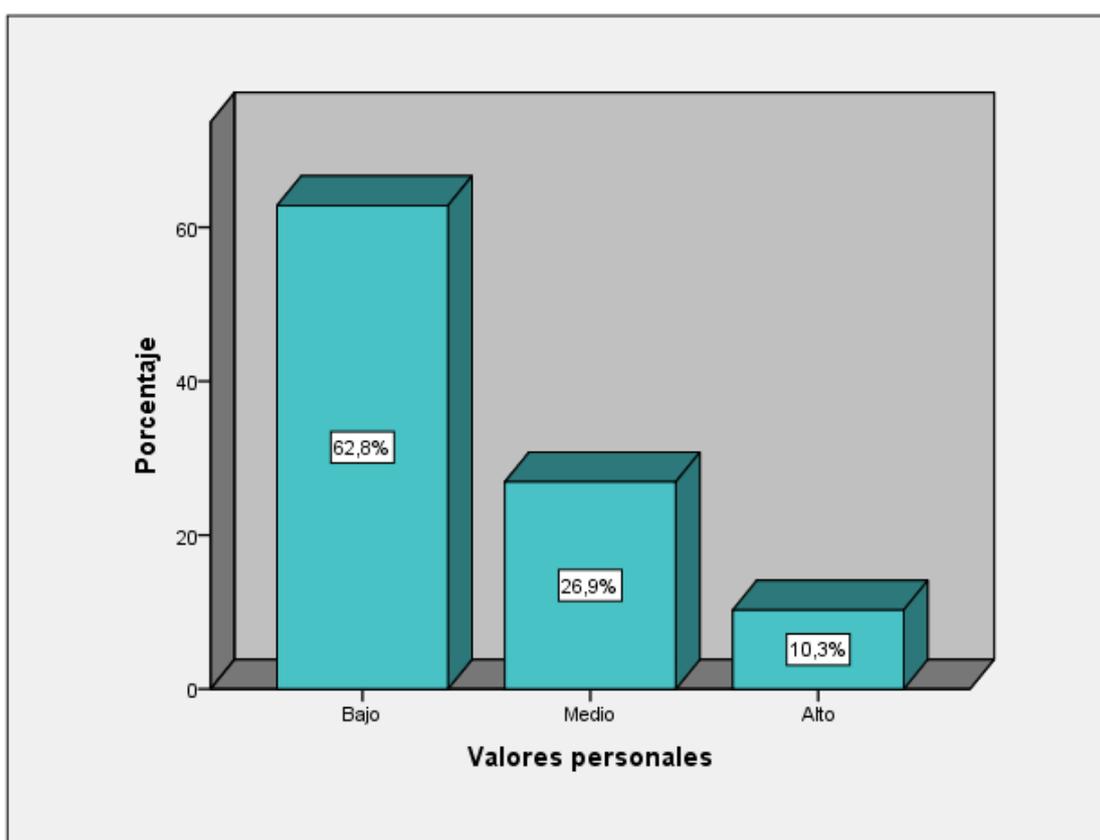


Figura 1. Niveles de la variable valores personales

En la tabla 7 y figura 1, el 62.8% percibió un nivel bajo, el 26.9% percibió un nivel medio y el 10.3% percibió un nivel alto de valores personales.

Tabla 8

Niveles de la dimensión hedonismo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	48	61,5	61,5	61,5
	Medio	19	24,4	24,4	85,9
	Alto	11	14,1	14,1	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

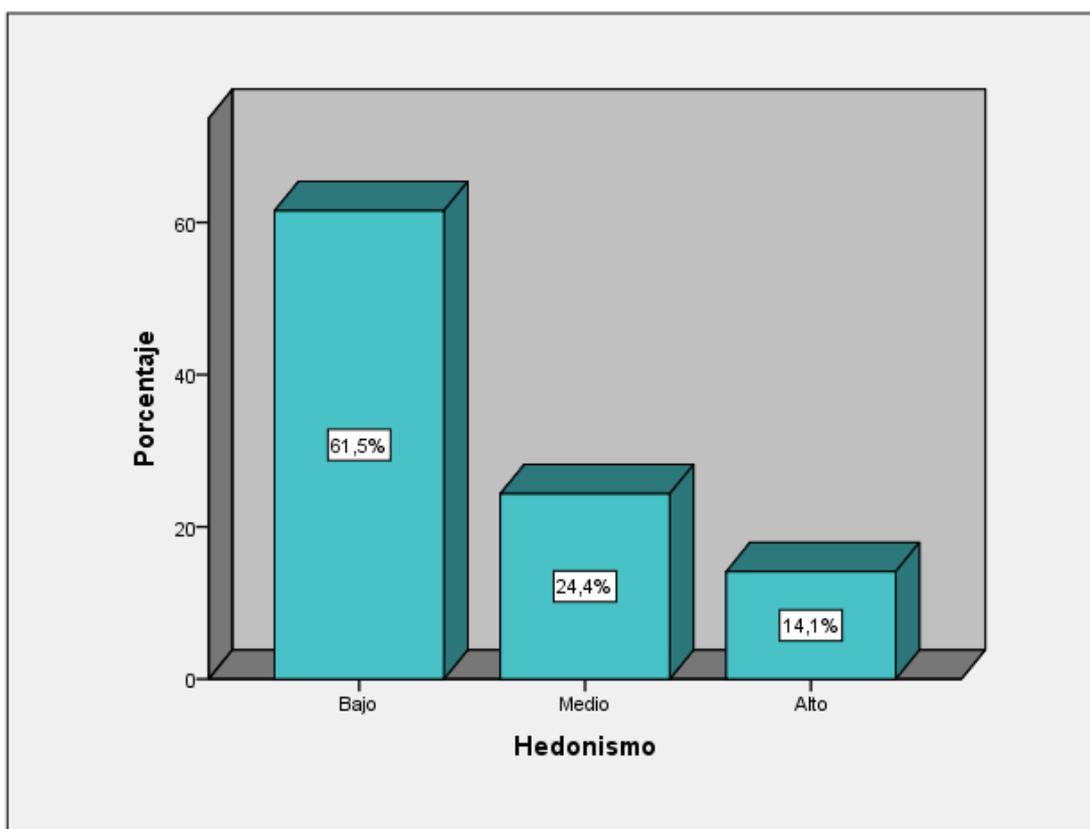


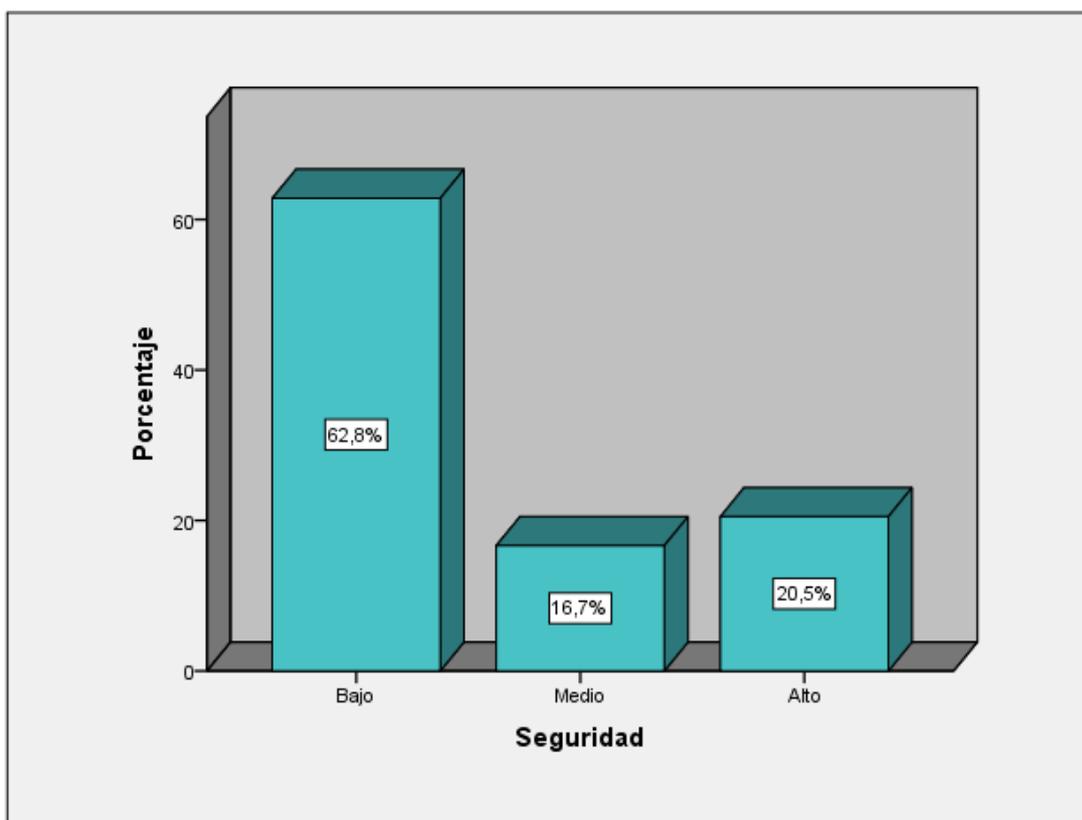
Figura 2. Niveles de la dimensión hedonismo

En la tabla 8 y figura 2, el 61.5% percibió un nivel bajo, el 24.4% percibió un nivel medio y el 14.1% percibió un nivel alto de hedonismo de los valores personales.

Tabla 9

Niveles de la dimensión seguridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	49	62,8	62,8	62,8
	Medio	13	16,7	16,7	79,5
	Alto	16	20,5	20,5	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

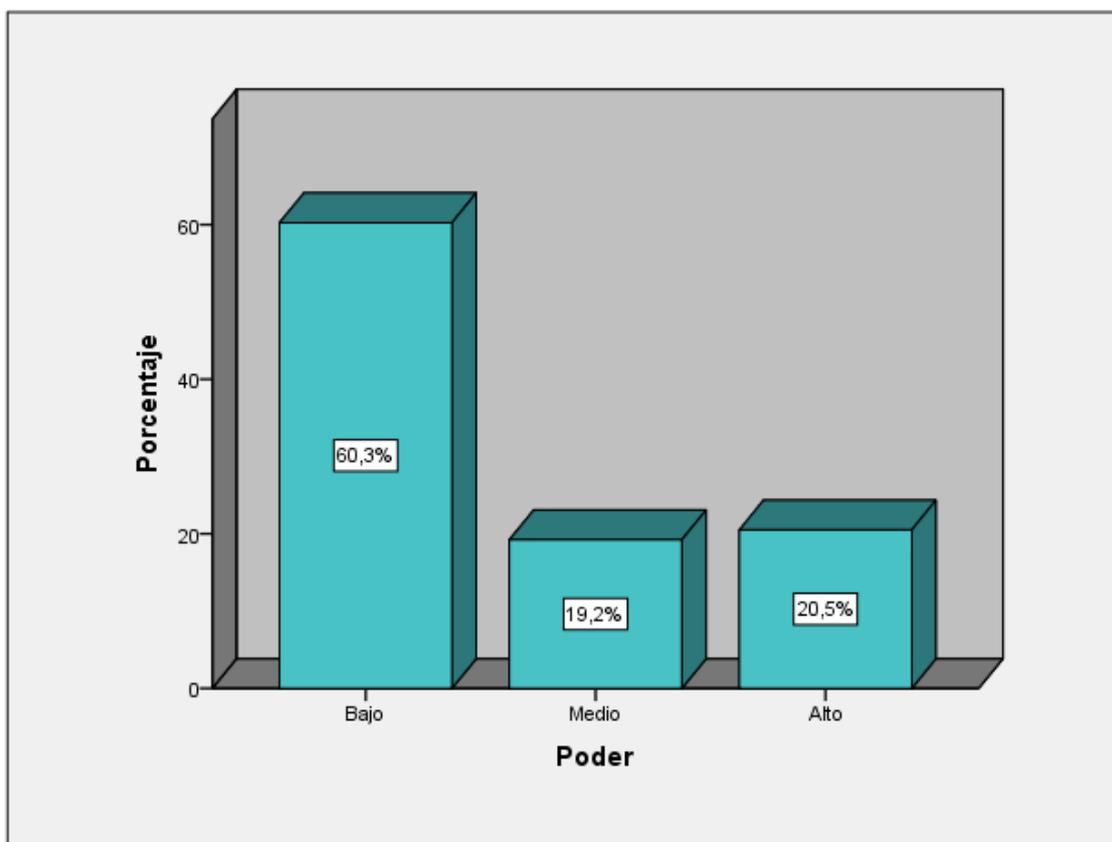
*Figura 3. Niveles de la dimensión seguridad*

En la tabla 9 y figura 3, el 62.8% percibió un nivel bajo, el 16.7% percibió un nivel medio y el 20.5% percibió un nivel alto de seguridad de los valores personales.

Tabla 10

Niveles de la dimensión poder

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	47	60,3	60,3	60,3
	Medio	15	19,2	19,2	79,5
	Alto	16	20,5	20,5	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

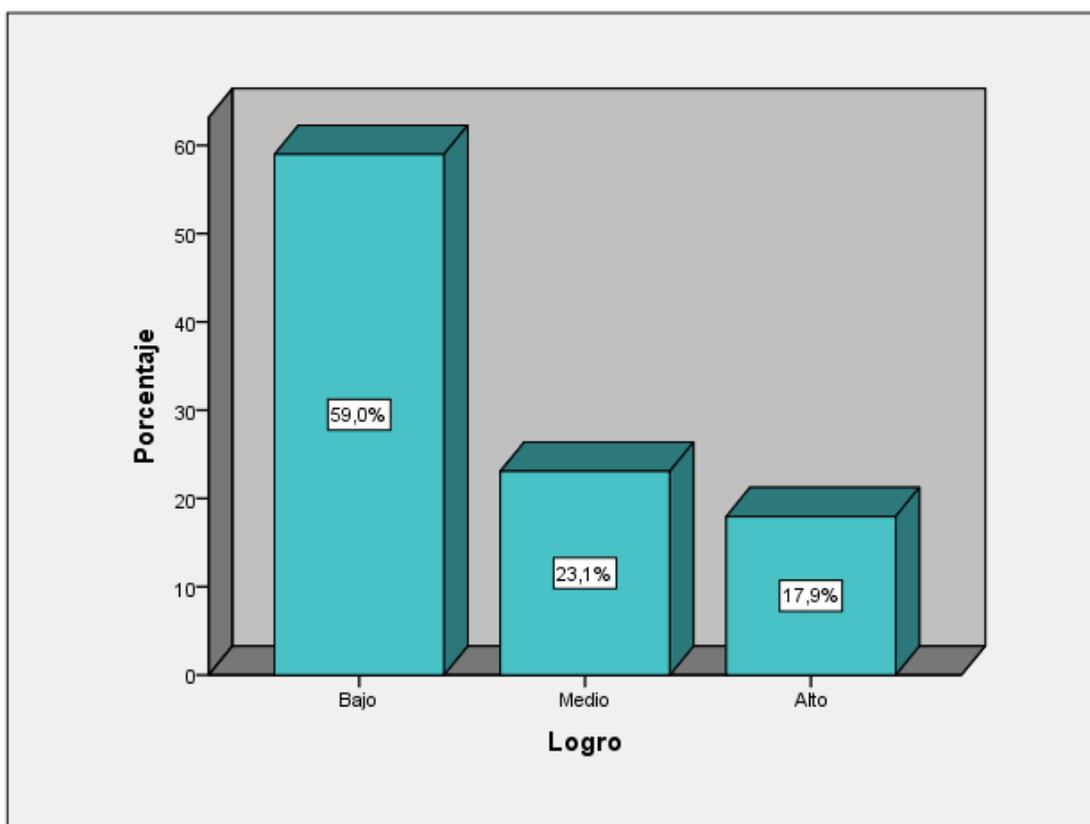
*Figura 4. Niveles de la dimensión poder*

En la tabla 10 y figura 4, el 60.3% percibió un nivel bajo, el 19.2% percibió un nivel medio y el 20.5% percibió un nivel alto de poder de los valores personales.

Tabla 11

Niveles de la dimensión logro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	46	59,0	59,0	59,0
	Medio	18	23,1	23,1	82,1
	Alto	14	17,9	17,9	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

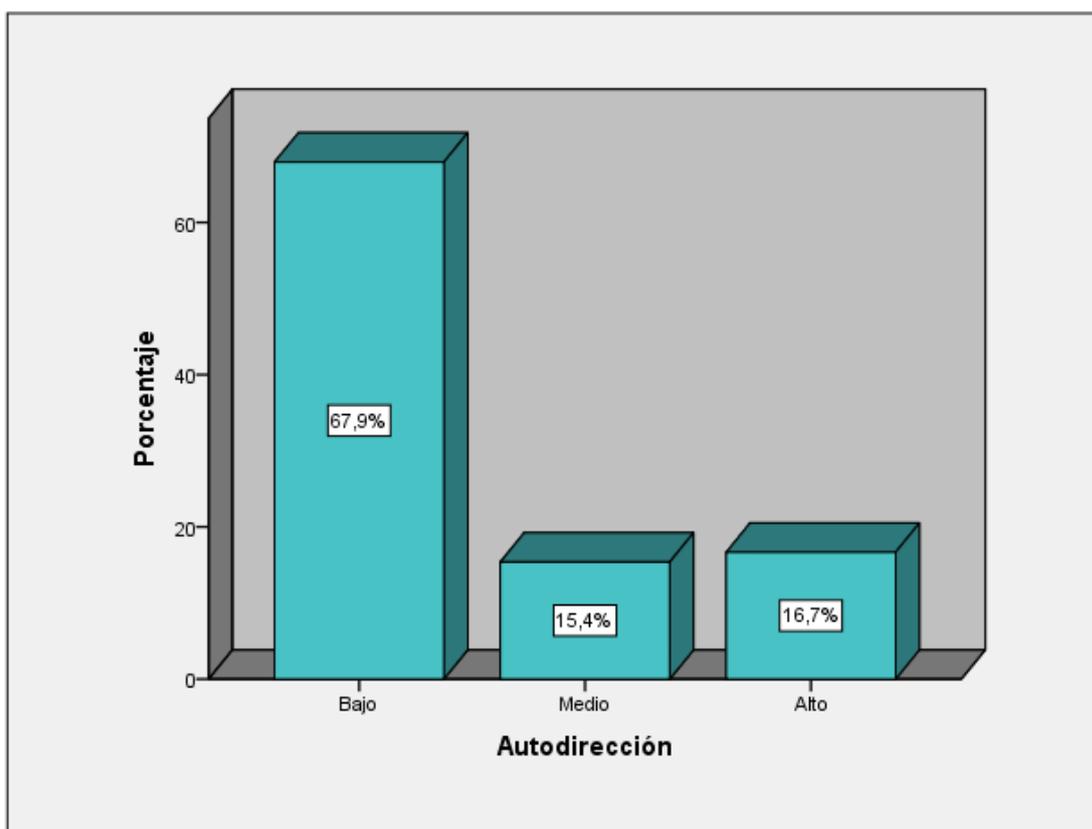
*Figura 5. Niveles de la dimensión logro*

En la tabla 11 y figura 5, el 59% percibió un nivel bajo, el 23.1% percibió un nivel medio y el 17.9% percibió un nivel alto de logro de los valores personales.

Tabla 12

Niveles de la dimensión autodirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	53	67,9	67,9	67,9
	Medio	12	15,4	15,4	83,3
	Alto	13	16,7	16,7	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Figura 6. Niveles de la *dimensión autodirección*

En la tabla 12 y figura 6, el 67.9% percibió un nivel bajo, el 15.4% percibió un nivel medio y el 16.7% percibió un nivel alto de autodirección de los valores personales.

Tabla 13

Niveles de la dimensión conformidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	47	60,3	60,3	60,3
	Medio	18	23,1	23,1	83,3
	Alto	13	16,7	16,7	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

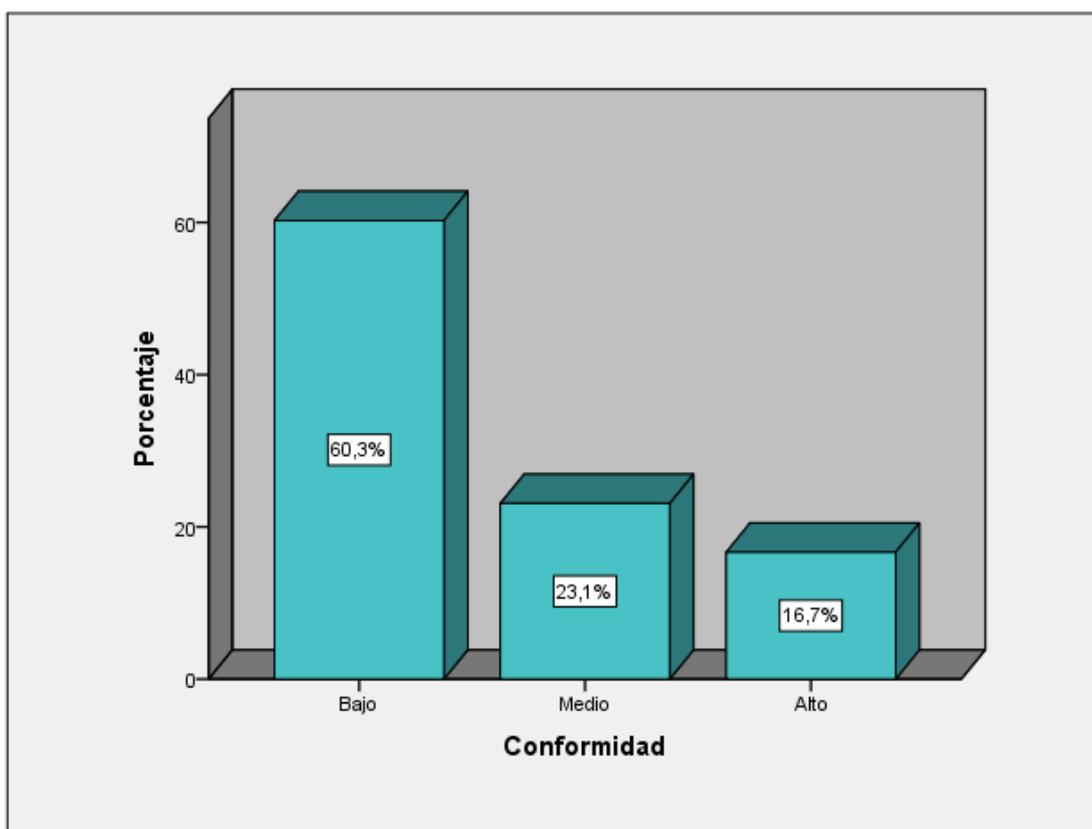


Figura 7. Niveles de la dimensión conformidad

En la tabla 13 y figura 7, el 60.3% percibió un nivel bajo, el 23.1% percibió un nivel medio y el 16.7% percibió un nivel alto de conformidad de los valores personales.

Tabla 14

Niveles de la dimensión universalismo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	47	60,3	60,3	60,3
	Medio	18	23,1	23,1	83,3
	Alto	13	16,7	16,7	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

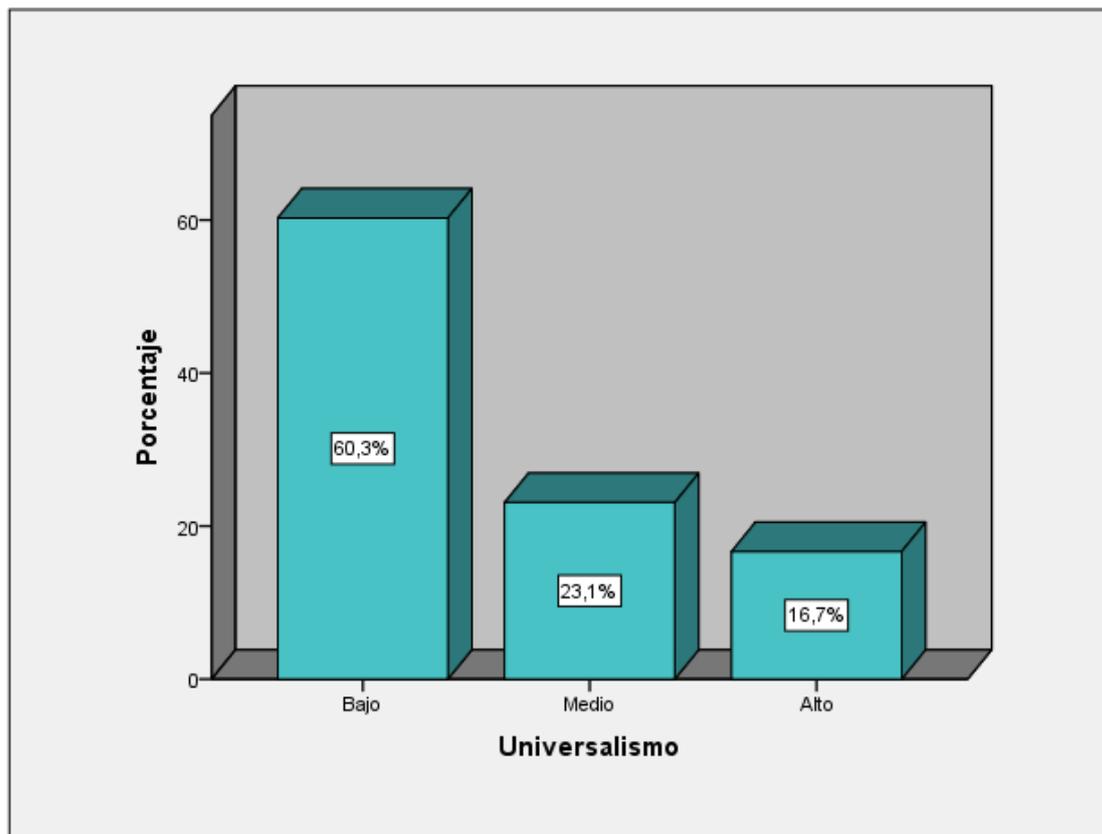


Figura 8. Niveles de la dimensión universalismo

En la tabla 14 y figura 8, el 60.3% percibió un nivel bajo, el 23.1% percibió un nivel medio y el 16.7% percibió un nivel alto de universalismo de los valores personales.

Tabla 15

Niveles de la dimensión estimulación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	46	59,0	59,0	59,0
	Medio	19	24,4	24,4	83,3
	Alto	13	16,7	16,7	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

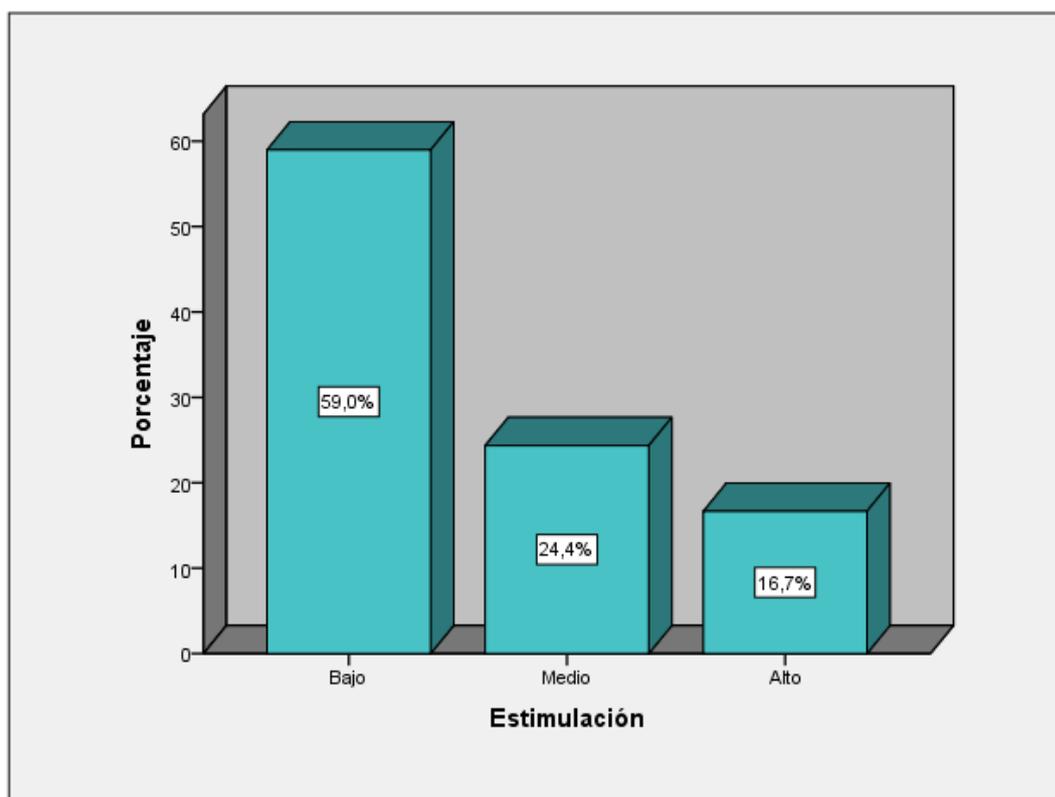


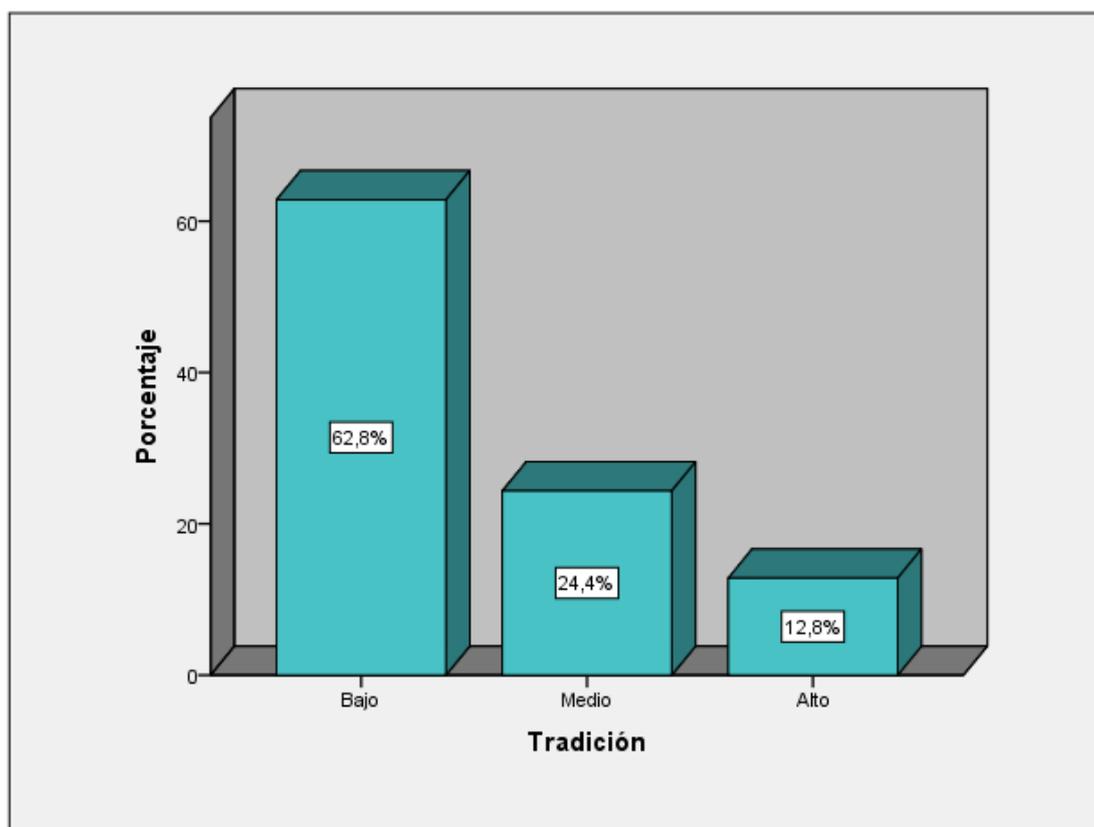
Figura 9. Niveles de la dimensión estimulación

En la tabla 15 y figura 9, el 59% percibió un nivel bajo, el 24.4% percibió un nivel medio y el 16.7% percibió un nivel alto de estimulación de los valores personales.

Tabla 16

Niveles de la dimensión tradición

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	49	62,8	62,8	62,8
	Medio	19	24,4	24,4	87,2
	Alto	10	12,8	12,8	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

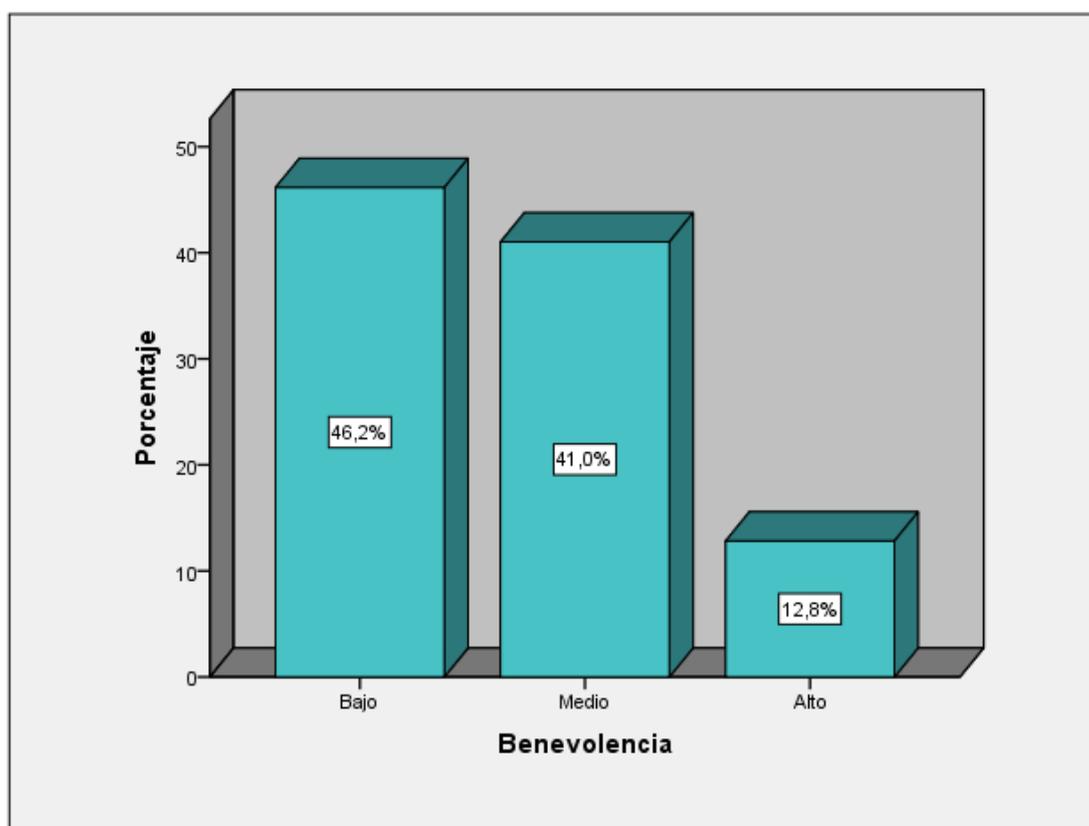
*Figura 10. Niveles de la dimensión tradición*

En la tabla 16 y figura 10, el 62.8% percibió un nivel bajo, el 24.4% percibió un nivel medio y el 12.8% percibió un nivel alto de tradición de los valores personales.

Tabla 17

Niveles de la dimensión benevolencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	36	46,2	46,2	46,2
	Medio	32	41,0	41,0	87,2
	Alto	10	12,8	12,8	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

*Figura 11. Niveles de la dimensión benevolencia*

En la tabla 17 y figura 11, el 46.2% percibió un nivel bajo, el 41% percibió un nivel medio y el 12.8% percibió un nivel alto de benevolencia de los valores personales.

Tabla 18

Niveles de la variable justicia organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	37	47,4	47,4	47,4
	Regular	38	48,7	48,7	96,2
	Bueno	3	3,8	3,8	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

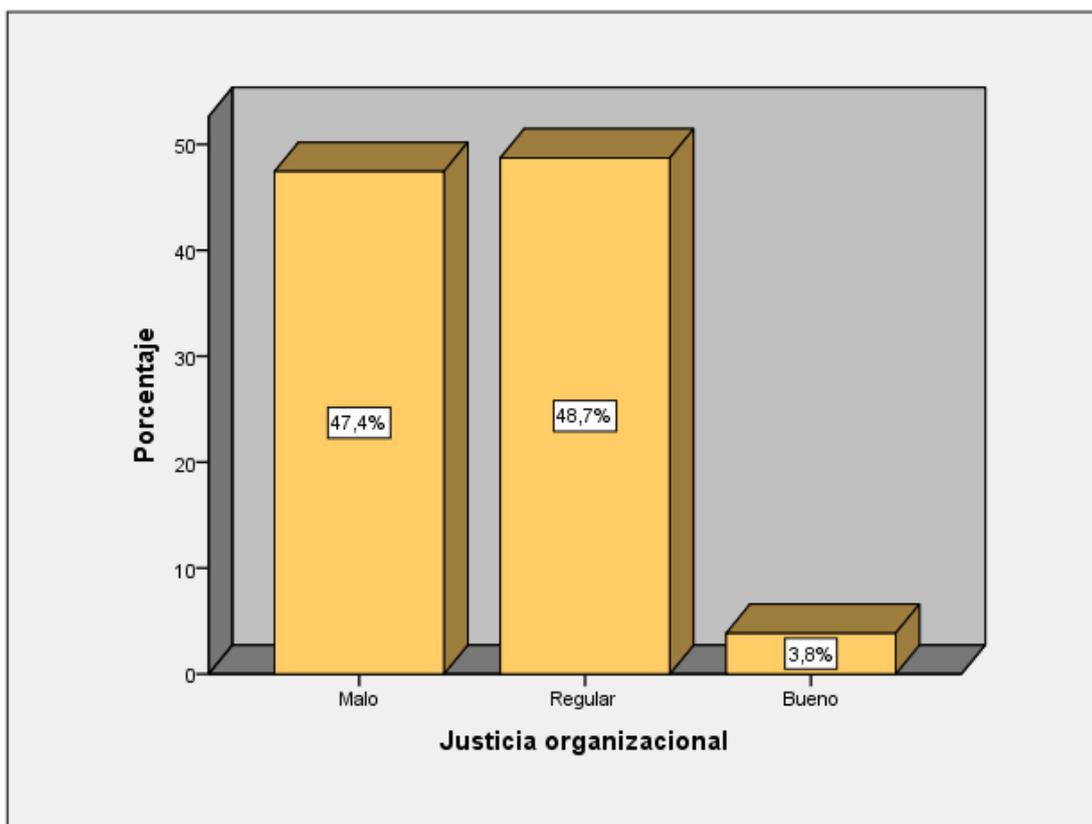


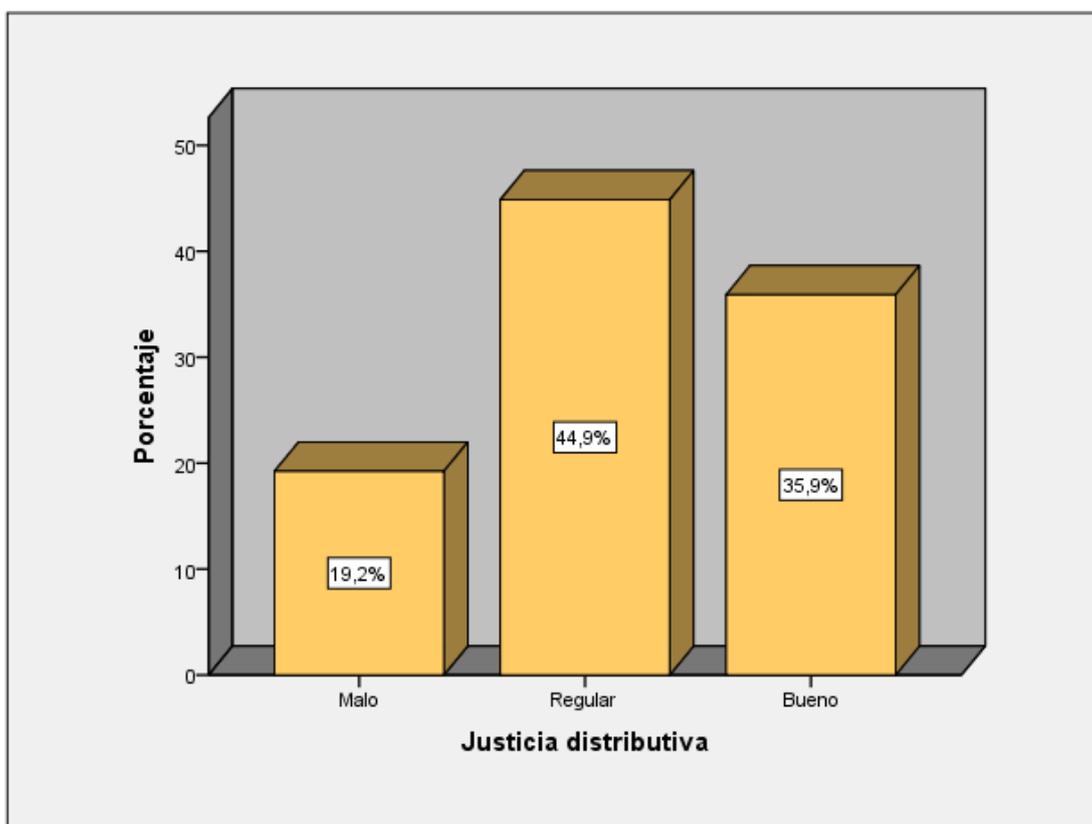
Figura 12. Niveles de la variable justicia organizacional

En la tabla 18 y figura 12, el 47.4% percibió un nivel malo, el 48.7% percibió un nivel regular y el 3.8% percibió un nivel bueno de justicia organizacional.

Tabla 19

Niveles de la dimensión justicia distributiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	15	19,2	19,2	19,2
	Regular	35	44,9	44,9	64,1
	Bueno	28	35,9	35,9	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

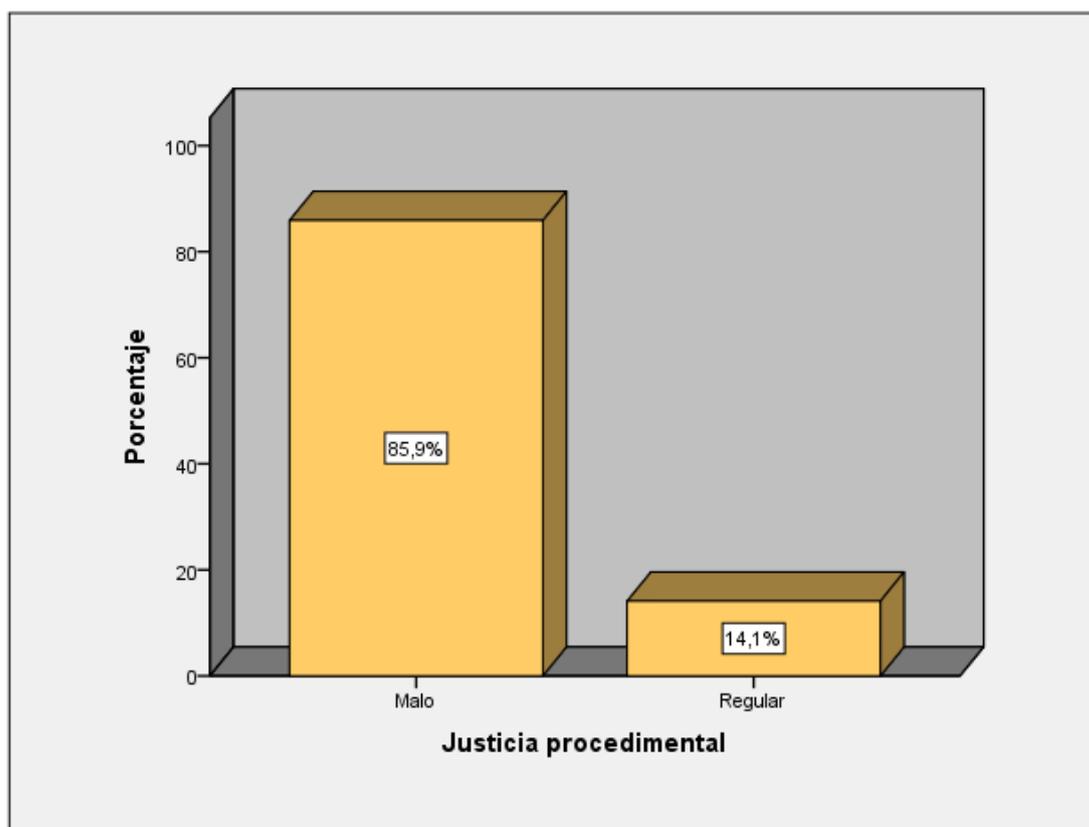
*Figura 13. Niveles de la dimensión distributiva*

En la tabla 19 y figura 13, el 19.2% percibió un nivel malo, el 44.9% percibió un nivel regular y el 35.9% percibió un nivel bueno de justicia distributiva.

Tabla 20

Niveles de la dimensión justicia procedimental

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	67	85,9	85,9	85,9
	Regular	11	14,1	14,1	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

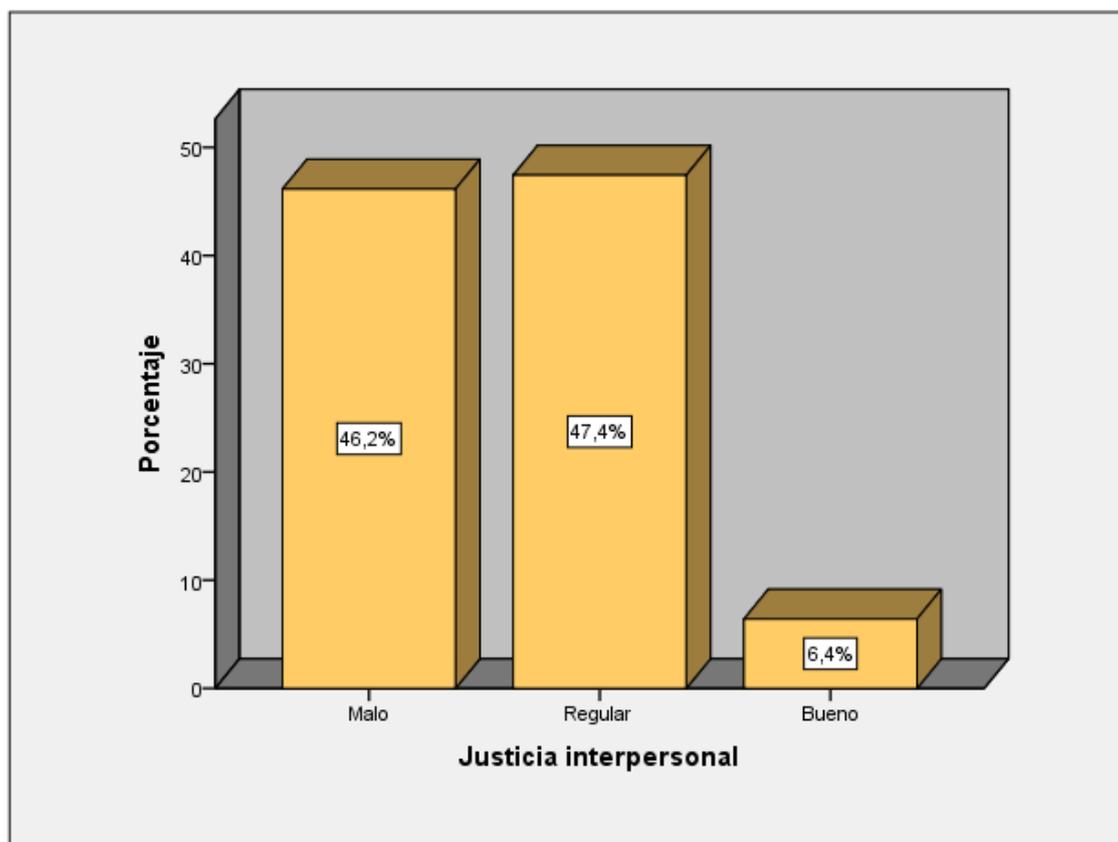
*Figura 14.* Niveles de la dimensión justicia procedimental

En la tabla 20 y figura 14, el 85.9% percibió un nivel malo, el 14.1% percibió un nivel regular de justicia procedimental.

Tabla 21

Niveles de la dimensión justicia interpersonal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	36	46,2	46,2	46,2
	Regular	37	47,4	47,4	93,6
	Bueno	5	6,4	6,4	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

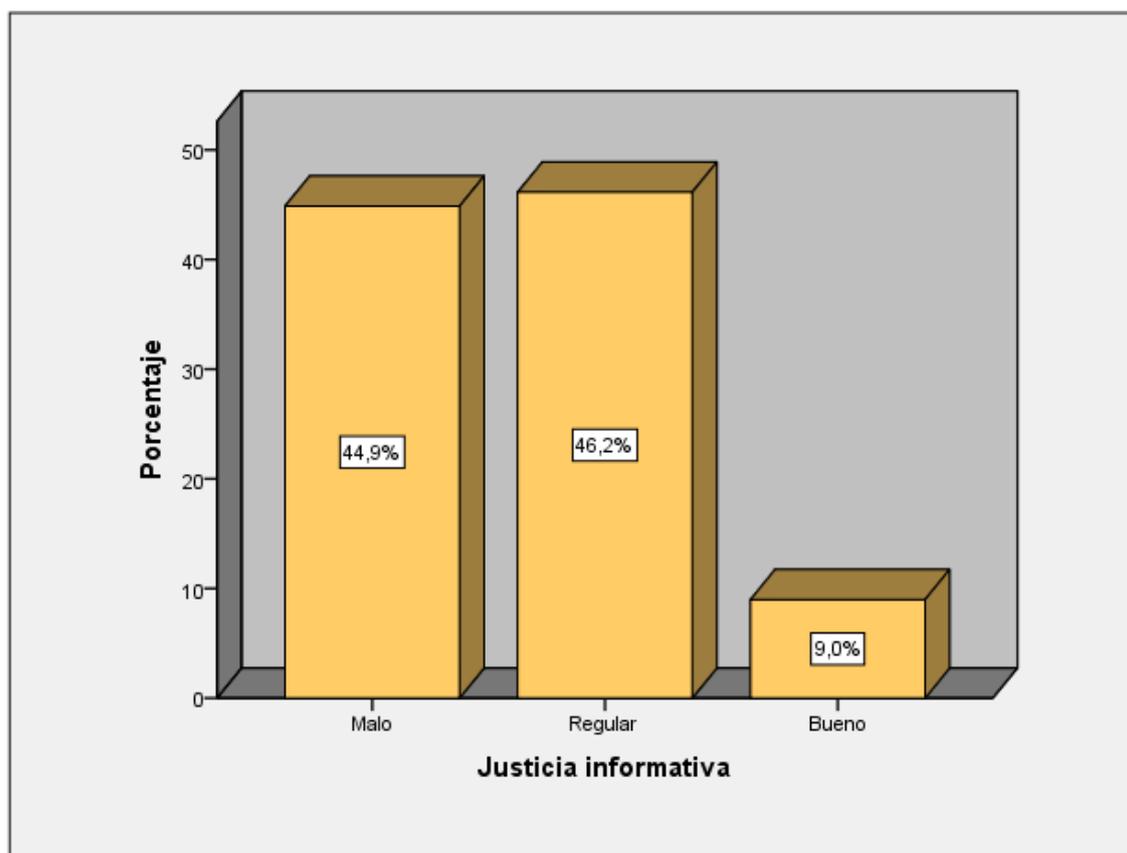
*Figura 15.* Niveles de la dimensión justicia interpersonal

En la tabla 21 y figura 15, el 46.2% percibió un nivel malo, el 47.4% percibió un nivel regular y el 6.4% percibió un nivel bueno de justicia interpersonal.

Tabla 22

Niveles de la dimensión informativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	35	44,9	44,9	44,9
	Regular	36	46,2	46,2	91,0
	Bueno	7	9,0	9,0	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

*Figura 16.* Niveles de la dimensión justicia informativa

En la tabla 22 y figura 16, el 44.9% percibió un nivel malo, el 46.2% percibió un nivel regular y el 9% percibió un nivel bueno de justicia informativa.

3.2 Descripción de variables

Tabla 23

Niveles de la variable valores personales y justicia organizacional

			Justicia organizacional			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Valores personales	Bajo	Recuento	31	18	0	49
		% del total	39,7%	23,1%	0,0%	62,8%
	Medio	Recuento	5	15	1	21
		% del total	6,4%	19,2%	1,3%	26,9%
	Alto	Recuento	1	5	2	8
		% del total	1,3%	6,4%	2,6%	10,3%
Total	Recuento	37	38	3	78	
	% del total	47,4%	48,7%	3,8%	100,0%	

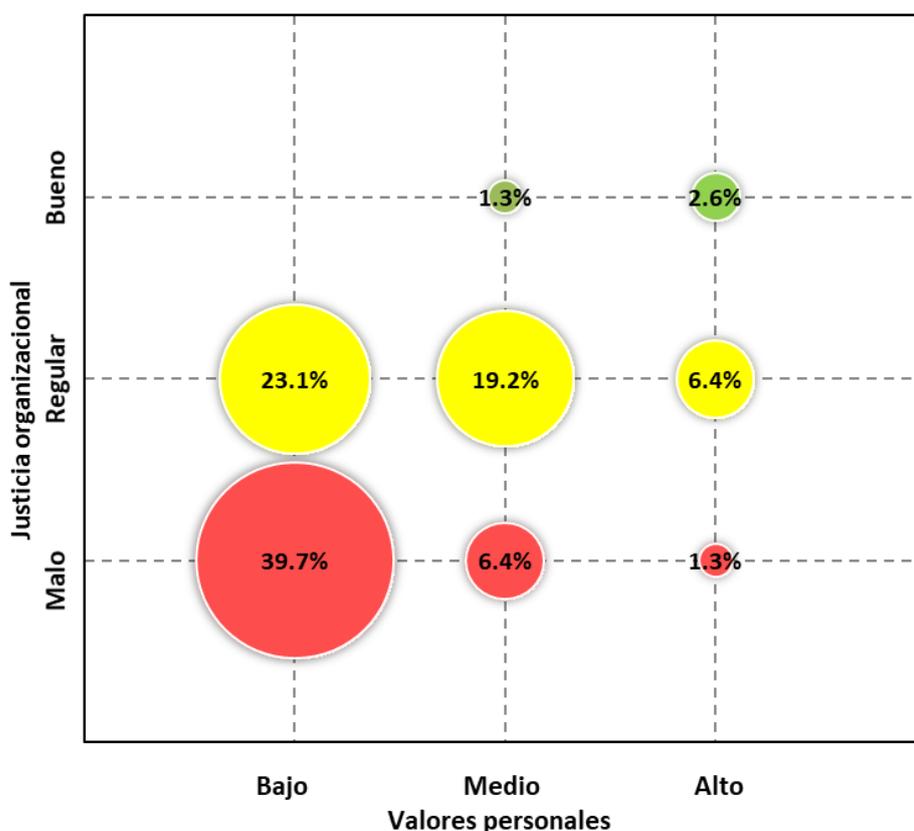


Figura 17. Niveles de la variable valores personales y justicia organizacional

En la tabla 23 y figura 17, se observa que si el nivel es medio de valores personales, el 1.3% presenta un nivel bueno de justicia organizacional, el 19.2% presenta un nivel regular y el 6.4% presenta un nivel malo; además si el nivel de valores personales es bajo, el 23.1% presenta un nivel regular y el 39.7% presenta un nivel malo; sin embargo si el nivel de valores personales es alto, el 2.6% presenta un nivel bueno, el 6.4% presenta un nivel regular y el 1.3% presenta un nivel malo de justicia organizacional.

Tabla 24

Niveles de la variable valores personales y justicia distributiva

		Justicia distributiva			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Valores personales	Bajo	Recuento	13	26	10	49
		% del total	16,7%	33,3%	12,8%	62,8%
	Medio	Recuento	1	9	11	21
		% del total	1,3%	11,5%	14,1%	26,9%
	Alto	Recuento	1	0	7	8
		% del total	1,3%	0,0%	9,0%	10,3%
Total	Recuento	15	35	28	78	
	% del total	19,2%	44,9%	35,9%	100,0%	

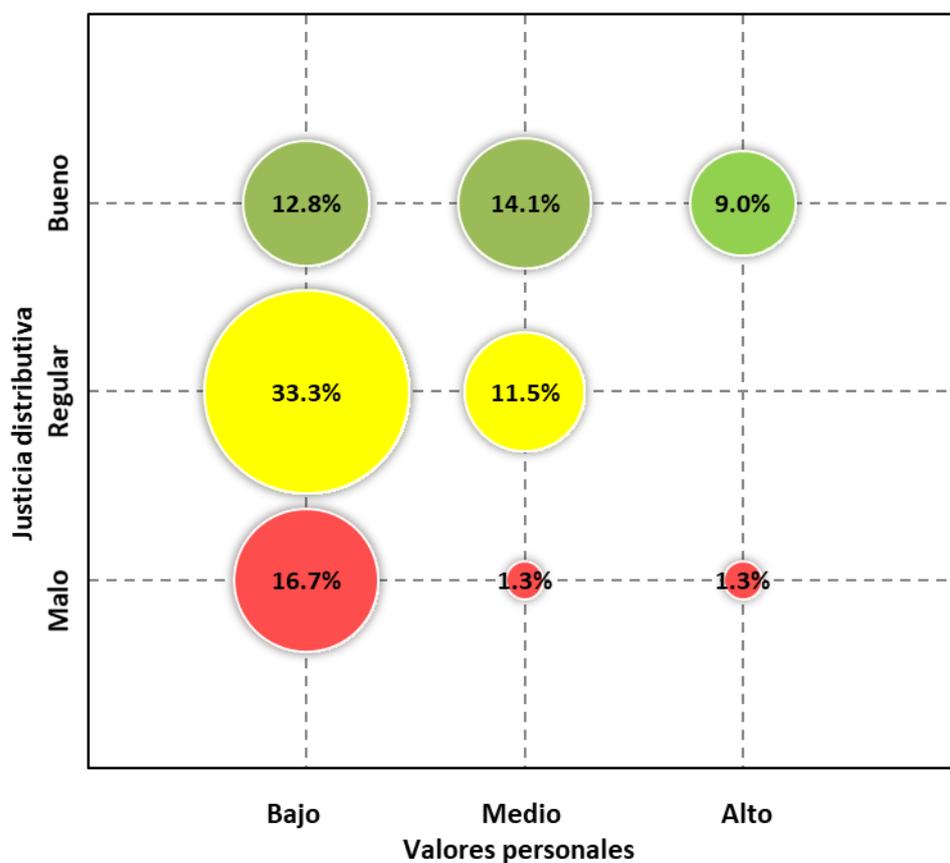


Figura 18. Niveles de la variable valores personales y justicia distributiva

En la tabla 24 y figura 18, se observa que si el nivel es medio de valores personales, el 14.1% presenta un nivel bueno de justicia distributiva, el 11.5% presenta un nivel regular y el 1.3% presenta un nivel malo; además si el nivel de valores personales es bajo, el 12.8% presenta un nivel bueno, el 33.3% presenta un nivel regular y el 16.7% presenta un nivel malo; sin embargo si el nivel de valores personales es alto, el 9% presenta un nivel bueno, y el 1.3% presenta un nivel malo de justicia distributiva.

Tabla 25

Niveles de la variable valores personales y justicia procedimental

			Justicia procedimental		Total
			Malo	Regular	
Valores personales	Bajo	Recuento	49	0	49
		% del total	62,8%	0,0%	62,8%
	Medio	Recuento	14	7	21
		% del total	17,9%	9,0%	26,9%
	Alto	Recuento	4	4	8
		% del total	5,1%	5,1%	10,3%
Total		Recuento	67	11	78
		% del total	85,9%	14,1%	100,0%

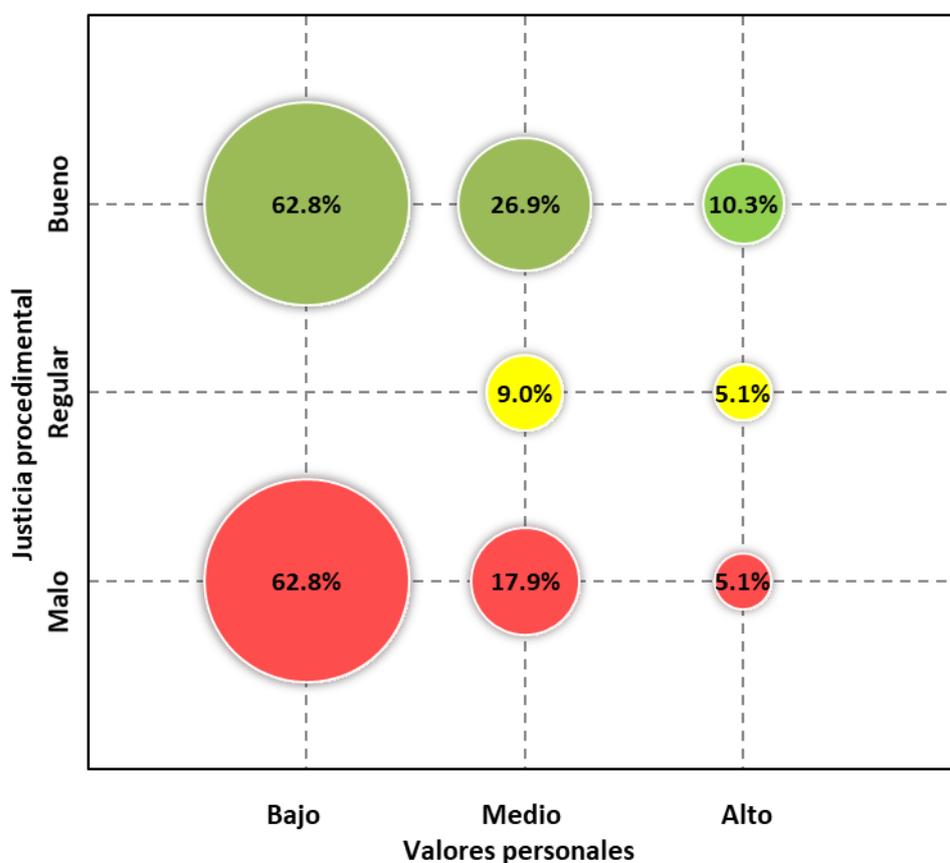


Figura 19. Niveles de la variable valores personales y justicia procedimental

En la tabla 25 y figura 19, se observa que si el nivel es medio de valores personales, el 9% presenta un nivel regular de justicia procedimental y el 17.9% presenta un nivel malo; además si el nivel de valores personales es bajo, el 62.8% presenta un nivel malo; sin embargo si el nivel de valores personales es alto, el 5.1% presenta un nivel regular y el 5.1% presenta un nivel malo de justicia procedimental.

Tabla 26

Niveles de la variable valores personales y justicia interpersonal

			Justicia interpersonal			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Valores personales	Bajo	Recuento	29	19	1	49
		% del total	37,2%	24,4%	1,3%	62,8%
	Medio	Recuento	6	13	2	21
		% del total	7,7%	16,7%	2,6%	26,9%
	Alto	Recuento	1	5	2	8
		% del total	1,3%	6,4%	2,6%	10,3%
Total	Recuento	36	37	5	78	
	% del total	46,2%	47,4%	6,4%	100,0%	

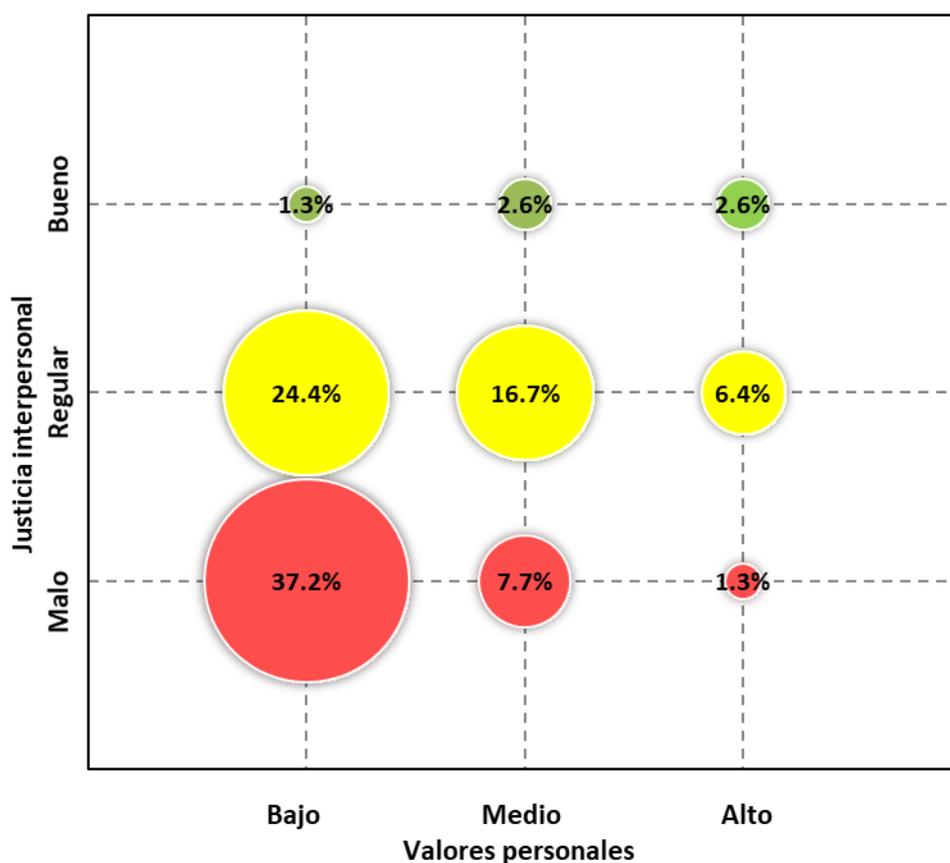


Figura 20. Niveles de la variable valores personales y justicia interpersonal

En la tabla 26 y figura 20, se observa que si el nivel es medio de valores personales, el 2,6% presenta un nivel bueno de justicia interpersonal, el 16,7% presenta un nivel regular y el 7,7% presenta un nivel malo; además si el nivel de valores personales es bajo, el 1,3% presenta un nivel bueno, el 24,4% presenta un nivel regular y el 37,2% presenta un nivel malo; sin embargo si el nivel de valores personales es alto, el 2,6% presenta un nivel bueno, el 6,4% presenta un nivel regular y el 1,3% presenta un nivel malo de justicia interpersonal

Tabla 27

Niveles de la variable valores personales y justicia informativa

			Justicia informativa			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Valores personales	Bajo	Recuento	28	19	2	49
		% del total	35,9%	24,4%	2,6%	62,8%
	Medio	Recuento	6	12	3	21
		% del total	7,7%	15,4%	3,8%	26,9%
	Alto	Recuento	1	5	2	8
		% del total	1,3%	6,4%	2,6%	10,3%
Total	Recuento	35	36	7	78	
	% del total	44,9%	46,2%	9,0%	100,0%	

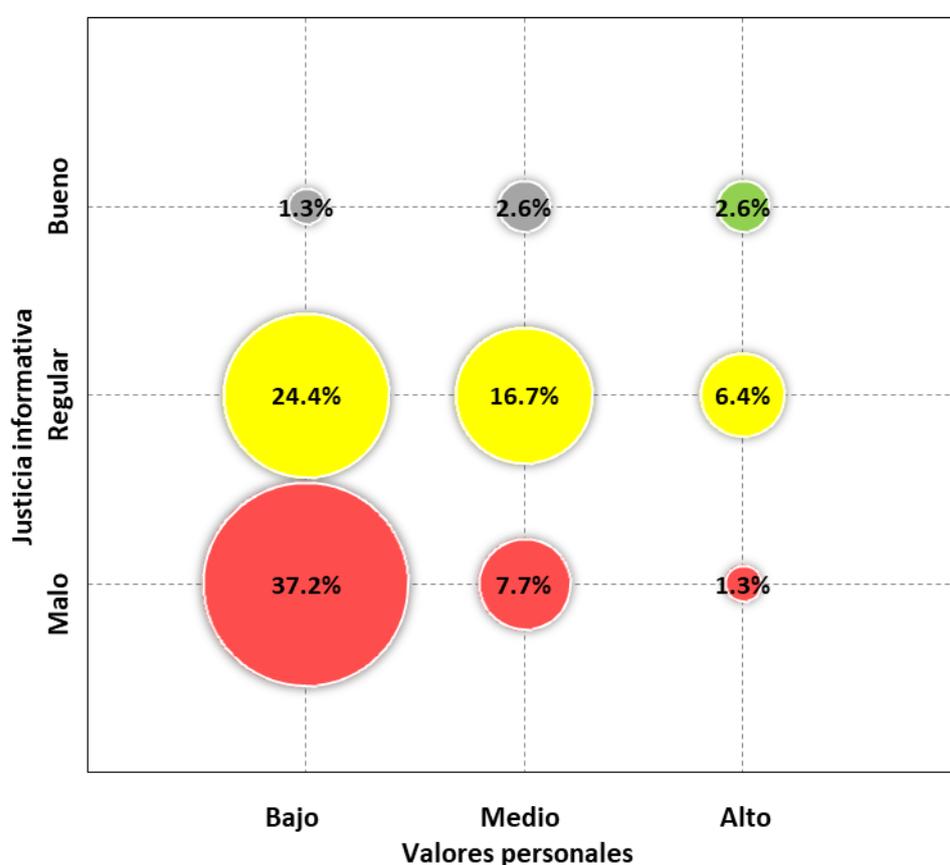


Figura 21. Niveles de la variable valores personales y justicia informativa

En la tabla 27 y figura 21, se observa que si el nivel es medio de valores personales, el 3.8% presenta un nivel bueno de justicia informativa, el 15.4% presenta un nivel regular y el 7.7% presenta un nivel malo; además si el nivel de valores personales es bajo, el 2.6% presenta un nivel bueno, el 24.4% presenta un nivel regular y el 35.9% presenta un nivel malo; sin embargo si el nivel de valores personales es alto, el 2.6% presenta un nivel bueno, el 6.4% presenta un nivel regular y el 1.3% presenta un nivel malo de justicia informativa.

3.3 Contrastación de hipótesis

En la contrastación de las hipótesis, se usó la correlación de Rho de Spearman y esta prueba estadística es adecuada para ver las relaciones entre variables cualitativas.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis de investigación

Ho: No existe relación significativa entre los valores personales y la justicia organizacional del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018.

Ha: Existe relación significativa entre los valores personales y la justicia organizacional del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $\rho < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 28

Correlación entre los valores personales y la justicia organizacional

			Valores personales	Justicia organizacional
Rho Spearman	deValores personales	Coeficiente de correlación	1,000	,611**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Justicia organizacional	Coeficiente de correlación	,611**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

En la tabla 28, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: Al 5% de nivel de significancia, la muestra informó que es significativa al nivel 0,01, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.611** interpretándose como moderada relación positiva entre las variables.

Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre los valores personales y la justicia distributiva del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018.

Ha: Existe relación significativa entre los valores personales y la justicia distributiva del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $\rho < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 29

Correlación entre los valores personales y la justicia distributiva

			Valores personales	Justicia distributiva
Rho	deValores	Coeficiente de correlación	1,000	,550**
Spearman	personales	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Justicia	Coeficiente de correlación	,550**	1,000
	distributiva	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

En la tabla 29, se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica: Al 5% de nivel de significancia, la muestra informó que es significativa al nivel 0,01, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.550** interpretándose como moderada relación positiva entre las variables.

Segunda hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre los valores personales y la justicia procedimental de los del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018.

Ha: Existe relación significativa entre los valores personales y la justicia procedimental de los del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $\rho < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 30

Correlación entre los valores personales y la justicia procedimental

			Valores personales	Justicia procedimental
Rho Spearman	deValores personales	Coeficiente de correlación	1,000	,526**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Justicia procedimental	Coeficiente de correlación	,526**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

En la tabla 30, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: Al 5% de nivel de significancia, la muestra informó que es significativa al nivel 0,01, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.526** interpretándose como moderada relación positiva entre las variables.

Tercera hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre los valores personales y la justicia interpersonal de los del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018.

Ha: Existe relación significativa entre los valores personales y la justicia interpersonal de los del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $\rho < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 31

Correlación entre los valores personales y la justicia interpersonal

			Valores personales	Justicia interpersonal
Rho de Spearman	Valores personales	Coeficiente de correlación	1,000	,571**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
Justicia interpersonal	Justicia interpersonal	Coeficiente de correlación	,571**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

En la tabla 31, se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: Al 5% de nivel de significancia, la muestra informó que es significativa al nivel 0,01, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.571** interpretándose como moderada relación positiva entre las variables.

Cuarta hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre los valores personales y la justicia informativa de los del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018.

Ha: Existe relación significativa entre los valores personales y la justicia informativa de los del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $\rho < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 32

Correlación entre los valores personales y la justicia informativa

			Valores personales	Justicia informativa
Rho Spearman	deValores personales	Coeficiente de correlación	1,000	,559**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
Justicia informativa	Justicia informativa	Coeficiente de correlación	,559**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

En la tabla 32, se presentan los resultados para contrastar la cuarta hipótesis específica: Al 5% de nivel de significancia, la muestra informó que es significativa al nivel 0,01, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.559** interpretándose como moderada relación positiva entre las variables.

IV. DISCUSIÓN

En la presente tesis se investigó la relación entre las variables los valores personales y la justicia organizacional del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que existe relación significativa entre los valores personales y la justicia organizacional del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018, coincidiendo con Osorio, Ramos y Walteros (2016) concluyó que si bien algunos autores han identificado la relación entre los constructos propuestos, la misma es compleja e involucra muchas más variables, siendo más apropiado si se incluye un análisis de la coherencia de los valores declarados y vivenciados organizacionalmente y los valores de los individuos en función del compromiso organizacional.

Coincidiendo además que Chávarry (2017) concluyó, basado en la relación Rho de Spearman = 0,369 y un nivel de significancia de $p = 0,009$ que es menor a $\alpha = 0,05$, que la justicia organizacional se relaciona directa y significativamente con el compromiso laboral del SENAMHI, por otro lado sobre los valores Cruz (2017) concluyó una correlación muy significativa, positiva, entre compromiso afectivo y las dimensiones universalidad, autodirección, entusiasmo, hedonismo y conformidad; una correlación muy significativa, positiva, entre compromiso de continuidad y las dimensiones benevolencia, universalidad, autodirección, seguridad, conformidad y tradición y muy significativa, negativa y con hedonismo. Asimismo, se halló una correlación muy significativa, positiva entre compromiso normativo y las dimensiones universalidad, autodirección y conformidad.

Por otro lado Silva (2016) concluyó que existe relación significativa entre los valores personales y el sistema organizativo; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,628.

En relación a la primera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que existe relación significativa entre los valores personales y la justicia distributiva del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018, coincidiendo con Hurtado (2014) concluyó que existen correlaciones positivas y significativas con $\alpha < 0.01$ entre percepción de justicia y satisfacción, percepción de justicia y compromiso y compromiso y satisfacción. Así mismo, las correlaciones entre las dimensiones de la justicia distributiva, procedimental e informacional con el compromiso y la satisfacción fueron

significativas $\alpha < 0.01$ y con la satisfacción significativa $\alpha < 0.01$ entre las cuatro dimensiones de la justicia. Para las dimensiones del compromiso y las dimensiones de justicia, la correlación fue significativa para el compromiso afectivo y compromiso normativo.

En relación a la segunda hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que existe relación significativa entre los valores personales y la justicia procedimental de los del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018, coincidiendo con Vaamonde (2013) concluyó que los empleados permanentes perciben menos justicia distributiva, y los empleados contratados menos justicia procedimental, que sus superiores; por otro lado tenemos el estudio de Riveros (2016) pues el p valor salió mayor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula, utilizaron Spearman para la correlación, encontrándose la variable valores personales en un nivel bajo con un 58% . Quien coincide con los resultados de la investigación, por los resultados encontrados y el estadígrafo utilizado de Rho Spearman en una estadística no paramétrica.

En relación a la tercera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que existe relación significativa entre los valores personales y la justicia interpersonal de los del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018 coincidiendo con Rodríguez, Martínez y Salanova (2014) concluyó: Cuando las personas perciben que son tratadas en el trabajo de forma justa, se fomenta el engagement en el trabajo, lo que a su vez, predice de los comportamientos de ciudadanía organizacional.

En relación a la cuarta hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que existe relación significativa entre los valores personales y la justicia informativa de los del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018, coincidiendo con Colquitt (2001) afirmó que la justicia informativa hace alusión a la calidad de las explicaciones recibidas sobre temas relacionados con el trabajo, la tarea y los incentivos.

V. CONCLUSIONES

Primera

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre los valores personales y la justicia organizacional del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,611.

Segunda

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre los valores personales y la justicia distributiva del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,550.

Tercera

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre los valores personales y la justicia procedimental del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,526.

Cuarta

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre los valores personales y la justicia interpersonal del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,571.

Quinta

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre los valores personales y la justicia informativa del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,559.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda al Director del programa nacional Innóvate Perú realizar coaching para el personal con temas de valores, de este modo mejorar los niveles de logro, autodirección, conformidad, universalismo, estimulación, tradición y benevolencia; puesto que está relacionada con justicia organizacional.

Segunda

Se recomienda al Director del programa nacional Innóvate Perú realizar estrategias para mejorar los niveles de justicia distributiva, como recompensar el esfuerzo por el trabajo, frente a la contribución y por el desempeño realizado.

Tercera

Se recomienda al Director del programa nacional Innóvate Perú realizar capacitaciones de justicia procedimental, porque tendrán la Posibilidad de expresar sus puntos de vista.

Cuarta.

Se recomienda al Director del programa nacional Innóvate Perú realizar capacitaciones al personal de trato educado, respeto y los comentarios deben ser apropiados.

Quinta

Se recomienda al Director del programa nacional Innóvate Perú realizar capacitación al personal de sinceridad en la comunicación, explicación y comunicación basada en necesidades específicas.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, J.S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67 (5), 422-436.
- Adams, J.S. (1965). Inequity in Social Exchange. En L. Berkowitz, (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, pp. 267-299. New York: Academic Press.
- Arboleda, A. (2009). La actitud del consumidor según la percepción de justicia organizacional. *Estudios Gerenciales*, 25, 99- 112.
- Arellano, E. (2001). *Catorce Lecciones Sobre Valores*. Quito: A H Editorial.
- Arias, P. X. (2017). *Justicia organizacional y satisfacción laboral en las Unidades de Prestaciones Económicas de Lima, ESSALUD, 2017*. (Tesis de maestría). Perú: Universidad César Vallejo.
- Asturias, F. (2016). *Efectividad del programa de valores organizacionales en una empresa productora de bebidas*. (Tesis). Escuintla: Universidad Rafael Landívar.
- Baldwin, S. (2006). *Organisational Justice*. IES HR Network.
- Bernardini, A. (2010). La educación en valores hoy en día: entre conciencia crítica y respuestas constructivas. *Revista Innovaciones Educativas*, 17 (12), pp. 11-22.
- Cabaj, M. (2013). *Presentation on the Eco Cycle of Change*. The Head Start Action Learning Project Pre-Retreat.
- Cameron, K.S., y Quinn, R.E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. San Francisco, CA: Wiley (Jossey Bass).
- Chávarry, A. P. (2017). *Justicia organizacional y compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima – 2017*. (Tesis de maestría). Perú: Universidad César Vallejo.

- Colquitt, J. (2001). On the multidimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 386-400.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C., y Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445.
- Condoy, D. (2015). *Evaluación de la percepción de justicia organizacional para el banco nacional del fomento*. (Tesis). Quito, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Corrons, A. (2015). *Monedas complementarias en pro de la sostenibilidad y el desarrollo: enfoque panárquico*. (Tesis de maestría). España: Universitat Jaume I. Universitat de València.
- Cropanzano, R., Bowen, D.E., y Gilliland, S.W. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, p. 34-48.
- Cropanzano, R., Goldman, B., y Benson, L. (2005). Organizational justice. En J. Barling, K. Kelloway & M. Frone (Eds.), *Handbook of work stress*, (6) pp. 63-87. Beverly Hills, CA: Sage.
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., Mohler, C. J., y Schminke, M. (2001). Three roads to organizational justice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, (8) 20, 1-113.
- Cruz, J. P. (2017). *Compromiso organizacional y valores personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao*. (Tesis de maestría). Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- De Boer, E.M., Bakker, A.B., Syroit, J.E. y Shaufeli, W.B. (2002). Unfairness at work as a predictor of absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 181-197.

- Devonish, D., y Greenidge, D. (2010). The effect of organizational justice on contextual performance, counterproductive work behaviors, and task performance: Investigating the moderating role of ability-based emotional intelligence. *International Journal of Selection and Assessment*, 18, 75-86.
- Díaz, L., Barbaranelli, C. y Moreno, B. (2014). Spanish version of Colquitt's Organizational Justice Scale. *Psicothema*, 26 (4), 538-544.
- England, G. (1967). Sistema de valores personales de gerentes estadounidenses. *Revista de gestión académica*, 10 (1), 107 – 117.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Gilliland, S. (1993). The perceived fairness of selection systems: An organizational justice perspective. *Academy of Management Review*, 18, 694-734.
- Gordon, L. (1977). *Cuestionario de Valores Interpersonales*. Madrid, España: TEA Ediciones.
- Gordon, L. (2003). *Cuestionario de Valores Personales*. Madrid, España: TEA Ediciones.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of Organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12 (1), 9-22.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management*, 16 (2), 399-432.
- Hellriegel, D., Jackson, S., y Slocum, J. (2009). *Administración: Un enfoque basado en competencias*. 11ª edición. México: Cengage Learning Editores.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

- Hofstede, G. (1980). *Consecuencias de la cultura: diferencias internacionales en valores relacionados con el trabajo*. Estados Unidos: Sage Publicaciones
- Holling, C.S. (1986). *The resilience of terrestrial ecosystems; local surprise and global change, Sustainable Development of the Biosphere*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Hosmer, L. T., y Kiewitz, C. (2005). Organizational justice: a behavioral science concept with critical implications for business ethics and stakeholder theory. *Business Ethics Quarterly*, 15 (1), 67 – 91.
- Hurtado, L. K. (2014). *Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogotá*. (Tesis de maestría). Colombia: Universidad Católica de Colombia.
- Iglesias E. A., y Ramírez, M. A. (2009). Una Propuesta viable para la alineación de los valores organizacionales con la misión organizacional. *Retos turísticos*, 8 (3), 10-16.
- Landy, F., y Conte, J. (2005). *Psicología industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana
- Lau, G. E. (2015). *Valores motivacionales y cultura de paz en estudiantes del programa de estudios básicos de la Universidad Ricardo Palma*. (Tesis doctoral). Lima, Perú: Universidad San Martín de Porres.
- Leck, J., Saunders, D. y Charbonneau, M. (1996). Affirmative action programs: An organizational justice perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 79-89.
- Martínez, V., Moliner, C., Ramos, J., Luque, O., y Gracia, E. (2014). Calidad y bienestar en organizaciones de servicios: El papel del clima de servicio y la justicia organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 35 (2), pp. 99-106.

- Maslow, A. (2012). *El hombre autorrealizado: hacia una psicología del ser*. Barcelona: Kairós.
- Medina, E. (2015). *Diseño de una escala multifactorial basada en la teoría de Schwartz para medir los valores personales en las organizaciones peruanas*. (Tesis doctoral). España: Universidad de Sevilla.
- Metin, S., y Bayhan, P. (2011). Managing Job Satisfaction: The Mediating Effect of Procedural Fairness. *International Journal of Business and Social Science*, 2 (8), pp. 234-243.
- Milkovich, G. T., y Newman, J. M. (2005). *Compensation*. Chicago, IL: McGraw-Hill.
- Mladinic, A., y Isla, P. (2002). Justicia Organizacional: Entendiendo la Equidad en las Organizaciones. *Revista Psykhe*, 11 (2), 171-179.
- Montaluisa, M. A. (2017). *La influencia del concepto de justicia organizacional sobre el apareamiento de estrés laboral*. (Tesis). Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Musitu, G. (2000). Socialización familiar y valores en el adolescente: Un análisis intercultural. *Anuario de Psicología*, 31 (2), 15-32.
- Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo-colectivo y estrés laboral. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 207-217.
- Omar, A. (2009). The moderating role of interpersonal justice on the relationship between Eysenckian personality dimensions and employee voice and employee silence. En A. Antoniou, C. Cooper, G. Chrousos, Ch. Spielberger & M. Eysenck (Eds.), *Handbook of managerial behavior and occupational health* (pp. 143-156). London: Edward Elgar Publishing.
- Omar, A., Maltaneres, V., y Paris, L. (2007). *Percepciones de injusticia, compromiso afectivo y comportamientos organizacionales antisociales*. XXXI Congreso

Interamericano de Psicología, México, D.F. Resúmenes del Congreso (versión electrónica).

Osorio, L., Ramos, E., y Walteros, D. (2016). Valores personales y compromiso organizacional: Más que una simple relación. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la U.A.C.J.S.*, 7 (2), 33-51.

Patlán, J., Martínez, E., y Hernández, R. (2012). El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 5 (5), 1-19.

Riveros, P. N. (2016). *Valores personales y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de la ciudad de Lima*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad San Martín de Porres.

Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 13va. Edición. México: Pearson Education.

Rodríguez, R., Martínez, M. y Salanova, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. Bogotá, Colombia. *Univ. Psychol*, 13 (3), pp. 961-974.

Rokeach, M. (1968). *Beliefs, attitudes and values: A theory of organization and change*. New York: Free Press.

Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.

Rokeach, M. (1979). *Understanding human values*. New York: Free Press.

Sánchez, H., y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Quinta edición. Business Support Aneth S.R.L

Sagiv, L., y Schwartz, S. (2000). Value priorities and subjective well-being: direct relations and congruity effects. *European Journal of Social Psychology*, 30, 177-198.

- Schwartz, S. H. (1992). *Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. Advances in Experimental Social Psychology*. San Diego: Academic Press.
- Schwartz, S.H. (2001). Values hierarchies across cultures. Talking a similarities perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32 (3), 268-290.
- Schwartz, S. H. (2005). Basic human values: Their content and structure across countries. En A. Tamayo y J. B. Porto (Eds.), *Valores y comportamiento en las organizaciones*, (pp. 21-55). Petrópolis, Brasil: Vozes.
- Schwartz, S. H. (2006). A theory of cultural value orientations: Explication and applications. *Comparative Sociology*, 5, 137-182.
- Schwartz, S. H. (2011). Studying Values: Personal Adventure, Future Directions. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 42 (2), 307-319. doi: 10.1177/0022022110396925
- Schwartz, S.H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., Ramos, A., Verkasalo, M., Lönnqvist, J.E., Demirutku, K., Dirilen-Gumus, O., y Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103 (4), 663-688.
- Schwartz, S. H., y Knafo, A. (2003). Parenting and Adolescent's Accuracy in Perceiving Parental Values. *Child Development*, 74 (2), 595-611.
- Silva, V. E. (2016). *Valores personales y sistema organizativo institucional, en docentes de la institución educativa N° 6050 "Juana Alarco de Dammert"- Miraflores*. (Tesis doctoral). Perú: Universidad César Vallejo.
- Smither, J., London, M. y Reilly, R. (2005). Does performance improve following multisource feedback? A theoretical model, meta-analysis, and review of empirical findings. *Personnel Psychology*, 58, 33-66.

- Tripathi, A. K. (2014). Intergenerational Differences in the Preferences for Family Values: An Indian Perspective. *Journal of Human Values*, 20, 19.
- Tyler, T. R., y Blader, S. L. (2000). *Cooperation in groups: Procedural justice, social identity, and behavioral engagement*. Philadelphia: Psychology Press.
- Usmani, S., y Jamal, S. (2013). Impact of distributive justice, procedural justice, interactional justice, temporal justice, spatial justice on job satisfaction of banking employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 2 (1), pp. 351-383. Disponible en <https://search.proquest.com.ezbiblio.usfq.edu.ec/docview/1514370924?accountid=36555>
- 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*. (Tesis doctoral). Argentina: Universidad Nacional de La Plata.
- Williams, M. L., McDaniel, M. A., y Nguyen, N. T. (2006). A meta-analysis of the antecedents and consequences of pay level satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 91, 392-413.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título: Valores personales y la percepción de la justicia organizacional del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018

Autor: Neicer Ortiz Marin

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Nivel/rango
Problema principal:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Valores personales			
¿Qué relación existe entre los valores personales y la percepción de la justicia organizacional del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018?	Determinar la relación entre los valores personales y la justicia organizacional del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018	Existe relación significativa entre los valores personales y la justicia organizacional del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018	Hedonismo	Obtención de placer Gratificación personal	10,26,37	Bajo 40-106 Medio 107-173 Alto 174-240
Problemas secundarios:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Seguridad	Armonía Estabilidad social	5,14,21,31,35	
PE1 ¿Qué relación existe entre los valores personales y la justicia distributiva del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018?	Determinar la relación entre los valores personales y la justicia distributiva del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018	HE1: Existe relación significativa entre los valores personales y la justicia distributiva del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018	Poder	Status social Prestigio Control y dominio	2,17,39	
PE 2 ¿Qué relación existe entre los valores personales y la justicia procedimental del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018?	Determinar la relación entre los valores personales y la y la justicia procedimental del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018	HE2: Existe relación significativa entre los valores personales y la justicia procedimental del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018	Logro	Éxito profesional Competencia	4,13,24,32	
PE3 ¿Qué relación existe entre los valores personales y la justicia interpersonal del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018?	Determinar la relación entre los valores personales y la justicia interpersonal del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018	HE3: Existe relación significativa entre los valores personales y la justicia interpersonal del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018	Autodirección	Toma de decisiones Creatividad Libertad	1,11,22,34	
			Conformidad	Cumplir reglas sociales	7,16,28,36	
			Universalismo	Comprensión Tolerancia Apreciación	3,8,19,23,29,40	
			Estimulación	Innovación Retos Desafíos	6,15,30	
			Tradicición	Respeto Compromiso Tradicición	9,20,25,38	
			Benevolencia	Preservación	12,18,27,33	

<p>PE4 ¿Qué relación existe entre los valores personales y la justicia informativa del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018?</p>	<p>Determinar la relación entre los valores personales y la justicia informativa del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018</p>	<p>HE4: Existe relación significativa entre los valores personales y la justicia informativa del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018</p>		Bienestar		
			Variable 2: Justicia organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Nivel/rango
			Justicia distributiva	Recompensas reflejan esfuerzo por el trabajo Recompensas por el trabajo son apropiadas Recompensas reflejan la contribución a la organización Recompensas por el desempeño son justas	1-4	Bueno 74 - 100 Regular 47 -73 Malo 24 - 46
			Justicia procedimental	Posibilidad de expresar sus puntos de vista Influencia sobre las recompensas Aplicación consistentes de los procedimientos Posibilidad para solicitar recompensas	5-11	
Justicia interpersonal	Trato educado Trato digno Trato con respeto Comentarios apropiados	12-15				
Justicia informativa	Sinceridad en la comunicación Explicación detalla Razonabilidad de la explicación Oportunidad de la explicación. Comunicación basada en necesidades específica.	16-20				

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: Sustantiva</p> <p>Nivel: Descriptivo, Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental: Correlacional y transversal</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo, con un Enfoque Cuantitativo.</p>	<p>POBLACIÓN: La población estuvo constituida por los</p> <p>MUESTRA:</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p style="text-align: center;">$Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N$</p> <p style="text-align: center;">$n = \frac{e^2 (N - 1) + Z^2 p \cdot q}{n =}$</p> <p>Muestreo: Muestreo probabilístico por estratos</p>	<p>Variable 1: Valores personales Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Ficha técnica: Nombre original: Cuestionario de valores personales Autor: Schwartz Año: 1990 Lugar: Lima Duración: Aproximadamente de 30 a 40 minutos Administración: Individual y/o colectivo Aplicación: Personal de planta. Puntuación: Calificación manual o computarizada</p> <p>Variable 2: Justicia organizacional Ficha técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Ficha técnica: Nombre originar : Cuestionario Autores : Colquitt Año: 2001 Lugar : Lima Objetivo : Determinar la relación Administración: Individual y/o colectiva. Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas y frecuencias Tablas de contingencias Figuras de barras</p> <p>INFERENCIAL: Para determinar la correlación de las variables se aplicará Rho de Spearman</p> <p>DE PRUEBA: No paramétrica: Prueba de normalidad: Kolmogorov Smirnov.</p>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VALORES PERSONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Benevolencia							
1	Es muy importante para ti ayudar a la gente que lo rodea	✓		✓		✓		
2	Es importante ser leal a sus amigos	✓		✓		✓		
3	Es importante atender a las necesidades de los demás	✓		✓		✓		
4	Para ti es importante perdonar a la gente que te ha hecho daño	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2:Universalismo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Piensas que es importante que a todas las personas se les trate igual	✓		✓		✓		
6	Te parece importante escuchar a las personas que son distintas a ti	✓		✓		✓		
7	Cree firmemente que las personas deben proteger la naturaleza	✓		✓		✓		
8	Cree que todos los habitantes de la tierra deberían vivir en armonía	✓		✓		✓		
9	Desea que todos sean tratados con justicia, incluso a las personas que no conoce	✓		✓		✓		
10	Es importante adaptarse a la naturaleza e integrarse a ella	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Poder	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Para ti es importante ser rico	✓		✓		✓		
12	Para ti es importante mandar y decir a los demás lo que tienen que hacer	✓		✓		✓		
13	Siempre quieres ser tú el que tomas las decisiones	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4:Logro	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Para ti es muy importante mostrar tus habilidades	✓		✓		✓		
15	Para ti es muy importante ser una persona muy exitosa	✓		✓		✓		
16	Piensas que es importante ser ambicioso	✓		✓		✓		
17	Progresar en la vida es importante para ti	✓		✓		✓		
	DIMENSION 5:Hedonismo	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Buscas cualquier oportunidad para divertirte	✓		✓		✓		
19	Disfrutar de los placeres de la vida es importante para ti	✓		✓		✓		
20	Es importante atender a las necesidades de los demás	✓		✓		✓		
	DIMENSION 6:Estimulación	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Piensas que es importante hacer muchas cosas diferentes en la vida	✓		✓		✓		
22	Te gusta arriesgarte	✓		✓		✓		
23	Te gusta las sorpresas	✓		✓		✓		
	DIMENSION 7:Autodirección	Si	No	Si	No	Si	No	

24	Tener ideas nuevas y ser creativo es importante para ti	✓		✓		✓	
25	Es importante tomar tus propias decisiones acerca de lo que haces	✓		✓		✓	
26	Crees que es importante interesarse por las cosas	✓		✓		✓	
27	Es importante para ti ser independiente	✓		✓		✓	
	DIMENSION 8: Conformidad	Si	No	Si	No	Si	No
28	Cree que las personas deben hacer lo que se les dice	✓		✓		✓	
29	Es importante comportarse siempre correctamente	✓		✓		✓	
30	Crees que debes respetar siempre a tus padres y a las personas mayores	✓		✓		✓	
31	Es importante ser siempre amable con todo el mundo	✓		✓		✓	
	DIMENSION 9: Tradición	Si	No	Si	No	Si	No
32	Piensas que es importante no pedir más de los que se tiene	✓		✓		✓	
33	Las creencias religiosas son importante para ti	✓		✓		✓	
34	Crees que es mejor hacer la cosas de forma tradicional	✓		✓		✓	
35	Es importante ser humilde y modesto	✓		✓		✓	
	DIMENSION 10: Seguridad	Si	No	Si	No	Si	No
36	Le importa vivir en lugares seguros	✓		✓		✓	
37	Es muy importante la seguridad en tu país	✓		✓		✓	
38	Le importa que las cosas estén en orden y limpias	✓		✓		✓	
39	Tienes mucho cuidado de no enfermarte	✓		✓		✓	
40	Es importante para ti que haya un gobierno estable	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Jessica Palacios Garay DNI: 20370757

Especialidad del validador: Metodología

..... 18 de 06 del 20... 18

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 Dra. Jessica Palacios Garay
 CPEP 0300370757

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VALORES PERSONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Benevolencia							
1	Es muy importante para ti ayudar a la gente que lo rodea	✓		✓		✓		
2	Es importante ser leal a sus amigos	✓		✓		✓		
3	Es importante atender a las necesidades de los demás	✓		✓		✓		
4	Para ti es importante perdonar a la gente que te ha hecho daño	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: Universalismo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Piensas que es importante que a todas las personas se les trate igual	✓		✓		✓		
6	Te parece importante escuchar a las personas que son distintas a ti	✓		✓		✓		
7	Cree firmemente que las personas deben proteger la naturaleza	✓		✓		✓		
8	Cree que todos los habitantes de la tierra deberían vivir en armonía	✓		✓		✓		
9	Desea que todos sean tratados con justicia, incluso a las personas que no conoce	✓		✓		✓		
10	Es importante adaptarse a la naturaleza e integrarse a ella	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Poder	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Para ti es importante ser rico	✓		✓		✓		
12	Para ti es importante mandar y decir a los demás lo que tienen que hacer	✓		✓		✓		
13	Siempre quieres ser tú el que tomas las decisiones	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4: Logro	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Para ti es muy importante mostrar tus habilidades	✓		✓		✓		
15	Para ti es muy importante ser una persona muy exitosa	✓		✓		✓		
16	Piensas que es importante ser ambicioso	✓		✓		✓		
17	Progresar en la vida es importante para ti	✓		✓		✓		
	DIMENSION 5: Hedonismo	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Buscas cualquier oportunidad para divertirte	✓		✓		✓		
19	Disfrutar de los placeres de la vida es importante para ti	✓		✓		✓		
20	Es importante atender a las necesidades de los demás	✓		✓		✓		
	DIMENSION 6: Estimulación	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Piensas que es importante hacer muchas cosas diferentes en la vida	✓		✓		✓		
22	Te gusta arriesgarte	✓		✓		✓		
23	Te gusta las sorpresas	✓		✓		✓		
	DIMENSION 7: Autodirección	Si	No	Si	No	Si	No	

24	Tener ideas nuevas y ser creativo es importante para ti	✓		✓		✓	
25	Es importante tomar tus propias decisiones acerca de lo que haces	✓		✓		✓	
26	Crees que es importante interesarse por las cosas	✓		✓		✓	
27	Es importante para ti ser independiente	✓		✓		✓	
DIMENSION 8: Conformidad		Si	No	Si	No	Si	No
28	Cree que las personas deben hacer lo que se les dice	✓		✓		✓	
29	Es importante comportarse siempre correctamente	✓		✓		✓	
30	Crees que debes respetar siempre a tus padres y a las personas mayores	✓		✓		✓	
31	Es importante ser siempre amable con todo el mundo	✓		✓		✓	
DIMENSION 9: Tradición		Si	No	Si	No	Si	No
32	Piensas que es importante no pedir más de los que se tiene	✓		✓		✓	
33	Las creencias religiosas son importante para ti	✓		✓		✓	
34	Crees que es mejor hacer la cosas de forma tradicional	✓		✓		✓	
35	Es importante ser humilde y modesto	✓		✓		✓	
DIMENSION 10: Seguridad		Si	No	Si	No	Si	No
36	Le importa vivir en lugares seguros	✓		✓		✓	
37	Es muy importante la seguridad en tu país	✓		✓		✓	
38	Le importa que las cosas estén en orden y limpias	✓		✓		✓	
39	Tienes mucho cuidado de no enfermarte	✓		✓		✓	
40	Es importante para ti que haya un gobierno estable	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

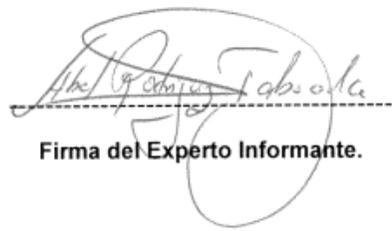
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Abel Rodríguez Taboada DNI: 08012553

Especialidad del validador: TEMÁTICO

19 de 06 del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 Firma del Experto Informante.

Anexo 3. Certificados de validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Justicia Distributiva							
1	¿Tus recompensas reflejan el esfuerzo que has puesto en tu trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Tus recompensas son apropiadas para el trabajo que has terminado?	✓		✓		✓		
3	¿Tus recompensas reflejan que has contribuido a la organización?	✓		✓		✓		
4	¿Tus recompensas son justas teniendo en cuenta tu desempeño?	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Justicia Procedimental							
5	¿Has sido capaz de expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas?	✓		✓		✓		
6	¿Has tenido influencia sobre las recompensas obtenidas a partir de dichos procedimientos?	✓		✓		✓		
7	¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados consistentemente de la misma manera a todos los empleados)?	✓		✓		✓		
8	¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios)?	✓		✓		✓		
9	¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información precisa?	✓		✓		✓		
10	6) ¿Has sido capaz de solicitar las recompensas laborales que mereces según dichos procedimientos?	✓		✓		✓		
11	¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en estándares éticos y morales?	✓		✓		✓		

Dimensión 3: Justicia Interpersonal		Si	No	Si	No	Si	No
12	¿Te ha tratado de manera educada?	✓		✓		✓	
13	¿Te ha tratado con dignidad?	✓		✓		✓	
14	¿Te ha tratado con respeto?	✓		✓		✓	
15	¿Ha evitado chistes o comentarios inapropiados?	✓		✓		✓	
Dimensión 3: Justicia Informativa		Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Ha sido sincero en la comunicación contigo?	✓		✓		✓	
17	¿Te ha explicado detalladamente los procedimientos que utilizara para recompensarte por tu trabajo?	✓		✓		✓	
18	¿Las explicaciones con respecto a los procedimientos para recompensarte han sido razonables?	✓		✓		✓	
19	¿Te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna?	✓		✓		✓	
20	¿Parece que tiene en cuenta las necesidades específicas de los empleados para comunicarse con ellos??	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. ABEL RODRIGUEZ TABORDA DNI: 08012553

Especialidad del validador: TEMATICO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

19 de 06 del 2018


Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 3. Certificados de validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Justicia Distributiva							
1	¿Tus recompensas reflejan el esfuerzo que has puesto en tu trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Tus recompensas son apropiadas para el trabajo que has terminado?	✓		✓		✓		
3	¿Tus recompensas reflejan que has contribuido a la organización?	✓		✓		✓		
4	¿Tus recompensas son justas teniendo en cuenta tu desempeño?	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Justicia Procedimental							
5	¿Has sido capaz de expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas?	✓		✓		✓		
6	¿Has tenido influencia sobre las recompensas obtenidas a partir de dichos procedimientos?	✓		✓		✓		
7	¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados consistentemente de la misma manera a todos los empleados?	✓		✓		✓		
8	¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios)?	✓		✓		✓		
9	¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información precisa?	✓		✓		✓		
10	6) ¿Has sido capaz de solicitar las recompensas laborales que mereces según dichos procedimientos?	✓		✓		✓		
11	¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en estándares éticos y morales?	✓		✓		✓		

Dimensión 3: Justicia Interpersonal		Si	No	Si	No	Si	No
12	¿Te ha tratado de manera educada?	✓		✓		✓	
13	¿Te ha tratado con dignidad?	✓		✓		✓	
14	¿Te ha tratado con respeto?	✓		✓		✓	
15	¿Ha evitado chistes o comentarios inapropiados?	✓		✓		✓	
Dimensión 3: Justicia Informativa		Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Ha sido sincero en la comunicación contigo?	✓		✓		✓	
17	¿Te ha explicado detalladamente los procedimientos que utilizara para recompensarte por tu trabajo?	✓		✓		✓	
18	¿Las explicaciones con respecto a los procedimientos para recompensarte han sido razonables?	✓		✓		✓	
19	¿Te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna?	✓		✓		✓	
20	¿Parece que tiene en cuenta las necesidades específicas de los empleados para comunicarse con ellos??	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Tessica Palacios Garay DNI: 00370757

Especialidad del validador: Metodologa

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

18 de 06 del 2018


Dra. Tessica Palacios Garay
C.E. 0300370757

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 2. Instrumentos

. Instrumento de la V1: Valores personales

Instrucciones: A continuación describimos brevemente a algunas personas. Por favor, lea cada descripción y piense que tanto se parece o no se parece a usted cada una de esas personas. Ponga una "X" en la casilla de la derecha que muestre cuánto se parece a usted la persona descrita.

	¿QUE TANTO SE PARECE ESTA PERSONA A USTED?				
	Se parece mucho a mi	Se parece a mi	Se parece algo a mi	Se parece poco a mi	No se parece a mi
1. Tener ideas nuevas y ser creativo es importante para él/ella. Le gusta hacer las cosas de manera propia y original.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Para él/ella es importante ser rico/a. Quiere tener mucho dinero y poder comprar cosas caras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Piensa que es importante que a todas las personas del mundo se les trate con igualdad. Cree que todos deberán tener las mismas oportunidades en la vida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Para él/ella es muy importante mostrar sus habilidades. Quiere que la gente lo/la admire por lo que hace.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Le importa vivir en lugares seguros. Evita cualquier cosa que pudiera poner en peligro su seguridad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Piensa que es importante hacer muchas cosas diferentes en la vida. Siempre busca experimentar cosas nuevas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Cree que las personas deben hacer lo que se le dice. Opina que la gente debe de seguir las reglas todo el tiempo, aun cuando nadie las esté observando.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Le parece importante escuchar a las personas que son distintas a él/ella. Incluso cuando está en desacuerdo con ellas, todavía intenta poder entenderlas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Piensa que es importante no pedir más de lo que se tiene. Cree que las personas deben estar satisfechas con lo que tienen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Busca cualquier oportunidad para divertirse. Para él/ella es importante hacer cosas que le resulten placenteras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Es importante tomar sus propias decisiones acerca de lo que hace. Le gusta tener la libertad de planear y elegir por sí mismo/a sus actividades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Es muy importante para él/ella ayudar a la gente que lo/la rodea. Se preocupa por su bienestar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Para él/ella es importante ser una persona muy exitosa. Le gusta impresionar a la gente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Es muy importante la seguridad de su país. Piensa que el estado debe mantenerse alerta ante las amenazas internas y externas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿QUE TANTO SE PARECE ESTA PERSONA A USTED?

	Se parece mucho a mi	Se parece a mi	Se parece algo a mi	Se parece poco a mi	No se parece a mi
15. Le gusta arriesgarse. Anda siempre en busca de aventuras.	<input type="checkbox"/>				
16. Es importante comportarse siempre correctamente. Procura evitar hacer cualquier cosa que la gente juzgue incorrectamente.	<input type="checkbox"/>				
17. Para él/ella es importante mandar y decir a los demás lo que tienen que hacer. Desea que las personas hagan lo que se les dice.	<input type="checkbox"/>				
18. Es importante ser leal a sus amigos. Se entrega totalmente a las personas cercanas.	<input type="checkbox"/>				
19. Cree firmemente que las personas deben proteger la naturaleza, siendo importante el cuidado del medio ambiente.	<input type="checkbox"/>				
20. Las creencias religiosas son importantes para él/ella. Trata firmemente de hacer lo que su religión le manda.	<input type="checkbox"/>				
21. Le importa que las cosas estén en orden y limpias. No le gusta para nada que las cosas estén hechas un lío.	<input type="checkbox"/>				
22. Cree que es importante interesante en las cosas. Le gusta ser curioso/a y trata de entender toda clase de cosas.	<input type="checkbox"/>				
23. Cree que todos los habitantes de la Tierra deberían vivir en armonía. Para él/ella es importante promover la paz entre todos los grupos del mundo.	<input type="checkbox"/>				
24. Piensa que es importante ser ambicioso/a. Dese mostrar lo capaz que es.	<input type="checkbox"/>				
25. Cree que es mejor hacer las cosas de forma tradicional. Es importante para él/ella conservar las costumbres que lo ha aprendido.	<input type="checkbox"/>				
26. Disfruta de los placeres de la vida es importante para él/ella. Le agrada "darse los gustos".	<input type="checkbox"/>				
27. Es importante atender a las necesidades de los demás. Trata de apoyar a quienes conoce.	<input type="checkbox"/>				
28. Cree que debe respetar siempre a sus padres y a las personas mayores. Para él/ella es importante ser obediente.	<input type="checkbox"/>				
29. Desea que todos sean tratados con justicia, incluso las personas a las que no conoce. Le es importante proteger a los más débiles.	<input type="checkbox"/>				
30. Le gusta las sorpresas. Tener una vida llena de emociones es importante para él/ella.	<input type="checkbox"/>				
31. Tiene mucho cuidado de no enfermarse. Para él/ella es muy importante mantenerse sano/a.	<input type="checkbox"/>				
32. Progresar en la vida es importante para él/ella. Se esfuerza en ser mejor que otros.	<input type="checkbox"/>				
33. Para ella es importante perdonar a la gente que le ha hecho daño. Trata de ver lo bueno en ellos y no guardarles rencor.	<input type="checkbox"/>				

¿QUE TANTO SE PARECE ESTA PERSONA A USTED?

	Se parece mucho a mi	Se parece a mi	Se parece algo a mi	Se parece poco a mi	No se parece a mi
34. Es importante para ella ser independiente. Le gusta arreglarse solo/a.	<input type="checkbox"/>				
35. Es importante para él/ella que haya un gobierno estable. Le preocupa que se mantenga el orden social.	<input type="checkbox"/>				
36. Le es importante ser siempre amable con todo el mundo. Trata de no molestar o irritar nunca a los demás.	<input type="checkbox"/>				
37. Él/Ella realmente desea disfrutar de la vida. Pasarla bien es muy importante.	<input type="checkbox"/>				
38. Es importante ser humilde y modesto/a. Trata de no llamar la atención.	<input type="checkbox"/>				
39. Siempre quiere ser él/ella la que toma las decisiones. Le gusta ser líder.	<input type="checkbox"/>				
40. Le es importante adaptarse a la naturaleza e integrarse en ella. Cree que la gente no debería alterar el medio ambiente.	<input type="checkbox"/>				

CUESTIONARIO DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Estimada (o) colega, previo saludo atento me dirijo a Usted para manifestarle que estoy realizando un estudio de investigación respecto a la forma como los valores personales se relaciona con la justicia organizacional del personal en nuestra entidad. Su aporte en emplear su tiempo y atención para responder esta encuesta es muy valioso; toda vez que la intención es contribuir a este proceso de reforma con los resultados de este estudio en el rubro gestión de políticas públicas. No se solicita su nombre en esta encuesta, por lo cual le pedimos responda a las preguntas con la sinceridad del caso. Agradecemos su disponibilidad.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Justicia Distributiva

Las siguientes preguntas hacen referencia a la recompensa (ej. Aumentos de salario, ascensos, reconocimientos, etc.) Que como empleado has recibido. Hasta qué punto:

1) ¿Tus recompensas reflejan el esfuerzo que has puesto en tu trabajo?	1	2	3	4	5
2) ¿Tus recompensas son apropiadas para el trabajo que has terminado?	1	2	3	4	5
3) ¿Tus recompensas reflejan que has contribuido a la organización?	1	2	3	4	5
4) ¿Tus recompensas son justas teniendo en cuenta tu desempeño?	1	2	3	4	5

Justicia Procedimental

Las siguientes preguntas hacen referencia a los procedimientos o criterios utilizados para alcanzar tus recompensas (ej. Logro de objetivos, esfuerzo, horas trabajadas, etc.) Hasta qué punto:

1) ¿Has sido capaz de expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas?	1	2	3	4	5
2) ¿Has tenido influencia sobre las recompensas obtenidas a partir de dichos procedimientos?	1	2	3	4	5
3) ¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados consistentemente de la misma manera a todos los empleados)?	1	2	3	4	5
4) ¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios)?	1	2	3	4	5
5) ¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información precisa?	1	2	3	4	5
6) ¿Has sido capaz de solicitar las recompensas laborales que mereces según dichos procedimientos?	1	2	3	4	5
7) ¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en estándares éticos y morales?	1	2	3	4	5

Justicia Interpersonal

Las siguientes preguntas hacen referencia a tu jefe o supervisor (quien establece los procedimientos) Hasta qué punto:

1) ¿Te ha tratado de manera educada?	1	2	3	4	5
2) ¿Te ha tratado con dignidad?	1	2	3	4	5
3) ¿Te ha tratado con respeto?	1	2	3	4	5
4) ¿Ha evitado chistes o comentarios inapropiados?	1	2	3	4	5

Justicia Informativa

Las siguientes preguntas hacen referencia a tu jefe o supervisor (quien establece los procedimientos) Hasta qué punto:

1) ¿Ha sido sincero en la comunicación contigo?	1	2	3	4	5
2) ¿Te ha explicado detalladamente los procedimientos que utilizara para recompensarte por tu trabajo?	1	2	3	4	5
3) ¿Las explicaciones con respecto a los procedimientos para recompensarte han sido razonables?	1	2	3	4	5
4) ¿Te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna?	1	2	3	4	5
5) ¿Parece que tiene en cuenta las necesidades específicas de los empleados para comunicarse con ellos??	1	2	3	4	5

Anexo 3. Artículo científico



Valores personales y la percepción de la justicia organizacional del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018

Br. Neicer Ortiz Marín

nortiz@innovateperu.gob.pe

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima Este

1. RESUMEN

Resumen

La investigación titulada Valores personales y la percepción de la justicia organizacional del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018, presentó como propósito determinar la relación de los valores personales y la justicia organizacional del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018

Dicho estudio empleó el método hipotético deductivo, bajo un enfoque cuantitativo dentro de un paradigma positivista, el tipo de investigación fue sustantiva de nivel descriptivo – correlacional con un diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida por 97 colaboradores. Se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio, quedando establecido como muestra 78 colaboradores. Se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario para los valores personales para la justicia organizacional y escala de justicia organizacional de Colquitt (2001), con preguntas tipo Escala de Likert. Para la confiabilidad de los instrumentos se usó Alpha de Cronbach para ambos instrumentos.

Concluyéndose que existe una relación entre los valores personales y la justicia organizacional del personal del programa Innóvate Perú 2018, puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,710 siendo una correlación alta.

Palabras claves: valores personales, justicia organizacional, personal

Abstract

The research entitled Personal values and the perception of organizational justice of the staff of the national program Innóvate Perú, Lima 2018, presented as a result the relationship of values, personal values and organizational justice of the staff of the national program Innóvate Perú, Lima 2018.

This study uses the hypothetical deductive method, under a quantitative approach within a positivist paradigm, the type of research was substantive at a descriptive level - correlational with a non-experimental, transversal design. The population was constituted by 97 collaborators. Random probabilistic sampling was used, 78 collaborators being established as sample. We used the survey technique and its instrument the problem of the personal values for justice and the organizational justice scale of Colquitt (2001), with Likert scale questions. For the reliability of the instruments, Cronbach's Alpha is used for both instruments.

Concluding that there is a relationship between personal values and organizational justice the workers of the Innóvate Perú Lima 2018 program, the level of significance calculated is $p < .05$ and Spearman's Rho correlation coefficient has a value of, 710 being a high correlation.

Keywords: personal values organizational justice, personal

2. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, los valores personales de los colaboradores presentan bajos niveles, lo que se ve reflejado en la justicia organizacional; por lo que Schwartz (2006) citado en Medina (2015), consideró a los valores como estándares o criterios de vida. Asimismo manifestó que los valores tienen las siguientes características: Son creencias. Son edificaciones cognitivas que son muy vinculadas al cariño. Estos valores al ser estimulados, se confunden con el sentimiento. Hay personas que toman la independencia como un valor principal y lo discuten apasionadamente, llegando a exaltarse si es amenazada, desesperándose cuando son incapaces de cuidarla, y llegan a la felicidad cuando la pueden expresar.

A nivel nacional se evidencian dificultades en las organizaciones debido a los bajos niveles de valores personales, recordando que los valores sirven como un modelo o normas. Los valores llevan la selección o valoración de las acciones, políticas, personas, y eventos. Los individuos determinan si las acciones, políticas, personas o eventos son buenos o malos,

ilegítimos o justificados, aportes valiosos o desechables; asimismo, evalúan si estas acciones facilitan o limitan el logro de los valores mantenidos.

Condoy (2015) manifestó que la importancia del concepto de justicia y equidad en las organizaciones han sido reconocidas por profesionales de muy diversas disciplinas. La psicología organizacional en particular ha validado la idea que la justicia, es importante en todos los ambientes organizacionales, al observar cómo ella impacta sobre diferentes aspectos de una organización y qué repercusión tienen a corto y largo plazo.

A pesar de este implícito reconocimiento de la importancia de la equidad en el desarrollo de una organización, no es sino en los últimos 20 años cuando surgen teorías que tratan de explicar y aplicar conceptos de justicia para entender a las organizaciones.

Riveros (2016) en su tesis titulada *Valores personales y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de la ciudad de Lima*, tuvo como objetivo estimar la relación entre valores y clima organizacional en docentes de una institución de educación superior de la ciudad de Lima. El diseño usado es correlacional bivariado. La muestra estuvo conformada por 100 docentes entre 44% varones y 56% mujeres cuyas edades fluctúan entre 30 y 65 años pertenecientes a la facultad de gestión bajo modalidad de contrato a tiempo parcial entre 44% solteros, 11% divorciados y 45 % casados. Los instrumentos que se utilizaron fueron: Portrait Values Questionnaire, Cuestionario de Clima Laboral de Litwin y Stinger y una encuesta de datos sociodemográficos. Se concluyó que no existe significancia estadística entre todas las dimensiones del clima organizacional y los valores en docentes de una institución de educación superior de Lima; con referencia al sexo no existe significancia estadística lo cual sucede con respecto al nivel de instrucción y con respecto a la edad; no obstante si existe significancia estadística entre los docentes en lo que respecta a si laboran en otra Institución adicional a la que corresponde a este estudio, pues el p valor salió mayor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula, utilizaron Spearman para la correlación, encontrándose la variable valores personales en un nivel bajo con un 58% .

V1: Valores personales

Schwartz (2005) sostuvo que los valores personales orientan el comportamiento humano de acuerdo con tres principios básicos: a) los valores tienen una influencia en la percepción e interpretación de las situaciones; b) los valores, si son activados, ejercen una influencia en el comportamiento; y, c) los valores inducen un poder atractivo sobre las acciones, inducen la planificación de la acción (mientras más prioritario en la escala de valores, mejor será planeado el comportamiento).

Variable 2: Justicia organizacional

Según Colquitt (2001) citado en Villa (2015), la justicia organizacional se refiere a la magnitud en la cual las personas perciben los eventos organizacionales como justos.

3. METODOLOGÍA

El enfoque de la investigación fue cuantitativo Utiliza la recolección de datos para probar las hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico. Hernández, Fernández y Baptista 2015, p. 4).

El método que utilizó la presente investigación fue hipotético – deductivo, porque luego de la observación del fenómeno se contrastó hipótesis con una prueba estadística para la explicación del fenómeno observado, para luego deducir los resultados de la hipótesis planteada y afirmar o rechazar la misma. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010. p.46)

La investigación se realizó bajo el alcance correlacional tienen “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández et al., 2014, p.)

Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental: Corte transversal ya que no se manipulará ni se someterá a prueba las variables de estudio.

Es no experimental “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al., 2010, p. 149).

Es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et al., 2010, p.151).

La población estuvo compuesta por un total de 97 colaboradores

4. RESULTADOS

Tabla 27

Correlación entre los valores personales y la justicia organizacional

			Valores personales	Justicia organizacional
Rho	deValores	Coefficiente de correlación	1,000	,611**
Spearman	personales	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Justicia	Coefficiente de correlación	,611**	1,000
	organizacional	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

En la tabla 27, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: Al 5% de nivel de significancia, la muestra informó que es significativa al nivel 0,01, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.611** interpretándose como moderada relación positiva entre las variables.

Tabla 28

Correlación entre los valores personales y la justicia distributiva

			Valores personales	Justicia distributiva
Rho	deValores	Coefficiente de correlación	1,000	,550**
Spearman	personales	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Justicia	Coefficiente de correlación	,550**	1,000
	distributiva	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

En la tabla 28, se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica: Al 5% de nivel de significancia, la muestra informó que es significativa al nivel 0,01, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.550** interpretándose como moderada relación positiva entre las variables.

Tabla 29

Correlación entre los valores personales y la justicia procedimental

			Valores personales	Justicia procedimental
Rho	deValores personales	Coefficiente de correlación	1,000	,526**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Justicia procedimental	Coefficiente de correlación	,526**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

En la tabla 29, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: Al 5% de nivel de significancia, la muestra informó que es significativa al nivel 0,01, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.526** interpretándose como moderada relación positiva entre las variables.

Tabla 30

Correlación entre los valores personales y la justicia interpersonal

			Valores personales	Justicia interpersonal
Rho	deValores personales	Coefficiente de correlación	1,000	,571**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Justicia interpersonal	Coefficiente de correlación	,571**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

En la tabla 30, se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: Al 5% de nivel de significancia, la muestra informó que es significativa al nivel 0,01, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.571** interpretándose como moderada relación positiva entre las variables.

Tabla 31

Correlación entre los valores personales y la justicia informativa

			Valores personales	Justicia informativa
Rho	deValores personales	Coefficiente de correlación	1,000	,559**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Justicia informativa	Coefficiente de correlación	,559**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

En la tabla 31, se presentan los resultados para contrastar la cuarta hipótesis específica: Al 5% de nivel de significancia, la muestra informó que es significativa al nivel 0,01, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.559** interpretándose como moderada relación positiva entre las variables.

5. DISCUSIÓN

En la presente tesis se investigó la relación entre las variables los valores personales y la justicia organizacional del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que existe relación significativa entre los valores personales y la justicia organizacional del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018, coincidiendo con Osorio, Ramos y Walteros (2016) concluyó que si bien algunos autores han identificado la relación entre los constructos propuestos, la misma es compleja e involucra muchas más variables, siendo más apropiado si se incluye un análisis de la coherencia de los valores declarados y vivenciados organizacionalmente y los valores de los individuos en función del compromiso organizacional.

Coincidiendo además que Chávarry (2017) concluyó, basado en la relación Rho de Spearman = 0,369 y un nivel de significancia de $p = 0,009$ que es menor a $\alpha = 0,05$, que la justicia organizacional se relaciona directa y significativamente con el compromiso laboral del SENAMHI, por otro lado sobre los valores Cruz (2017) concluyó una correlación muy significativa, positiva, entre compromiso afectivo y las dimensiones universalidad, autodirección, entusiasmo, hedonismo y conformidad; una correlación muy significativa, positiva, entre compromiso de continuidad y las dimensiones benevolencia, universalidad, autodirección, seguridad, conformidad y tradición y muy significativa, negativa y con

hedonismo. Asimismo, se halló una correlación muy significativa, positiva entre compromiso normativo y las dimensiones universalidad, autodirección y conformidad.

6. CONCLUSIONES

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre los valores personales y la justicia organizacional del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,611.

7. REFERENCIAS

- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C., y Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445.
- Hernández, S, Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México: Mcgraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. De C.V.
- Osorio, L., Ramos, E., y Walteros, D. (2016). Valores personales y compromiso organizacional: Más que una simple relación. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la U.A.C.J.S.*, 7 (2), 33-51.
- Riveros, P. N. (2016). *Valores personales y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de la ciudad de Lima*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad San Martín de Porres.
- Schwartz, S. H. (1992). *Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries*. *Advances in Experimental Social Psychology*. San Diego: Academic Press.

Anexo 4. Confiabilidad de las variables
Confiabilidad de valores personales

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	
1	4	3	2	2	5	3	2	5	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	5
3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	5	2	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	5	2	2	2	2	3	3	5	
4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	2	3	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	2	3	5	3	4	4	4	4	4	
5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	1	
6	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	5
7	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
8	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	5	4	3	3	3	3	1	
9	3	3	3	2	4	1	5	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	4	1	5	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	5	
10	3	5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	5	
11	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	
12	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
13	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	
14	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	3	4	3	
15	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	
16	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	
17	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	5	
18	1	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	
19	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	2	
20	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	5
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	5
22	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	
23	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	3	4	3	3	3	
24	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	
25	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	
26	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	5	3	4	4	5	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	2	4	4	3
27	1	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	5	
28	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	5	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	
29	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	2	2	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	2	2	2	2	3	3	3	5	
30	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	40

Interpretación: La confiabilidad de presenta una confiabilidad muy alta con un valor de 0,935 puntos.

Confiabilidad de justicia organizacional

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	3	4	2	4	4	5	3	4	4	4
2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3
1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	1
3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2
1	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	1	2
5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	3	4	2	4	4	5	3	4	4	4
1	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1
5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	3	4	2	4	4	5	3	4	4	4
3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1
2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4
2	3	3	3	5	3	5	5	2	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4
2	3	3	5	5	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	2	2	2	2	2	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	2	3	5	3	3	2	3	2	3	5	2	3	3	3	2	3	2	3	3
3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	1	3	4	2
5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	3	4	2	4	4	5	3	4	4	4
2	5	2	3	3	1	5	2	2	5	4	2	3	3	5	3	2	2	2	4
1	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4
5	3	5	5	3	1	3	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5
1	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	3	1	3	3
3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3
2	2	3	3	3	1	2	3	3	4	3	3	3	3	5	2	5	2	3	5
3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2
3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
4	5	3	3	3	5	3	3	5	4	4	3	3	3	5	3	3	5	4	5

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	20

Interpretación: La confiabilidad de la variable tiene una puntuación de 0.958, interpretándose como alta confiabilidad.

Anexo 5. Base de datos de las variables

Base de datos de valores personales

N°	Hedonismo					Seguridad					Poder				Logro				Autodirección					Conformidad					Universalismo					Estimulación				Tradición				Benevolencia					V1				
	10	26	37	D1	5	14	21	31	35	D2	2	17	39	D3	4	13	24	32	D4	1	11	22	34	D5	7	16	28	36	D6	3	8	19	23	29	40	D7	6	15	30	D8	9	20	25	38	D9	12		18	27	33	D10
1	2	1	2	5	2	1	2	1	1	7	2	1	2	5	2	1	2	1	6	2	1	2	2	7	2	1	2	2	7	2	1	2	2	2	1	10	1	2	1	4	1	2	2	1	6	1	2	2	1	6	63
2	2	2	1	5	1	1	1	2	1	6	1	1	1	3	1	2	1	2	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	3	1	1	2	2	6	1	2	2	2	7	51
3	5	4	2	11	5	5	5	5	5	25	5	4	2	11	5	5	5	5	20	5	5	3	5	18	4	5	5	4	18	5	3	5	3	3	5	24	4	2	4	10	1	1	1	1	4	2	2	2	1	7	148
4	4	1	2	7	2	1	1	2	2	8	2	1	1	4	1	1	2	1	5	1	2	1	1	5	1	2	1	2	6	1	1	2	2	2	1	9	1	1	1	3	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	56
5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	2	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	2	1	2	6	1	1	1	1	1	2	7	1	1	2	4	1	2	1	2	6	1	1	1	2	5	50
6	3	3	3	9	3	2	3	3	3	14	3	2	3	8	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	1	3	3	3	10	5	5	2	3	5	3	23	3	3	2	8	3	3	3	3	12	3	2	2	3	10	116
7	2	1	1	4	1	2	1	1	1	6	2	2	1	5	1	3	1	1	6	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5	1	1	2	2	2	1	9	1	4	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	55
8	1	2	2	5	1	1	5	1	1	9	1	4	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	2	11	2	1	1	4	1	2	1	1	5	1	2	2	1	6	58
9	2	1	1	4	1	2	1	1	1	6	1	2	2	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	1	1	2	2	9	1	1	1	3	1	1	1	2	5	2	5	3	1	11	56
10	2	1	1	4	1	1	1	2	2	7	1	1	2	4	2	2	2	1	7	2	1	1	1	5	2	1	1	3	7	1	3	3	1	1	2	11	1	1	1	3	1	2	2	1	6	3	3	3	3	12	66
11	3	5	1	9	5	5	5	2	5	22	5	2	1	8	5	5	5	2	17	5	2	5	5	17	3	5	5	3	16	5	5	5	2	5	5	27	5	5	5	15	3	5	5	3	16	3	5	1	5	14	161
12	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	3	18	2	5	5	5	17	5	2	5	5	5	3	25	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	190
13	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	30	5	5	3	13	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	196	
14	2	1	3	6	2	2	1	3	1	9	3	2	1	6	1	3	1	1	6	2	1	3	1	7	1	3	1	1	6	1	3	1	1	2	1	9	1	3	1	5	2	2	3	1	8	5	3	1	2	11	73
15	1	2	1	4	1	1	3	1	1	7	2	1	1	4	1	1	3	1	6	1	4	1	1	7	1	3	1	1	6	1	1	2	1	1	1	7	1	1	2	4	1	1	1	3	6	1	3	5	2	11	62
16	1	1	1	3	1	1	2	1	1	6	1	1	1	3	1	1	1	2	5	2	2	1	1	6	1	1	2	1	5	4	1	1	1	1	1	9	1	1	1	3	1	1	1	1	4	3	3	3	2	11	55
17	1	2	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	2	2	7	1	1	1	1	1	1	6	2	1	2	5	1	2	2	2	7	4	2	3	2	11	56
18	4	5	1	10	1	1	1	2	1	6	4	5	5	14	1	1	1	2	5	1	2	1	1	5	4	2	2	4	12	1	1	1	2	1	1	7	5	1	5	11	4	2	2	4	12	4	5	1	5	15	97
19	1	1	1	3	1	2	2	1	2	8	1	2	2	5	1	2	1	1	5	2	1	2	1	6	2	1	1	1	5	1	2	1	1	2	1	8	1	1	1	3	2	1	1	1	5	1	5	4	2	12	60
20	4	2	4	10	3	4	2	2	2	13	2	2	3	7	3	4	2	2	11	2	2	2	4	10	3	4	4	2	13	3	4	2	2	2	4	17	2	4	2	8	3	4	4	2	13	4	2	4	2	12	114
21	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	1	2	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	6	2	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	43	
22	4	5	1	10	5	3	5	5	4	22	3	5	2	10	5	3	5	5	18	5	5	4	5	19	2	2	3	3	10	5	3	5	5	4	5	27	5	1	3	9	2	2	3	3	10	4	5	1	3	13	148
23	2	2	3	7	1	3	1	2	2	9	1	2	1	4	1	3	1	2	7	1	2	2	2	7	2	3	3	2	10	1	3	1	2	2	2	11	2	3	1	6	2	3	3	2	10	2	2	3	1	8	79
24	1	1	3	5	5	5	3	5	3	21	1	1	2	4	5	5	3	5	18	3	5	3	1	12	3	5	5	3	16	5	5	3	5	3	1	22	1	3	3	7	3	5	5	3	16	1	1	3	3	8	129

25	4	5	1	10	4	5	4	4	5	22	4	5	2	11	4	5	4	4	17	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	4	5	4	4	5	5	27	5	1	2	8	5	5	5	5	20	4	5	1	2	12	165
26	4	4	2	10	4	4	4	2	4	18	2	4	3	9	4	4	4	2	14	4	2	4	3	13	4	5	3	3	15	4	4	4	2	4	3	21	4	2	4	10	4	5	3	3	15	4	4	2	4	14	139
27	2	2	4	8	2	3	3	3	1	12	2	2	2	6	2	3	3	3	11	3	3	1	1	8	2	4	2	3	11	2	3	3	3	1	1	13	2	4	1	7	2	4	2	3	11	2	2	4	4	12	99
28	1	2	1	4	1	1	1	2	1	6	1	2	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	1	3	6	1	1	1	2	2	1	8	2	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	49
29	5	5	1	11	4	5	4	4	5	22	4	4	5	13	4	5	4	4	17	4	4	5	5	18	4	5	2	4	15	4	5	4	4	5	5	27	5	1	5	11	4	5	2	4	15	5	5	1	5	16	165
30	1	1	1	3	1	1	1	1	2	6	1	1	3	5	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	3	1	6	1	1	1	1	2	1	7	3	1	2	6	2	1	3	1	7	1	1	1	2	5	54
31	2	5	5	12	2	5	5	4	4	20	4	5	3	12	4	4	5	4	17	4	5	4	3	16	3	4	5	5	17	5	5	4	4	5	4	27	4	4	3	11	4	4	3	4	15	2	1	1	1	5	152
32	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	5	5	5	20	4	5	5	2	16	195
33	5	5	5	15	4	5	2	5	5	21	4	5	4	13	4	5	2	5	16	2	5	5	5	17	3	5	5	5	18	4	5	2	5	5	5	26	5	4	4	13	3	5	5	5	18	5	5	5	1	16	173
34	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	199
35	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	198
36	2	2	2	6	3	3	4	1	1	12	1	3	1	5	1	1	4	2	8	2	3	4	1	10	1	5	4	1	11	1	1	4	2	4	4	16	2	2	1	5	4	1	4	1	10	1	5	1	2	9	92
37	1	2	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	6	2	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	43	
38	1	2	3	6	1	1	4	3	1	10	1	2	4	7	1	2	4	3	10	1	3	4	1	9	2	3	1	4	10	1	2	4	3	2	2	14	2	4	2	8	2	3	2	4	11	2	4	1	1	8	93
39	1	2	3	6	3	3	3	1	2	12	3	1	5	9	1	1	2	1	5	3	1	3	3	10	4	3	1	5	13	1	2	2	1	3	5	14	5	3	1	9	4	1	2	5	12	1	2	3	1	7	97
40	1	1	1	3	1	1	2	1	1	6	1	1	2	4	1	1	2	1	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	46
41	5	4	2	11	4	5	4	2	2	17	2	2	2	6	4	5	4	2	15	4	2	2	5	13	4	3	3	3	13	4	5	4	2	2	5	22	4	2	2	8	4	3	3	3	13	5	4	2	2	13	131
42	3	3	2	8	3	2	2	1	1	9	3	3	3	9	3	2	2	1	8	2	3	3	3	11	2	5	2	2	11	4	2	2	1	1	1	11	3	3	2	8	2	3	2	2	9	4	3	3	2	12	96
43	2	1	1	4	1	3	1	1	1	7	1	1	4	6	1	2	2	1	6	1	1	1	2	5	2	1	1	2	6	2	1	1	1	1	2	8	1	1	1	3	1	2	1	1	5	1	1	4	1	7	57
44	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	15	5	5	4	3	17	4	4	4	4	16	189
45	3	3	2	8	2	3	2	2	2	11	4	2	1	7	1	3	1	1	6	4	1	1	2	8	2	2	1	3	8	1	3	4	1	1	2	12	4	2	2	8	2	1	1	3	7	1	1	2	1	5	80
46	4	5	5	14	4	5	5	5	5	24	4	5	5	14	5	5	4	3	17	4	3	4	4	15	5	4	5	5	19	4	5	4	1	4	4	22	4	4	4	12	4	4	2	4	14	4	4	4	4	16	167
47	1	2	2	5	5	1	4	3	1	14	3	2	2	7	2	1	1	3	7	1	3	3	1	8	3	2	1	5	11	1	5	4	3	1	1	15	1	2	1	4	5	1	2	2	10	2	1	2	4	9	90
48	5	1	2	8	1	5	1	1	4	12	4	1	5	10	5	1	1	5	12	5	1	1	5	12	1	5	1	5	12	5	1	1	1	5	1	14	1	1	5	7	1	3	1	1	6	1	3	1	1	6	99
49	5	5	5	15	4	5	5	5	4	23	5	5	5	15	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	5	5	4	5	19	5	5	5	3	5	5	28	5	5	5	15	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	190
50	5	2	5	12	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	14	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18	194
51	2	1	1	4	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	1	1	2	1	5	1	1	1	1	4	1	3	1	1	6	1	1	1	1	1	6	1	1	1	3	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	46	
52	4	5	4	13	4	5	4	3	4	20	4	4	3	11	4	5	4	3	16	4	3	4	3	14	4	5	5	5	19	4	5	4	3	4	3	23	5	4	5	14	4	5	5	5	19	4	5	4	5	18	167
53	2	2	2	6	2	2	2	3	2	11	2	2	2	6	2	2	2	2	8	1	1	2	2	6	3	2	1	2	8	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	6	3	2	1	2	8	2	2	2	2	8	78

54	3	3	5	11	5	5	3	3	5	21	3	5	5	13	3	5	5	5	18	5	3	3	5	16	3	5	3	5	16	3	5	5	3	3	3	22	5	3	1	9	3	2	3	5	13	3	3	3	5	14	153
55	5	5	1	11	4	5	4	4	5	22	4	4	5	13	4	5	4	4	17	4	4	5	5	18	4	5	2	4	15	4	5	4	4	5	5	27	5	1	5	11	4	5	2	4	15	5	5	1	5	16	165
56	1	1	1	3	1	1	1	1	2	6	1	1	3	5	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	3	1	6	1	1	1	1	2	1	7	3	1	2	6	2	1	3	1	7	1	1	1	2	5	54
57	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	4	14	5	5	5	15	3	3	3	3	12	5	5	5	5	20	159
58	2	1	4	7	3	1	2	2	4	12	2	3	2	7	3	1	2	2	8	2	2	4	2	10	3	2	2	3	10	3	4	2	2	4	5	20	2	4	2	8	3	2	2	3	10	2	2	4	2	10	102
59	2	3	3	8	3	2	5	3	1	14	5	2	1	8	5	2	1	1	9	5	1	1	2	9	4	2	3	1	10	1	2	1	5	1	1	11	1	5	1	7	4	1	3	1	9	1	5	1	5	12	97
60	4	5	5	14	5	5	5	4	5	24	5	5	5	15	5	5	5	4	19	5	4	5	4	18	5	5	5	5	20	3	2	3	3	3	3	17	5	4	5	14	1	2	1	1	5	4	5	5	5	19	165
61	2	1	1	4	2	2	1	1	1	7	1	1	1	3	2	1	1	2	6	1	1	1	1	4	2	2	1	1	6	2	1	2	2	2	2	11	1	1	3	5	2	2	2	1	7	2	1	1	1	5	58
62	1	2	1	4	1	1	1	2	2	7	2	2	1	5	1	2	2	2	7	1	1	1	5	8	2	2	1	2	7	2	2	1	2	2	2	11	2	2	2	6	3	2	1	3	9	1	2	2	2	7	71
63	2	2	1	5	1	1	2	1	2	7	1	2	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5	2	1	1	1	5	2	2	2	2	1	1	10	2	2	2	6	1	1	2	2	6	2	2	1	1	6	60
64	3	3	1	7	1	1	5	1	2	10	2	1	5	8	1	5	1	1	8	1	2	2	1	6	1	1	2	5	9	2	2	1	1	1	5	12	5	1	1	7	2	5	2	2	11	2	2	5	5	14	92
65	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	5	3	3	14	4	3	3	4	14	3	5	3	4	15	5	3	4	3	3	4	22	4	5	3	12	4	5	3	3	15	3	3	5	5	16	141
66	3	2	1	6	3	1	3	1	1	9	3	1	1	5	3	1	1	1	6	3	1	1	1	6	3	1	1	1	6	3	1	1	1	3	1	10	2	3	1	6	1	3	3	1	8	3	2	1	1	7	69
67	2	4	5	11	2	2	1	3	1	9	1	5	4	10	5	1	4	3	13	1	3	4	1	9	1	3	1	4	9	1	5	1	3	4	2	16	2	2	1	5	1	3	1	4	9	3	2	2	1	8	99
68	1	1	1	3	1	1	2	1	1	6	1	2	2	5	2	2	3	1	8	3	1	3	1	8	2	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	10	1	2	1	4	2	2	2	1	7	2	2	1	1	6	62
69	1	1	1	3	1	1	2	1	1	6	1	1	2	4	1	1	2	1	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	46
70	2	5	2	9	5	5	4	3	5	22	3	4	4	11	5	5	4	3	17	1	1	1	1	4	5	5	5	5	20	5	5	4	3	5	1	23	5	2	4	11	1	1	1	1	4	2	5	2	4	13	134
71	2	1	1	4	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	1	1	2	1	5	1	1	1	1	4	1	3	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	3	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	46
72	4	5	4	13	4	5	4	3	4	20	4	4	3	11	4	2	2	3	11	2	3	2	3	10	2	2	5	1	10	4	1	2	3	4	3	17	2	4	2	8	4	2	2	1	9	1	2	4	2	9	118
73	1	1	1	3	1	1	1	1	2	6	1	1	3	5	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	3	1	6	1	1	1	1	2	1	7	3	1	2	6	2	1	3	1	7	1	1	1	2	5	54
74	2	1	1	4	2	2	1	1	1	7	1	1	1	3	2	1	1	2	6	1	1	1	1	4	2	2	1	1	6	2	1	2	2	2	2	11	1	1	3	5	2	2	2	1	7	2	1	1	1	5	58
75	1	2	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	6	2	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	43	
76	1	1	1	3	1	1	2	1	1	6	1	1	2	4	1	1	2	1	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	4	4	2	11	52
77	3	2	1	6	2	1	2	1	1	7	2	1	2	5	1	2	2	2	7	2	1	4	2	9	3	3	2	1	9	1	2	2	1	3	3	12	3	1	2	6	2	1	4	5	12	3	3	3	1	10	83
78	2	2	1	5	1	1	1	2	1	6	1	1	1	3	1	2	1	2	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	1	1	1	7	1	1	1	3	1	1	2	2	6	4	2	4	2	12	56	

Base de datos de la variable Justicia organizacional

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	P10	P11	D2	P12	P13	P14	P15	D3	P16	P17	P18	P19	P20	D4	V2
1	3	3	2	3	2	2	15	2	3	2	2	3	12	2	2	2	3	9	3	2	1	5	2	13	49
2	2	3	3	3	2	3	16	2	3	2	3	2	12	1	2	3	4	10	3	3	2	3	3	14	52
3	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	2	2	9	1	2	2	1	6	2	1	1	1	3	8	35
4	1	1	3	1	2	1	9	1	1	1	3	2	8	1	1	2	3	7	1	2	1	1	1	6	30
5	2	4	2	2	2	2	14	2	1	1	2	1	7	1	1	2	2	6	2	1	2	2	2	9	36
6	2	4	2	2	1	1	12	1	1	2	1	1	6	1	4	1	2	8	2	2	1	3	1	9	35
7	2	3	1	3	1	1	11	1	2	1	1	3	8	3	1	1	1	6	1	2	1	1	3	8	33
8	1	2	1	1	2	1	8	1	1	2	1	1	6	1	1	1	1	4	4	1	1	2	1	9	27
9	5	2	1	1	4	1	14	1	4	1	1	4	11	2	1	1	1	5	1	1	1	1	5	9	39
10	3	3	3	4	2	2	17	3	2	2	3	3	13	3	2	3	3	11	3	3	3	3	2	14	55
11	3	3	3	4	3	5	21	3	5	5	2	3	18	5	2	5	2	14	5	2	3	5	5	20	73
12	4	5	1	5	5	3	23	3	3	3	4	4	17	5	5	5	4	19	4	1	4	5	1	15	74
13	5	2	5	1	5	5	23	5	1	5	1	5	17	4	3	3	2	12	3	1	3	3	5	15	67
14	3	3	3	3	3	3	18	4	3	2	3	3	15	2	3	3	3	11	3	3	5	3	1	15	59
15	5	2	1	5	4	2	19	1	4	2	4	4	15	2	3	3	2	10	3	2	3	3	3	14	58
16	3	3	2	2	3	4	17	3	4	3	2	3	15	2	3	2	3	10	2	3	2	3	2	12	54
17	2	3	3	3	3	3	17	3	2	3	3	4	15	4	2	3	2	11	3	3	3	3	2	14	57
18	4	1	4	5	1	5	20	1	5	4	1	3	14	3	5	5	4	17	4	3	3	5	5	20	71
19	3	1	2	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	11	2	3	2	3	3	13	53
20	3	3	1	3	3	1	14	3	5	1	5	1	15	5	1	5	1	12	5	1	1	5	4	16	57
21	1	1	2	2	1	3	10	3	1	1	1	1	7	1	1	3	1	6	3	1	2	1	1	8	31
22	4	2	1	5	1	2	15	5	1	5	5	2	18	5	1	5	5	16	1	5	1	5	1	13	62
23	3	2	3	3	1	2	14	3	3	1	2	3	12	2	2	3	1	8	3	1	2	3	1	10	44
24	2	2	2	2	1	2	11	4	1	1	5	2	13	5	2	1	2	10	5	1	2	5	2	15	49
25	5	5	2	1	5	2	20	5	5	5	2	3	20	3	4	4	4	15	3	3	2	5	5	18	73
26	4	3	4	3	5	2	21	5	2	5	2	5	19	2	5	5	2	14	2	5	2	2	5	16	70

27	1	2	2	3	2	3	13	1	3	3	3	3	13	3	2	3	4	12	4	2	3	5	3	17	55
28	1	1	1	1	2	1	7	1	3	2	1	2	9	1	2	1	1	5	2	2	1	1	1	7	28
29	5	4	3	2	3	1	18	3	3	3	5	1	15	5	1	3	3	12	1	1	3	1	3	9	54
30	2	1	2	1	1	1	8	1	1	1	1	2	6	2	2	1	1	6	1	1	1	1	1	5	25
31	2	2	2	3	2	2	13	2	1	1	2	1	7	2	1	2	2	7	1	2	2	1	1	7	34
32	2	2	2	5	2	5	18	5	1	4	2	3	15	3	3	4	4	14	4	3	3	5	5	20	67
33	2	2	5	3	3	2	17	1	2	3	3	1	10	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	14	53
34	4	4	5	5	4	3	25	3	1	1	2	2	9	1	2	2	5	10	5	5	5	4	3	22	66
35	3	3	3	2	2	5	18	1	5	1	5	4	16	4	3	3	3	13	4	2	2	3	1	12	59
36	3	3	3	3	1	2	15	2	3	3	2	3	13	5	2	3	5	15	4	2	4	3	3	16	59
37	2	1	1	2	1	1	8	1	2	1	2	1	7	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	6	25
38	2	2	3	2	2	5	16	1	5	2	1	2	11	4	1	4	1	10	5	1	5	5	4	20	57
39	2	3	1	3	3	3	15	2	1	2	1	5	11	1	2	1	2	6	2	1	2	3	1	9	41
40	1	2	1	3	1	1	9	3	1	1	1	2	8	1	1	2	1	5	2	1	1	2	1	7	29
41	4	1	4	4	4	3	20	3	2	2	4	5	16	4	5	3	2	14	3	3	4	3	3	16	66
42	3	1	3	3	2	2	14	1	1	3	5	1	11	4	3	3	1	11	3	3	3	4	4	17	53
43	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	2	1	6	1	1	1	2	5	2	1	2	1	1	7	25
44	5	3	5	3	4	2	22	3	5	4	1	4	17	5	5	5	4	19	3	4	3	3	4	17	75
45	1	2	1	1	2	3	10	1	3	2	2	1	9	2	1	2	2	7	1	2	3	1	3	10	36
46	3	1	5	4	3	3	19	3	4	1	4	4	16	1	3	3	2	9	2	3	4	4	5	18	62
47	3	1	3	1	1	1	10	2	2	2	3	3	12	3	3	2	3	11	1	2	2	3	2	10	43
48	1	3	1	1	1	2	9	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	6	25
49	3	2	2	3	4	5	19	5	1	3	5	4	18	1	4	3	3	11	3	3	4	3	3	16	64
50	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	6	23
51	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	3	2	11	3	2	2	2	9	2	2	1	2	2	9	42
52	3	1	3	3	3	2	15	2	3	4	4	5	18	3	3	4	3	13	3	2	2	4	5	16	62
53	2	3	3	1	2	3	14	1	1	1	2	1	6	1	1	3	3	8	3	3	3	3	3	15	43
54	2	4	1	4	4	1	16	5	5	1	3	3	17	3	3	3	4	13	4	4	5	5	5	23	69
55	4	4	3	2	3	3	19	3	3	3	2	2	13	4	4	3	5	16	5	3	3	4	3	18	66

56	1	1	2	1	1	3	9	3	1	2	1	2	9	1	2	2	3	8	2	3	1	3	3	12	38
57	5	5	3	3	5	3	24	3	5	2	5	5	20	3	3	3	4	13	5	5	2	2	5	19	76
58	3	2	1	1	1	3	11	3	3	2	2	2	12	3	4	2	4	13	4	3	3	2	2	14	50
59	1	2	3	3	2	2	13	2	3	4	2	5	16	3	2	3	4	12	5	3	3	2	3	16	57
60	4	3	1	3	1	3	15	3	3	2	2	3	13	3	4	4	3	14	3	3	1	1	2	10	52
61	2	2	2	3	2	2	13	2	1	1	2	1	7	2	1	2	2	7	1	2	2	1	1	7	34
62	2	2	2	1	1	1	9	1	1	1	2	2	7	1	2	1	1	5	1	1	2	4	3	11	32
63	1	3	1	1	1	2	9	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	24
64	3	2	3	2	2	1	13	1	2	2	2	4	11	2	2	1	5	10	2	2	2	2	2	10	44
65	4	2	3	1	5	2	17	2	3	5	2	3	15	3	2	3	3	11	5	2	3	3	3	16	59
66	3	3	1	2	2	1	12	1	2	3	2	1	9	3	3	3	1	10	1	1	1	1	2	6	37
67	3	2	1	2	1	2	11	1	1	2	3	1	8	3	3	2	2	10	2	3	4	5	4	18	47
68	2	3	1	1	3	1	11	3	1	2	1	2	9	2	3	1	1	7	3	1	3	3	2	12	39
69	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	6	23
70	2	1	1	2	1	1	8	3	1	1	2	1	8	1	1	2	1	5	1	1	3	1	1	7	28
71	3	2	2	2	1	2	12	1	1	1	1	2	6	3	2	2	2	9	2	2	1	2	2	9	36
72	3	3	2	2	2	1	13	2	1	3	1	3	10	1	2	2	2	7	3	4	1	4	4	16	46
73	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	8	2	1	1	1	1	6	34
74	2	2	2	3	2	2	13	2	1	1	2	1	7	2	1	2	2	7	1	2	2	1	1	7	34
75	2	1	1	2	1	1	8	1	2	1	2	1	7	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	6	25
76	3	2	3	3	3	3	17	3	3	5	2	1	14	3	5	1	3	12	2	5	3	1	3	14	57
77	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	3	2	11	3	2	2	2	9	2	2	1	2	2	9	42
78	4	1	4	4	2	2	17	4	3	2	3	3	15	2	4	3	3	12	2	3	3	2	5	15	59

Yo, **Jessica Paola Palacios Garay**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de posgrado de la Universidad César Vallejo, Sede Lima - Este, revisor (a) de la tesis titulada:

“Valores personales y la percepción de la justicia organizacional del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018”, del estudiante Neicer Ortiz Marín constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó 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.

San Juan de Lurigancho, 11 de Agosto del 2018



Firma

Dra. Jessica Paola Palacios Garay

DNI: 00370757



Elaboró

Dirección de Investigación

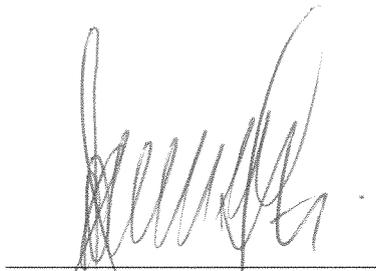
Revisó

Responsable del SGC



Vice-rectorado de Investigación

Yo Neicer Ortiz Marín, identificado con DNI N° 10678868, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo **(X)**, No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Valores personales y la percepción de la justicia organizacional del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33



FIRMA

DNI: 10678868

FECHA: 15 de Noviembre del 2018



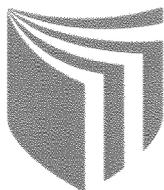
Elaboró Dirección de Investigación

Revisó

Responsable del SGC



Vicerrectorado de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE POSGRADO

Miguel Angel Pérez Pérez

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Neicer Ortiz Marín

INFORME TÍTULADO:

VALORES PERSONALES Y LA PERCEPCIÓN DE LA JUSTICIA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DEL PROGRAMA NACIONAL INNÓVATE PERÚ, LIMA 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 17 de Agosto del 2018

NOTA O MENCIÓN: 16



Mg. Miguel Angel Pérez Pérez

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



Valores personales y la percepción de la justicia organizacional del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en **gestión pública**

AUTOR:

Br. Neicer Ortiz Marin

ASESORA:

Dra. Jessica Paola Palacios Garay

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PERÚ – 2018

Resumen de coincidencias

22 %

1	repository.ucatolica.ed...	2 %
2	idus.us.es	2 %
3	cybertesis.unmm.edu...	1 %
4	myslide.es	1 %
5	Entregado a Universida...	1 %
6	Entregado a Universida...	1 %
7	docplayer.es	1 %
8	repository.flacsoande...	1 %
9	roderic.uv.es	1 %
10	repository.ucv.edu.pe	1 %
11	ssrn.stanford.edu	1 %
12	ri.uaemex.mx	1 %
13	repository.uandina.ed...	1 %