



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Revisión sistemática de los factores asociados a la
justicia organizacional a nivel internacional durante el
periodo 2010-2019**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología**

AUTOR:

Gomez Montes, Edson Luis Alejandro (ORCID: 0000-0003-3423-9362)

ASESOR:

Mg. Escudero Nolasco, Juan Carlos (ORCID: 0000-0002-5158-7644)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A mis padres por su esfuerzo y coraje en el logro de mis metas, a mis abuelos que siempre están motivándome, a aquellos que me ayudaron a mejorar personal y profesionalmente y a mí mismo por la resiliencia constante que le puse en todo momento.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por guiarme y mantenerme firme, al Mg. Juan Escudero por su orientación y compromiso en la enseñanza.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	9
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo	9
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	10
3.5. Procedimiento	13
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	15
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Ubicación de los artículos según base de datos, categorizadas en revistas de alto impacto en SCImago Journal Rank y título del estudio	11
Tabla 2. Criterios para la evaluación de la calidad de los artículos	13
Tabla 3. Relación de los estudios incluidos en la revisión con sus principales características	16
Tabla 4. Año de publicación del artículo durante el periodo 2010-2019	22
Tabla 5. Factores asociados a la justicia organizacional más recurrentes	23

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diagrama de flujo del proceso de selección de artículos científicos	15

RESUMEN

El presente estudio planteó como objetivo principal analizar sistemáticamente los hallazgos de justicia organizacional y los factores asociados a nivel internacional dentro de la literatura científica. El tipo de investigación fue básica y de enfoque sistemático, se realizó la búsqueda en revistas indexadas de alto impacto según SCImago Journal Rank durante el periodo 2010-2019 en las bases de datos: Redalyc, Science Direct, Scielo y Scopus, donde 19 de los 229 artículos seleccionados presentaron los criterios de selección. Se concluye que, los artículos delimitados facilitan una mayor aproximación de la justicia organizacional y sus factores asociados en la realidad actual, asimismo, se presentó una mayor promoción de la variable en el medio oriente, siendo el más recurrente el país de Irán, siguiendo en frecuencia Israel y Turquía, además el factor predominante asociado a la justicia organizacional es la satisfacción laboral, en vista que los estudios delimitados lo refieren como un factor relevante y de conformidad en el ambiente de trabajo, percibiendo así que a mayor sentido de justicia en sus procedimientos y resultados los colaboradores se sentirán más satisfechos con las actividades que ejecuten.

Palabras clave: justicia organizacional, desarrollo organizacional y revisión sistemática

ABSTRACT

The main objective of this study was to systematically analyze the findings of organizational justice and the associated factors at the international level within the scientific literature. The type of research was basic and with a systematic approach, the search was carried out in high impact indexed journals according to SCImago Journal Rank during the period 2010-2019 in the databases: Redalyc, Science Direct, Scielo and Scopus, where 19 of the 229 selected articles presented the selection criteria. It is concluded that, the delimited articles facilitate a greater approximation of organizational justice and its associated factors in the current reality, also, there was a greater promotion of the variable in the Middle East, the most recurrent being the country of Iran, following in frequency Israel and Turkey, in addition the predominant factor associated with organizational justice is job satisfaction, since the delimited studies refer to it as a relevant factor and of conformity in the work environment, thus perceiving that the greater sense of justice in their procedures and results employees will feel more satisfied with the activities they carry out.

Keywords: organizational justice, organizational development and systematic review

I. INTRODUCCIÓN

Dentro del campo del desarrollo organizacional encontramos diversas conductas o percepciones que posee el colaborador, quien a su vez es la pieza esencial para el avance de la organización, una de ellas es la justicia organizacional que se refiere al grado el cual los colaboradores perciben los procedimientos, resultados obtenidos y el trato equitativo enfocado en principios éticos y morales dentro de una organización. La percepción de justicia en las organizaciones ha existido desde siempre y ha manifestado diversos cambios a lo largo de los años en relación con otras conductas (Colquitt, 2001).

Según el último informe mundial sobre salarios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) indica que los salarios disminuyeron de 2,4% a 1,8% de 2016 a 2017 respectivamente. Asimismo, los países industrializados y emergentes (G-20) disminuyó de 0,9% a 0,4%, cabe precisar también que en Estados Unidos la disminución se mantuvo en 0.7%. Por el contrario, en Europa Oriental aumentó de 2,8% a 5%. El salario que se le otorga al colaborador es una recompensa o resultado por el trabajo realizado con el cual podrá cubrir sus necesidades, pero si una persona del mismo sector o área en común percibe mayores ingresos por las mismas funciones realizadas podríamos apreciar que no existe equidad salarial en esa organización lo cual incidiría en el desarrollo de la organización.

Del mismo modo, en América Latina y el Caribe jóvenes entre 15 y 24 años percibieron factores nocivos dentro de sus centros de trabajo por lo que tuvieron que renunciar y por consiguiente quedaron desempleados. Este factor afecta a uno de cada cinco jóvenes, y este índice de desempleo es superior al triple de lo que le corresponde a la población trabajadora. A pesar de ello se evidenció una reducción regional en la tasa de desempleo juvenil de 19,8% (2018) a 13,3% (2019) excluyendo a Brasil quien actualmente es el país con mayor índice de PEA. Si no existe una adecuada condición laboral generan cambios determinantes no solo en el desarrollo de una organización, sino también en el desarrollo de gran parte de la región (OIT, 2020).

Mientras tanto en Perú, según el informe anual de empleo juvenil del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2019) indica que en el 2018 el 75,2% de los jóvenes de 15 a 29 años se ubicaron en empleos de pésima calidad en general,

donde un 48,3% trabajaron en empleos de muy mala calidad y por último el 26,9% restante en trabajos de mala calidad, mientras que solo el 14,2% y 10,6% trabajaron en empleos clasificados como buena y muy buena calidad, proporcionalmente. La situación fue igual en los adultos de 30 a 65 años quienes encontraron mala calidad dentro de su centro de trabajo, con excepción de Moquegua que presentó una buena calidad de empleo. Recientemente para el trimestre de febrero, marzo y abril se determinó que en Lima Metropolitana el 75,1% de la población económicamente activa ocupada en Lima quien simboliza el 91,0% de la PEA en general tienen seguro de salud, mientras que el 24,9% no tiene ese beneficio, por otro lado, según las tasas de desempleo indican que, de cada 100 personas de la PEA, 91 tienen empleo y 9 están buscando trabajo activamente (INEI, 2020). Lo mencionado infiere que se tiene que velar por la calidad de servicios y beneficios a los colaboradores.

Cabe precisar también que existen limitaciones de estudio de la variable en mención, en vista que no ha sido muy estudiada en latinoamérica, es por ello que es una variable innovadora en la cual se buscó ahondar más sobre ella. En ese contexto es necesario realizar una revisión sistemática ya que dentro de la literatura científica global hay información relevante acerca de la justicia organizacional con la que podemos realizar un análisis detallado de factores asociados a la variable y contrastarlo en un expediente de fuente información de calidad. En ese sentido la interrogante esencial de este estudio fue saber ¿Cuáles son los principales hallazgos respecto a la justicia organizacional dentro de la literatura científica?

El presente estudio se justifica teóricamente ya que profundizará los conocimientos y así tener un argumento sólido de la variable, además socialmente contribuirá a que los investigadores con este consolidado detallado de información les agilice más sus estudios y metodológicamente permitirá sintetizar de forma ordenada la evidencia científica delimitada y de esta manera determinar si existe relaciones similares con otras variables. De ese modo el estudio presenta como objetivo general, analizar sistemáticamente los hallazgos de justicia organizacional dentro de la literatura científica, siendo los objetivos específicos: identificar la información y evidencia empírica disponible, realizar una sistematización de los resultados obtenidos en revistas indexadas e identificar el factor asociado más recurrente con la justicia organizacional dentro de la literatura científica.

II. MARCO TEÓRICO

Para profundizar en el tema se resaltan algunas de las revisiones sistemáticas realizadas en Latinoamérica, Vásquez et al. (2019) realizaron un estudio de revisión sistemática de justicia organizacional y síndrome de burnout, donde tuvo como objetivo el análisis sistemático de publicaciones acerca de la relación entre justicia organizacional y burnout dentro de diversas poblaciones de trabajadores. El enfoque fue sistemático, se realizó la búsqueda en revistas indexadas durante el periodo 2008 a 2018 en bases de datos como: Science Direct, Scopus, PubMed, Cochrane y Lilacs, donde 21 de los 586 artículos seleccionados presentaron los criterios de inclusión y finalmente los resultados mostraron que los artículos analizados evidencian una correlación inversa entre ambas variables, solo en la dimensiones de logro personal y compromiso en el trabajo se evidenció una relación positiva con la justicia organizacional.

Por otro lado a nivel internacional, Hadi et al. (2020) efectuaron una revisión sistemática de la justicia organizacional y consecuencias positivas, donde tuvo como objetivo explorar como está configurado el marco conceptual de la justicia organizacional y la conducta organizacional positiva en las PYME, el enfoque fue sistemático ya que su utilidad radica en sintetizar varios resultados de investigaciones relevantes en bases de datos como: ScienceDirect, Proquest, EBSCOhost, JSTOR y Springer, donde solo 17 de los 2.633 seleccionados presentaron los criterios de inclusión del estudio y finalmente los resultados revelaron que las PYME deben mejorar la justicia distributiva, procedimental e interaccional durante el proceso de determinación de las políticas laborales y una vez implementados se obtendrán mejoras en la percepciones salariales, decisiones éticas, satisfacción laboral, comunicación afectiva y compromiso.

Bajo esa misma línea los mismos investigadores, Hadi et al. (2020) realizaron un estudio de revisión sistemática de la influencia de la justicia organizacional y el comportamiento organizacional positivo, donde tuvo como objetivo centrarse en la configuración de la investigación y crear un marco conceptual sobre la influencia de la dimensión de la relevancia de la justicia organizacional y la relevancia del comportamiento organizacional positivo. El enfoque fue sistemático, se realizó la búsqueda en revistas indexadas durante el periodo 2011 a 2019 en bases de datos

como: ScienceDirect, ProQuest, EBSCOhost, JSTOR y Springer, donde 48 de los 5530 artículos seleccionados presentaron los criterios de inclusión y finalmente los resultados mostraron que la justicia distributiva y procesal tiene la evidencia más ponderada para influir en la prominencia del comportamiento organizacional positivo, además la justicia interpersonal no afecta la satisfacción salarial, y la justicia informacional solo tiene un resultado sobresaliente hacia la OCB, el desempeño laboral y la satisfacción salarial.

De igual manera, Silva y Caetano (2016) realizaron un estudio de revisión sistemática, donde tuvo como objetivo proporcionar una descripción general de los principales marcos y hallazgos de la investigación sobre justicia organizacional transcultural y algunas direcciones para futuras investigaciones. El enfoque fue sistemático, se analizaron 74 artículos de los cuales 14 fueron revisiones de la literatura, 60 estudios empíricos transculturales y 5 metaanálisis durante el periodo 1978 a 2014, asimismo "Criterios distributivos" fue el tema más investigado (24%), seguido de "Criterios procedimentales" y "Valores y justicia" (16%, respectivamente), además los países europeos están presentes en el 43%, América del Sur y Canadá están incluidos en el 23% y una de las regiones menos investigadas fue Oriente Medio (suroeste de Asia) que incluyó un 12% y finalmente los resultados mostraron que las percepciones de justicia más positivas están relacionadas con resultados positivos, pero se logran de manera diferente, por lo que las organizaciones deben ser conscientes de las influencias socioculturales en las percepciones de justicia de los empleados.

Asimismo, Ndjaboué, et al. (2015) realizaron un estudio de revisión sistemática donde tuvo como objetivo identificar estudios prospectivos de las asociaciones entre justicia organizacional y salud mental en países industrializados, el enfoque fue sistemático y se realizó la búsqueda en revistas indexadas durante el periodo 1990 a 2010 en bases de datos como: PsychINFO, Web of Science y Pubmed, donde 11 de los 424 artículos seleccionados presentaron los criterios de inclusión y finalmente los resultados mostraron que la justicia organizacional se evalúa principalmente a través de dos de sus tres componentes: justicia procesal y relacional. En la mayoría estudios, estos dos componentes observaron efectos significativos en salud mental.

Analizando la etimología, Oxford English Dictionary indica que la palabra "justicia" proviene de la unión de los términos (ius – itia), en donde se forma la palabra "iustitia", que hace referencia a una personificación alegórica de firmeza ética y moral (Boatright, 2018).

El término justicia estuvo desde la Grecia antigua con precursores de la filosofía como Platón quien lo definió como armonía social y Aristóteles como igualdad proporcionada, y ambos coincidiendo a la justicia como factor fundamental dentro del poder político, luego Tomás de Aquino planteando a ley natural, donde menciona que las personas solo deben tener lo que se merecen en función a lo que Dios les da, estos filósofos lo ven desde un enfoque prescriptivo, ya que se basa en la objetividad de lo que es justo; distinto al enfoque descriptivo con un interés social, que se da cuando las personas creen que es justo mediante una realidad subjetiva o aspecto ético moral (Copranzano et al., 2007). Seguidamente, el Diccionario Real Academia Española (2019) la define como equidad, principio moral que da a cada uno lo que le concierne. Asimismo, el Diccionario de términos técnicos de psicología indica que justicia organizacional alude a la relación y trato que otorga la organización a los colaboradores, donde existen diversas divisiones, tales como la justicia distributiva y la justicia de procedimiento, que busca promover mediante beneficios y un adecuado clima a los colaboradores (Cosacov, 2007).

De lo expuesto anteriormente se detalla que la mayor fuente de antecedentes respecto a la justicia es entorno a la filosofía antigua y su relación social a la igualdad o equidad, en ese sentido la justicia dentro de las organizaciones es interpretada inicialmente como un aspecto unificador que presentan los colaboradores buscando beneficios personales y sentirse a gusto dentro de la organización.

Se establecieron diversas definiciones de la justicia en el lugar de trabajo a lo largo de los años, comenzando por Greenberg (1987) quien introdujo la definición de justicia organizacional, refiriéndose a la percepción de equidad que los colaboradores presentan dentro de la organización que pertenecen, es decir, la estimación o expectativa personal en la relación colaborador y organización. Estas son percepciones subjetivas de justicia, que a su vez pueden predecir diversas conductas o actitudes de los colaboradores en la organización (Colquitt, 2001).

Coincidiendo con Copranzano et al. (2001) quienes lo mencionan como el nivel que los colaboradores perciben los resultados atribuidos de forma equitativa en una organización que imparta principios éticos y morales entre sus colaboradores, y así lograr un funcionamiento favorable y eficaz dentro de la organización y a su vez lograr la satisfacción personal de los miembros de trabajo. Esto se realiza mediante el principio de equilibrio y el correcto, la primera se da en base a la contribución a la organización, donde el colaborador cuestiona comparativamente el nivel recompensa percibida con lo que obtienen sus compañeros, así mismo en el principio de lo correcto, donde el colaborador estima el nivel de conveniencia para tomar alguna determinación en base a la firmeza de los procedimientos aplicados en la organización.

De igual manera está basado en el hecho que los trabajadores estiman el nivel de trato de manera justa, generados por disposiciones efectivas acerca del trabajo y sus encargados y superiores dentro de la organización. Coincidiendo a lo que refieren Vaamonde y Salessi (2013) como requisito esencial en la organización, con el propósito de inducir un adecuado funcionamiento dentro de la empresa, debido a que contribuye a desarrollar un desempeño adecuado y favorable en el personal, como en los vínculos interpersonales y su eficiencia laboral, así mismo de no establecerse el cuidado debido en esa relación, surge la injusticia, que tiene como consecuencia el deterioro de los vínculos que luego generarán efectos perjudiciales tanto a la vida personal del colaborador como también a la organización en general, y estas son las percepciones que conllevan a sentirse tenso o preocupado para luego evidenciar bajos niveles de motivación laboral (Omar, 2006). Finalmente, también lo abordan como el resultado de una agrupación de teorías sociales, producto de la unión de los intereses por explicar este fenómeno de justicia basándose en distintos factores de la vida cotidiana (Rodríguez et al., 2015).

Por otro lado, estos factores en gran parte involucran las personas de la adultez temprana que van desde los 17 hasta los 41 años, la intermedia que va desde los 40 y 65 años y la adultez tardía que va desde los 60 años en adelante (Izquierdo, 2007).

En ese aspecto, la justicia organizacional conlleva al sentido de percepción que tienen los colaboradores en relación con su entorno de trabajo, ya que busca

obtener algo a cambio por su tiempo y servicio otorgado, ya sea sobre reconocimientos, aumentos de salario o algún otro incentivo, no obstante, cuando no se da esta situación dentro de la organización se evidencian conductas contraproducentes, causando un desfavorable ambiente laboral.

Por otro lado, cabe mencionar también la justicia administrativa, que es un término es cual suele confundirse con la justicia organizacional, ya que abarca los principios procedimentales desde la perspectiva legal con actividad administrativa para solucionar oposiciones particulares (Fix, 2005).

Se entiende también dentro de la teoría conductual basada en el condicionamiento operante, planteada por Skinner (1965) el cual refiere que el aprendizaje se dará a partir de las consecuencias positivas como negativas, promoviendo una respuesta por parte de la persona, formando parte del mecanismo principal de la modificación de la conducta, además, diseñó una técnica directa, con la finalidad de eliminar una conducta inadecuada y reemplazarla por una adecuada con el apoyo de un refuerzo. De igual modo, desde el marco de la psicología social es pertinente mencionar también la teoría de las representaciones sociales de Moscovici (1979) la cual indica que las personas aprenden espontáneamente de los sucesos cotidianos recurrentes, el ambiente, la información que circula en los medios o las personas del entorno. Refiriendo a su vez que este conocimiento se forma mediante la experiencia o modelos de pensamientos socialmente desarrollado y compartido.

En ese sentido se presenta la teoría de la equidad de Adams (1965) quien explica que los empleados experimentan una mayor motivación al percibir lazos equitativos y justos dentro del medio laboral, de esta manera se puede apreciar que los colaboradores vinculan sus resultados adquiridos en comparación con los demás, y así llegar al nivel equitativo, esto se puede manifestar dentro la propia organización como fuera de la misma. Además, los colaboradores constantemente buscan un justo equilibrio entre lo que se realiza y de lo que recibe a cambio por el trabajo realizado. Esto lo complementa Martínez et al. (2006) quienes indican que los seres humanos se motivan mediante las relaciones formadas con los demás colaboradores de la organización, para incrementar sus ganancias o recompensas.

Se hace mención también a las dimensiones explicado por distintos autores, empezando por Patlán et al. (2012) quienes refieren que la justicia distributiva son los beneficios que reciben los colaboradores tales como, los salarios, premios, promociones, ascensos, producto de los resultados obtenidos por parte de ello, donde la principal preocupación de los empleados es que todo aquello que reciban sea justo, cuyo propósito es mejorar e incrementar el desarrollo y que los resultados obtenidos sean claves para la organización, así mismo se indica que la justicia distributiva presenta 3 factores, el primero es igualdad, que abarca la distribución de los resultados según conformidad de oportunidades para los trabajadores, seguido por el componente necesidad: siendo la distribución basado en la carencia individual de cada colaborador, y por último la equidad, siendo la repartición según la equiparación entre lo que el trabajador brinda y recibe después, después está la justicia procedimental que se refiere acerca de las decisiones que se toma sobre una persona dentro de la organización, ya que debe respetar ciertas reglas, por ello, siempre y cuando éstas sean cumplidas se podrá hablar de una decisión justa (Leventhal, 1980).

Por lo tanto, el trabajador se preocupa por los procesos que se están llevando a cabo dentro de la organización, tomando en consideración la toma de decisiones, y no solo centrándose en lo que es o no justo, así mismo también está presente la justicia interpersonal, quien Del Olmo (2012) se refiere a los tratos recibidos por parte de los miembros superiores de la organización hacia los trabajadores, fomentando justicia, la cual significa estar ligada a varios valores como el respeto, amabilidad, empatía y lealtad, que permiten llevar a cabo buenas relaciones interpersonales en el ámbito laboral, finalmente se hace mención la justicia informativa, que es la manera de cómo se comunican y se relacionan los colaboradores, dando a conocer sus ideas o las decisiones tomadas dentro de la organización de manera asertiva y adecuada, basándose en las reglas y sobre todo teniendo en cuenta la percepción del otro, es decir, siendo empáticos y así poder tener una adecuada comunicación entre todos los colaboradores de la organización (Rodríguez et al., 2014).

III. METODOLOGÍA

a. Tipo y diseño de investigación

La revisión sistemática enmarca dentro del tipo de investigación básica ya que tiene el fin de incrementar el conocimiento sobre un tema determinado (Sánchez y Reyes, 2015).

Así mismo, presenta un diseño teórico, observacional ya que no hay intervención en su curso natural, analítico dado que se establecen relaciones entre los factores asociadas, y retrospectivo, puesto que se analiza en el presente con datos del pasado (Sánchez y Botella, 2010; Ato et al., 2013; Manterola et al., 2019).

b. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Para efectos del estudio, la justicia organizacional está definida como la percepción de los procedimientos, resultados obtenidos y el trato equitativo enfocado en principios éticos y morales dentro de una organización, que a su vez pueden predecir diversas conductas o actitudes de los colaboradores dentro de la organización (Colquitt, 2001). Además, se consideraron las subcategorías: Formas de clasificar la justicia organizacional, factores relacionados o que la afecten y las poblaciones con mayor predominancia en la actualidad. La matriz de categorización véase en Anexos.

c. Población, muestra y muestreo

Población

Es un grupo de elementos que forman parte de una investigación, que poseen propiedades en común en un establecido periodo de tiempo y territorio (Guillén y Valderrama, 2015; Supo, 2015). Para el estudio se tuvo como universo a los artículos científicos de las siguientes bases de datos: Redalyc, Scielo, Science Direct y Scopus.

Criterios de inclusión

- Estudios comprendidos durante el periodo 2010-2019.
- Estudios de enfoque cuantitativo.
- Estudios que usen la encuesta como técnica de recolección de datos.
- Estudios en idioma español o inglés.
- Estudios que evalúen la relación entre justicia organizacional con factores asociados en cualquier sector organizacional.

- Estudios ubicados en revistas científicas de alto impacto clasificadas según SCImago Journal Rank (SJR).

Criterios de exclusión

- Estudios que integren población de estudiantes o practicantes.
- Estudios publicados antes del 2010.
- Estudios de revisiones como: revisión narrativa, sistemática y metaanálisis.
- Estudios que no incluyan instrumentos utilizados para la medición de justicia organizacional.
- Estudios que no tengan un contenido referencial al tema psicológico o desarrollo organizacional.

Muestra

Se entiende como el subgrupo particular de los elementos o individuos pertenecientes a la población, considerando las mismas propiedades en común (Guillén y Valderrama, 2015; Supo, 2015). En tal sentido se incluyeron 19 artículos científicos de alto impacto que fueron analizados previamente según los criterios de inclusión y SCImago Journal Rank (SJR).

Muestreo

Se denomina muestreo a un conjunto de técnicas y procedimientos que permiten realizar inferencias y difundir conclusiones de los elementos con un alto grado de certeza (Guillén y Valderrama, 2015; Otzen y Manterola, 2017). Se utilizó el muestreo no probabilístico intencional ya que los estudios sobre justicia organizacional se seleccionarán según el juicio del investigador teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

d. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usó la técnica del análisis documental, dado que presenta como objetivo analizar la estructura de la información, y así comprenderla de manera adecuada y sistemática (Ñaupas et al, 2014). Como instrumentos se utilizaron tablas estructuradas para la recolección de la información, en primera tabla se encuentra la ubicación de los artículos según base de datos y revistas de alto impacto que fueron analizadas previamente según el ranking global de revistas SCImago

Journal Rank (SJR), en la segunda se encuentran los criterios para la evaluación de la calidad de los artículos científicos, en la tercera se encuentra la relación de los estudios incluidos en la revisión con sus principales características, en la cuarta se ubica el año de publicación de los artículos durante el periodo 2010-2019 y en la quinta se encuentran los factores asociados a la justicia organizacional más recurrentes.

Tabla 1

Ubicación de los artículos según base de datos, categorizadas en revistas de alto impacto en SCImago Journal Rank y título de estudio

Nro	Base de datos	Revista / Cuartil o H-índex	Título
1.	Redalyc	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones / Q2	Responsabilidad Social Corporativa, Justicia Organizacional y Satisfacción Laboral: ¿Cómo se Relacionan?
2.	Redalyc	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones / Q2	Comportamiento de ciudadanía organizacional, justicia organizacional, estrés laboral y conflicto entre el trabajo y la familia: examen de sus interrelaciones con los encuestados de una cultura no occidental
3.	Scielo	Paidéia / Q3	El Impacto del Contexto de Cambio y de la Justicia Organizacional Sobre el Bienestar
4.	Scielo	Revista de Psicología (Peru) / Q4	Percepciones de justicia organizacional y sexismo ambivalente: el papel moderador del individualismo-colectivismo
5.	Scielo	Universitas Psychologica / Q3	Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora
6.	Scielo	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones / Q2	La relación entre el clima ético, la percepción de la justicia organizacional y el intercambio líder-subordinado en organizaciones rumanas
7.	Scopus	Opcion / Q3	Organizational justice and job satisfaction among Malaysian workers
8.	Scopus	Opcion / Q3	Organizational justice and psychological employment contract breach: The mediating effect of trust
9.	Scopus	Opcion / Q3	The impact of organizational justice on job satisfaction, organizational commitment and trust
10.	Scopus	Interciencia / Q2	El conflicto y la justicia organizacional como determinantes de los resultados del proceso de toma de decisiones: un estudio para la pyme de Chile y Perú

11.	Science direct	Personality and Individual Differences / Q1	Organizational justice and work stress: The mediating role of negative, but not positive, emotions
12.	Science direct	Procedia - Social and Behavioral Sciences / H-index 46	A study of relationship between organizational justice and job satisfaction among teachers in Bandar Abbas middle school
13.	Science direct	Procedia - Social and Behavioral Sciences /H-index 46	The Study on Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction in Teachers Working in General, Special and Gifted Education Systems
14.	Science direct	Procedia - Social and Behavioral Sciences / H-index 46	The Relationship between Organizational Justice Perceptions and Job Satisfaction Levels
15.	Science direct	Procedia - Social and Behavioral Sciences / H-index 46	The Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction among the Employees of Tehran Payame Noor University
16.	Science direct	Procedia - Social and Behavioral Sciences / H-index 46	The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior
17.	Science direct	Procedia - Social and Behavioral Sciences / H-index 46	The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Trust
18.	Science direct	Procedia - Social and Behavioral Sciences / H-index 46	The Effects of Organizational Justice and Ethical Climate on Perceived Work Related Stress
19.	Science direct	Sport Management Review / Q1	Organizational justice and conflict: Do perceptions of fairness influence disagreement?

En la tabla 1 se observa que la mayoría de los artículos provienen de la base de datos Science direct, siendo 9, adicional a ello se observa también que la mayoría son de la revista científica Procedia - Social and Behavioral Sciences, siendo 7.

e. Procedimiento

Se realizó la búsqueda sistemática de artículos científicos en las bases de datos: Redalyc, Science Direct, Scielo, y Scopus. La forma cómo se procedió a la recopilación de información seleccionada fue mediante las palabras clave en idioma español e inglés: "justicia organizacional" y "organizational justice", para luego filtrar los estudios de texto completo dentro del periodo 2010-2019 y relacionados al campo de la psicología o desarrollo organizacional, luego se procedió a revisar el título, resumen y finalmente la revisión del artículo completo, de esa manera se determinó si es relevante la inclusión de los artículos en el estudio considerando los criterios de selección ya mencionados.

f. Método de análisis de datos

Como estrategia de recopilación y análisis de datos se seleccionaron solo los estudios cuantitativos mediante los criterios de inclusión y exclusión, los cuales fueron expuestos a una evaluación de su calidad, en función a ello se determinará si posee una adecuada, parcial o nula calidad.

Tabla 2

Criterios para la evaluación de la calidad de los artículos

Criterio	Evaluación
¿El estudio está diseñado para cumplir con los objetivos planteados?	Sí Parcial No
¿El método de estudio está claramente definido?	Sí Parcial No
¿El análisis de los datos es estadísticamente acertado?	Sí Parcial No
¿Los resultados son presentados con claridad?	Sí Parcial No
¿La discusión y las conclusiones se explican mediante una base teórica y empírica?	Sí Parcial No
¿Existe relación entre los datos, resultados y conclusiones del estudio?	Sí Parcial No

Nota: Elaboración propia

Adicional a ello se usó la metodología PRISMA, que abarca un conjunto de elementos enfocados en evidencias empíricas y de esa manera planificar, preparar y publicar las revisiones sistemáticas, dado que presenta como objetivo mejorar la calidad y transparencia de la publicación. Este método en comparación a su antecesor Quorum busca adoptar algunas definiciones y así obtener una visión más amplia de varios estudios (Moraga y Cartes, 2015).

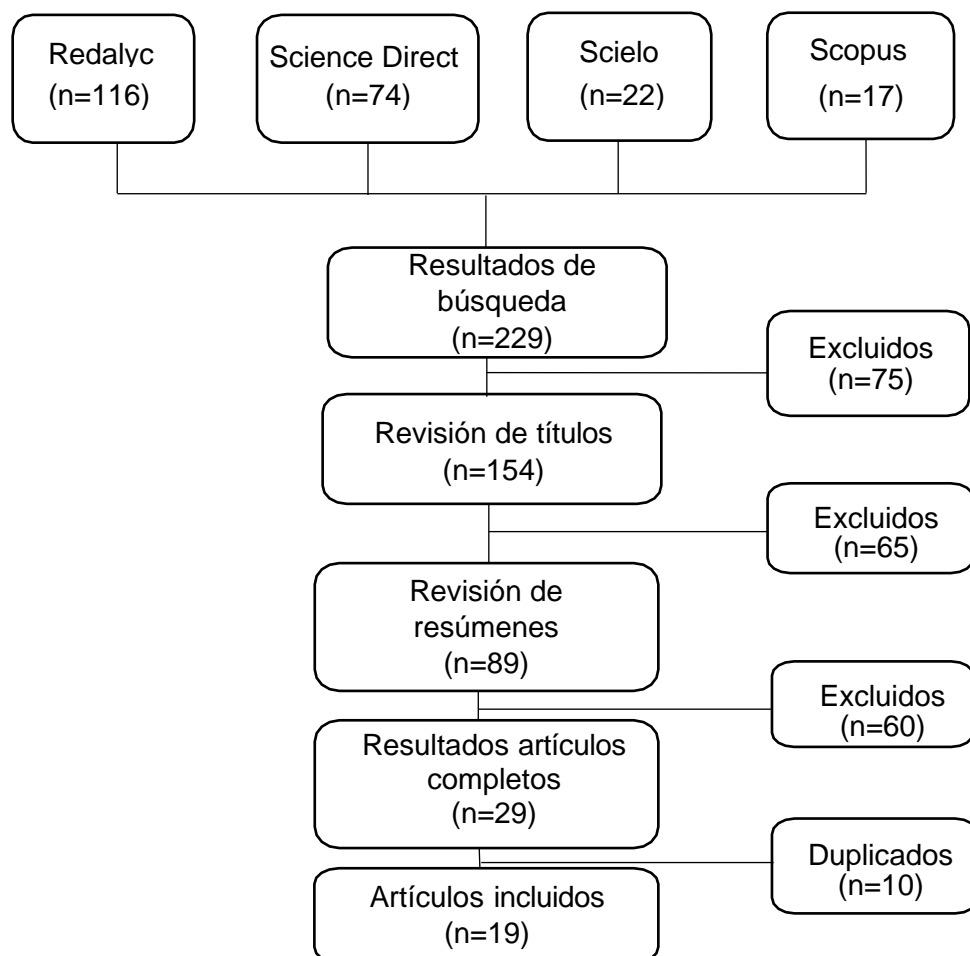
g. Aspectos éticos

El presente estudio se desarrolló en función a los tópicos éticos básicos, en primer lugar el respeto por los derechos de los autores, ya que ellos poseen toda la propiedad intelectual de sus estudios, así como también la búsqueda del bien, ya que los resultados sistematizados de los diversos estudios serán beneficiosos para futuros investigadores, así mismo, el tópico de no maleficencia salvaguardará dicha información y finalmente la equidad, dado que se determinó las principales características de los estudios desde un enfoque arbitrario (Siurana, 2010).

De esta forma el presente estudio se desarrolló con lo indicado en los incisos establecidos según El Código de Ética Profesional del Psicólogo Peruano. Art. 79. El investigador asume la responsabilidad de ejecutar un estudio cuidadoso, considerando la ética aceptable. En lo que concierne que el estudio se comprometa con alguno de los principios éticos, el investigador presenta la obligación de buscar consejo ético y así salvaguardar los derechos de los demás. Así mismo según el Art. 88. El psicólogo tiene un derecho de propiedad intelectual sobre todo documento preparado en base a su conocimiento profesional. Y según el Art. 90. los estudios publicados en revistas científicas y profesionales son propiedad intelectual del autor (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017). De igual forma el Código Nacional de la Integridad Científica indica que los investigadores adopten rigurosa y activamente sus principios éticos y buenas prácticas de integridad científica. Los comportamientos de omisión que constituyen el incumplimiento de estas buenas prácticas, intencionalmente o no, amenazan el desarrollo científico y tecnológico del país (Concytec, 2019).

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Figura 1. Diagrama de flujo del proceso de selección de artículos científicos



Se observa el diagrama PRISMA en el proceso de elección de los artículos científicos sobre justicia organizacional y factores asociados, así mismo, se observa que se identificaron un total de 229 artículos dentro de la literatura científica que cumplieron con el rango de años 2010-2019 y en idioma español e inglés, siendo Redalyc: 116, Science Direct: 74, Scielo: 22 y Scopus: 17. Luego se excluyeron 75 artículos con títulos incompatibles en vista que hacían referencia a contenido psicométrico o distinto al tema. Después de la exclusión basada en los títulos quedaron 154, los cuales revisando los resúmenes se excluyeron 65 artículos los cuales no cumplían con el enfoque metodológico o población, quedando 89. Prosiguiendo, se revisaron los artículos completos, los cuales fueron sometidos a los criterios de evaluación de la calidad de artículos señalados en la tabla 2 quedando 29. Por último, después de excluir los artículos duplicados se obtuvo un total de 19 artículos, los cuales fueron incluidos en el presente estudio.

Tabla 3

Relación de los estudios incluidos en la revisión con sus principales características

Nro.	Autor/es	Año	País	Muestra	Objetivo	Variables	Conclusiones
1.	Tziner, A., Oren, Oren,L., Bar,Y. y Kadosh,G.	2011	Israel	101 empleados multisectoriales (seguros e importación) 59% mujeres 41% hombres Edades entre 30 a 49 años (Edad media:39.5)	Determinar la asociación entre RSC y justicia organizacional, así como también determinar la asociación entre justicia organizacional y satisfacción laboral.	Responsabilidad social corporativa Justicia organizacional Satisfacción laboral	Se determinó una correlación positiva entre la justicia organizacional y satisfacción laboral. Asimismo, las correlaciones más fuertes se encontraron entre la RSC y la justicia procesal ya que se consideraron buenos predictores en la evaluación de los empleados.
2.	Tziner, A. y Sharoni, G.	2014	Israel	120 empleados del sector educación 77.5% mujeres 22.5% hombres Edad media de 39.1	Determinar la asociación entre justicia organizacional y conducta cívica organizacional (CCO).	Comportamiento cívico organizacional (CCO) Justicia organizacional	Se determinó una correlación positiva entre justicia organizacional y comportamiento de ciudadanía organizacional.
3.	Nery, V., Neiva, E. y Mendonça, H.	2016	Brasil	731 empleados del sector industrial energía 67.5% hombres 32.5% mujeres	Determinar la asociación del cambio organizacional en la percepción de justicia organizacional y el bienestar.	Cambio organizacional Justicia organizacional Bienestar	Se determinó que los cambios organizacionales están positivamente correlacionados con las percepciones de justicia procedimental, distributiva e interaccional. Asimismo la sensación de bienestar se ve favorecida cuando existe estabilidad laboral.

Nro.	Autor/es	Año	País	Muestra	Objetivo	Variables	Conclusiones
4.	Vaamonde, J. y Omar, A.	2017	Argentina	248 empleados multisectoriales (educación, comercio, servicios, administración pública, financiera e industrial) 128 hombres 120 mujeres Edad media de 36.8	Hallar la asociación entre percepción de justicia informacional e interpersonal y sexismo ambivalente.	Justicia organizacional Sexismo ambivalente	Se halló que las percepciones de la justicia interpersonal e informacional se correlacionan negativamente con sexismo hostil y que la justicia informativa en particular mostró correlación positiva con sexismo benevolente.
5.	Rodríguez, R., Martínez, M. y Salanova, M.	2014	Puerto Rico	144 empleados del sector servicios 74% mujeres y 26% Hombres Edad media de 32.12	Hallar la función mediadora del engagement como procedimiento psicológico que detalla el vínculo entre justicia y comportamiento ciudadano organizacional.	Justicia organizacional Engagement Comportamiento cívico organizacional	Se halló que la justicia organizacional predice el engagement dentro de las organizaciones, por consiguiente, facilita adecuadas conductas organizacionales.
6.	Tziner, A., Felea, M. y Vasiliu, C.	2015	Rumania	716 empleados multisectoriales (público, ONG, privado e independientes) 54.6% mujeres y 45.4% hombres Edad media de 30.7	Hallar las asociaciones entre factores de clima ético, las dimensiones de justicia organizacional y el intercambio líder-subordinado (LMX).	Clima ético Justicia organizacional Intercambio líder-subordinado (LMX)	Se halló que el clima ético egoísta se correlaciona negativamente con los tres tipos de la justicia organizacional, mientras que los climas éticos de principios y benevolentes se correlacionan positivamente. Por otro lado, el LMX también demostró estar altamente correlacionado con la justicia procesal y distributiva.

Nro.	Autor/es	Año	País	Muestra	Objetivo	Variables	Conclusiones
7.	Ibrahim, R. Z. A. R., Saputra, J., Ali, S. N. M., Dagang, M. M., y Bakar, A. A.	2019	Malasia	1125 empleados del sector industrial 47,6% hombres 52,4% mujeres Edades entre 18 a 59 años (Edad media: 38.5)	Establecer la asociación entre justicia organizacional y satisfacción en trabajadores malasios.	Justicia organizacional Satisfacción laboral	Se estableció que la justicia se correlaciona positivamente con la satisfacción o bienestar dentro de las organizaciones, además se evidenció que aquellos que obtuvieron mayor percepción en el factor de justicia interactiva presentan menores niveles de satisfacción.
8.	Faruk, S., Bin Daud, Z., y Bin Ismail, S.A.	2019	Nigeria	367 docentes	Establecer el efecto mediador de la confianza vinculado a la relación entre justicia organizacional y el incumplimiento del contrato de empleo psicológico.	Confianza organizacional Justicia organizacional Contrato de empleo psicológico	Se estableció una correlación negativa entre justicia distributiva y el incumplimiento de contrato de empleo psicológico que no cumplía las promesas.
9.	Onagh, F. y Azimi, H.	2018	Irán	40 empleados del sector educativo 55% mujeres 45% hombres Edades entre 30 a 50 años (Edad media: 40)	Establecer la asociación entre justicia organizacional, confianza organizacional y satisfacción laboral de los empleados.	Justicia organizacional Compromiso organizacional Confianza organizacional Satisfacción laboral	Se estableció que la justicia organizacional se correlaciona positivamente con cada una de las variables asociadas mencionadas.

Nro.	Autor/es	Año	País	Muestra	Objetivo	Variables	Conclusiones
10.	Pedraja, L., Sjöberg, O., Rodríguez, E. y Cuadra, A.	2015	Perú y Chile	149 empleados PYME 57% PYME chilenas 43% PYME peruanas	Determinar la relación entre conflicto y percepción de justicia organizacional y cómo influye en el proceso de toma de decisiones.	Conflicto Justicia organizacional Toma de decisiones	Se determinó que los conflictos laborales se correlacionan negativamente con la percepción de los trabajadores sobre la justicia organizacional, asimismo la justicia organizacional tiene un impacto en los resultados de la toma de decisiones.
11.	Pérez, V., Topa, G., y Beléndez, M.	2019	España	465 empleados multisectoriales 68% mujeres 32% hombres Edad media de 48.2	Determinar si las emociones juegan un rol mediador en la relación entre las percepciones de justicia organizacional y el estrés laboral.	Justicia organizacional Estrés laboral	Se determinó que las emociones influyen directamente en las percepciones de justicia de los empleados y el estrés laboral.
12.	Zainalipour, H., Fini, A.A.S., y Mirkamali, S.M.	2010	Irán	120 docentes	Determinar la relación entre la justicia organizacional y satisfacción laboral.	Justicia organizacional Satisfacción laboral	Se determinaron correlaciones positivas entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral. Asimismo, la justicia procesal demostró una correlación positiva en todas las dimensiones de la satisfacción laboral.
13.	Nojani, M.I., Arjmandnia, A.A., Afrooz, G.A., y Rajabi, M.	2012	Irán	300 docentes	Determinar la relación entre la justicia organizacional y satisfacción laboral.	Justicia organizacional Satisfacción laboral	Se determinó que existe una correlación positiva entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral en los docentes que trabajan en los sistemas de educación.

Nro.	Autor/es	Año	País	Muestra	Objetivo	Variables	Conclusiones
14.	Dundar, T. y Tabançali, E.	2012	Turquía	314 docentes 66.2% mujeres 33.8% hombres	Hallar la relación entre las percepciones de justicia organizacional y los niveles de satisfacción laboral.	Justicia organizacional Satisfacción laboral	Se halló que existe una correlación positiva entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral. Asimismo, las percepciones de la justicia organizacional no difieren de acuerdo con las variaciones sociodemográficas.
15.	Hosein, M. y Shirazi, M.	2013	Irán	260 empleados de una universidad	Hallar la relación entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral entre los empleados.	Justicia organizacional Satisfacción laboral	Se halló que la justicia organizacional tiene una correlación positiva con la satisfacción laboral. Por otro lado, entre estos componentes, solo la justicia procesal es capaz de predecir la satisfacción laboral.
16.	Jafari, P. y Bidarian, S.	2012	Irán	250 empleados de una universidad	Hallar la relación entre justicia organizacional y comportamiento cívico organizacional.	Justicia organizacional Comportamiento cívico organizacional	Se halló que existe una correlación positiva entre ambas variables. Asimismo, se correlacionaron directamente los componentes de la justicia organizacional (distributiva, procesal e interaccional) y el comportamiento cívico organizacional.
17.	Bidarian, S. y Jafari, P.	2012	Irán	250 empleados de una universidad	Hallar la relación entre la justicia organizacional y la confianza organizacional (interpersonal y sistemática).	Justicia organizacional Confianza organizacional	Se halló una correlación positiva entre el sentido de la confianza y la justicia organizacional. Asimismo, no existe una correlación entre la justicia distributiva y la confianza interpersonal.

Nro.	Autor/es	Año	País	Muestra	Objetivo	Variables	Conclusiones
18.	Sert, A., Elçi, M., Uslu, T. y Sener, I.	2014	Turquía	915 empleados multisectoriales (servicios, educativo, finanzas y salud) 57,4% hombres 42,6% mujeres Edades entre 18 a 63 años (Edad media: 40,3)	Establecer la relación entre justicia organizacional, clima ético y estrés en el trabajo.	Clima ético Justicia organizacional Estrés laboral	Se estableció que tanto la justicia organizacional como el clima ético se correlacionan negativamente con el estrés relacionado con el trabajo.
19.	Kerwin, S., Jordan, J., y Turner, B.	2015	EE.UU	262 empleados del sector deportivo	Establecer las relaciones de las dimensiones de la justicia organizacional (distributiva, procesal, interactiva e informativa) en la percepción de conflicto intragrupal.	Justicia organizacional Percepción de conflicto intragrupal	Se estableció que la justicia procesal, de interacción e informativa se relacionan negativamente con la percepción de conflicto intragrupal en ese en este contexto deportivo.

En la tabla 3 se presenta la sistematización de artículos sobre justicia organizacional. En tal sentido se observa que la gran mayoría de los artículos provienen del continente asiático siendo 11, en el continente americano fueron 5, se precisó también que Irán es el país más recurrente en la investigación con 6 artículos, siguiendo en frecuencia Israel y Turquía, con 2 artículos cada uno de ellos. Asimismo, se precisa que la metodología en todos los artículos es de tipo cuantitativo, siendo 16 correlacionales, y 3 de regresión. En cuanto a las muestras analizadas se resaltó que en la mayoría de los artículos abarca al sector educativo, siendo 9, la segunda muestra más evaluada es multisectorial (servicios, ventas, finanzas y salud) siendo 5, y los menos analizados fueron el industrial y deportivo. Por otro sentido, el objetivo que más se repite es determinar la relación entre justicia organizacional con la satisfacción laboral, siendo 7. Finalmente, en relación con las conclusiones se determinaron en gran parte las directas o positivas con los factores asociados, siendo 15 de 19, esto refiere que cuando una persona es tratada de forma justa organización generará un impacto positivo dentro de la organización.

Tabla 4

Año de publicación del artículo durante el periodo 2010-2019

Año	N° de artículos
2010	1
2011	1
2012	4
2013	1
2014	3
2015	3
2016	1
2017	1
2018	1
2019	3
Total	19

En la tabla 4 se observa que la mayoría de los artículos provienen del año 2012, siendo 4, así como también le siguen en el año 2014, 2015 y 2019, siendo 3 en cada uno de ellos.

Tabla 5

Factores asociados a la justicia organizacional más recurrentes

Factores asociados	N ° de menciones en los artículos
Satisfacción laboral	7
Comportamiento cívico organizacional (CCO)	3
Confianza organizacional	3
Clima ético	2
Conflicto laboral	2
Estrés laboral	2

En la tabla 5 se observa en la mayoría de los artículos científicos se encuentran relacionados de manera positiva con el factor satisfacción laboral, siendo 7. Asimismo, los otros factores asociados más recurrentes fueron: comportamiento cívico organizacional (CCO) y confianza organizacional, siendo 3 en cada uno de ellos. Por otro lado, los factores asociados negativamente fueron: conflicto y estrés laboral, siendo 2 en cada uno de ellos. El resto de los factores no mencionados fueron estudiadas en menor frecuencia (uno).

Por otro lado, una vez descrito las tablas de los resultados se muestra la redacción de la discusión, comenzando por el objetivo del presente estudio, el cual fue analizar sistemáticamente los hallazgos de justicia organizacional dentro de la literatura científica actual, en función a ello se pudo apreciar que los artículos hacen referencia esencialmente al enfoque teórico de igualdad o equidad planteado por Adams (1965) en el cual indica que las personas que sienten que están siendo tratadas de manera justa o favorable hay mayores posibilidades que se encuentren motivadas, asimismo cuando sienten que están siendo tratados injustamente son muy predispuestas a sentimientos de desmotivación y antipatía. El valor informativo recogido de los diversos estudios sistematizados es que de la teoría de la equidad involucra el trato justo, por lo que se sienten más motivadas y esa es la manera de mantener la equidad en la relación con la organización que incluye a su vez otros factores y competencias vinculadas al mismo. Asimismo, hacen mención en los estudios sistematizados, los cuales identifican el modelo de 4 factores de la justicia organizacional, que involucra la procedimental, distributiva, informacional e interpersonal (Colquitt, 2001).

Además, se delimitaron más estudios en el continente asiático, siendo 7 en total, esto indica una mayor tasa de investigación en comparación con el continente europeo y americano. Este resultado se diferencia a lo obtenido por Silva y Caetano (2016) quienes realizaron un estudio sistemático de la justicia organizacional y los factores culturales, donde refieren que una de las regiones con menos artículos relacionadas a la justicia organizacional fue medio oriente (Asia), siendo 12% del total. Esto se dio ya que no se delimitó mediante revistas categorizadas según el SJR, además, se incluyeron estudios de otras bases de datos distintas a las del presente estudio. De igual manera, se determinó que la edad de las personas involucradas en cada estudio sistematizado, en promedio fue de 38 años indicando así que pertenecen las personas a la adultez temprana ya que se encuentra desde los 18 a los 40 años (Izquierdo, 2007).

Igualmente, desde un punto de vista metodológico se ha encontrado que los estudios predominantes en la investigación son los no experimentales, lo cual se atribuye a que este tipo de estudio presenta asociaciones con otros factores, esto refiere que la variable justicia organizacional por su presentación es no susceptible de ser manipulada. Esto coincide con Hadi et al. (2020) ya que en su estudio de revisión sistemática de justicia organizacional y comportamiento organizacional se trabajó la revisión documental de varios artículos indexados en bases de datos como: ScienceDirect, ProQuest, EBSCOhost, JSTOR y Springer los cuales delimitaron un consolidado de información relevante en la relación de ambas variables.

En particular, los hallazgos obtenidos en los 19 estudios delimitados de los factores asociados a la justicia organizacional, podemos observar los siguientes alcances.

Justicia organizacional y satisfacción laboral

Según lo delimitado en los artículos que incluyen ambas variables, se evidencia de manera general que la justicia organizacional predice o presenta una relación positiva con la satisfacción en el trabajo.

Según Tziner et al. (2011) esta relación depende en gran medida de la oportunidad de confort y superación que le brinda la organización, de la existencia o no de un respeto mutuo hacia el empleado, así como también los criterios de distribución de

las recompensas. Esto se refuerza con lo obtenido en Dundar y Tabancall (2012), quienes refieren que a los empleados perciben mayor satisfacción en las organizaciones con equidad en sus procedimientos y la adecuada implementación de políticas relacionadas con sus labores, y por otro lado si la organización no proporciona esa dirección de avance para las personas, la justicia organizacional disminuye. Finalmente, esto se asocia con lo mencionado en Nojani et al. (2012) quienes indican que estas percepciones negativas conducen a sentimientos de ira y desconfianza en las organizaciones, es decir, si los empleados no perciben un adecuado trato por parte de sus supervisores, la tasa de satisfacción disminuirá.

Justicia organizacional y comportamiento cívico organizacional

Los hallazgos obtenidos han establecido una relación positiva entre justicia organizacional y comportamiento cívico organizacional en las muestras estadísticas mencionadas. Rodríguez et al. (2014) indican que la justicia organizacional cumple el rol mediador del engagement entre justicia organizacional y el comportamiento cívico organizacional. Ya que cuando los empleados perciben que son tratadas justamente con sus funciones y lugar de trabajo, brindarán aportes más allá de lo concerniente en sus requerimientos del puesto que desempeña, es decir un valor agregado de manera voluntaria para la organización. Este último hallazgo concuerda con Jafari y Bidarian (2012), ya que mientras los empleados perciban una mayor justicia distributiva en el cual reciban recompensas (incentivos y premios), mayor será la consideración en el comportamiento cívico organizacional, asumiendo un rol adicional voluntario así mismo evidenciarán mayor justicia interpersonal en el lugar de trabajo. Asimismo, se refuerza con lo mencionado por Tziner et al. (2015) quienes indican que, si los supervisores presentan un trato respetuoso, justo y con orientación a superación, los empleados tratarán a la organización de igual manera. En ese sentido la relación entre supervisores y empleados debe manejarse con acuerdos de respeto, cuidado y comunicación asertiva, factores que aumentan en gran medida la percepción de justicia organizacional.

Justicia organizacional y confianza organizacional

Faruk et al. (2019) concluyeron que la percepción del nivel de justicia organizacional influye en el nivel de confianza entre empleado y empleador dependiendo de los resultados obtenidos, además, la confianza organizacional va incluida dentro del contrato psicológico enfocándose en el cumplimiento de la promesa y trato justo dentro de la organización. Por lo tanto, mantener la confianza, la equidad y la justicia mejora la relación entre empleado y empleador, es por ello que el empleador debe respetar la justicia y convertirla en una prioridad y en caso exista el incumplimiento de esas promesas al empleado, la confianza se ve afectada negativamente. Esto es compatible con lo mencionado por Onagh y Azimi (2018), quienes llegaron a la conclusión que para aumentar el nivel de confianza organizacional tienen que prevenir diversos problemas para la organización tomando medidas optativas de comportamiento por parte de los responsables encargados dentro de la organización, además que la lealtad en la organización respeto y de la oportunidad de avance profesional al empleado.

Justicia organizacional y clima ético

Sert et al. (2014) concluyeron que los empleados que trabajan en un ambiente laboral que tiene clima ético adecuado fueron más propensos a percibir respeto, más participación y tienen mejor relación con sus superiores quienes toman decisiones justas y se convierten en un modelo moral, de esa manera crear un clima ético adecuado en el lugar de trabajo significa mejorar la percepción de justicia procesal, asimismo que el clima ético y la justicia organizacional se centran en la responsabilidad, la relación social y la protección derechos de los empleados. Además de ello concluyeron que cuando las personas perciben que su lugar de trabajo tiene valores éticos bajos y no se aplican principios de justicia, son propensos al absentismo laboral. Esto es reforzado por Tziner et al. (2015) quienes concluyeron que el clima ético egoísta que abarca el aumento del interés personal o de la organización deja de lado los intereses de las demás personas e influye negativamente en la distribución de las recompensas de parte de la organización, y en la relación de la justicia en los procedimientos y trato de los supervisores o encargados hacia los colaboradores.

Justicia organizacional y conflicto laboral

Pedraja et al. (2015) llegaron a la conclusión que percepción de justicia organizacional y el conflicto se relacionan negativamente y cómo esta última influye en los resultados del proceso de toma de decisiones, asimismo se evidenció que el conflicto de tareas presenta un impacto en la percepción de la justicia organizacional de los empleados. Esto se complementa con lo obtenido en Kerwin et al. (2015) cuyos resultados indican que la justicia procedimental, interaccional e informacional predicen la percepción de conflicto intragrupal ya que indicaron que en los empleados que son bien tratados es menos probable que los superiores y compañeros de su organización tengan desacuerdos con los miembros de su grupo sobre ideas y opiniones que se relacionan directamente con las funciones que realicen, asimismo también en los empleados que sienten que reciben explicaciones suficientes (justicia informacional) sobre cómo se distribuyen las recompensas y los procedimientos utilizados.

Justicia organizacional y estrés laboral

Pérez et al. (2019) concluyeron que las diferentes dimensiones de la justicia organizacional se relacionan negativamente con el estrés relacionado con el trabajo percibido por los empleados, además se evidenció que las emociones miden predominantemente la relación justicia-estrés, en ese sentido la ausencia de justicia organizacional genera emociones negativas, las cuales son fuertemente vinculadas al estrés, el absentismo laboral y una variedad de actividades laborales contraproducentes, además de generar impactos en otras áreas de la vida cotidiana, como el conflicto trabajo-familia. Lo encontrado es similar a lo de Sert et al. (2014) quienes indican que la justicia organizacional se relaciona negativamente con el estrés relacionado con el trabajo, ya que cuando los empleados se ven obligados a obedecer las reglas, políticas y procedimientos de la organización que creen que son injustos perciben que no existe un ambiente ético dentro de la organización y esto les ocasionará serios problemas emocionales dentro del trabajo asociados con el estrés laboral, asimismo, se indicó que los empleados que creen que no obtienen lo que merecen (justicia distributiva), perciben factores estresantes dentro de su centro de labores.

En otro sentido, se evidenciaron algunas limitaciones en la ejecución del presente estudio: no se realizaron análisis estadísticos (como en el metaanálisis) que arrojarían conclusiones más detalladas, la muestra característica estuvo conformada solamente en idioma español e inglés durante el periodo 2010-2019 y en las bases de datos, Redalyc, Science Direct, Scielo y Scopus, en vista que se pueden omitir varios estudios de otras bibliotecas digitales, así como también se excluyeron aquellos artículos que no están incluidos en revistas de alto impacto según Scimago Journal Rank y la omisión de algunos artículos científicos en vista que era de acceso pago.

Finalmente, luego de analizar los principales resultados, así como también las limitaciones se llegó a la conclusión que el presente estudio presenta un aporte al campo de la psicología organizacional y específicamente en el tema de justicia organizacional, dado que al ser una revisión sistemática busca delimitar los principales hallazgos en un consolidado de información de alta calidad y de esa manera contribuir los aspectos vinculados al desarrollo organizacional.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Los artículos delimitados en el presente estudio facilitan una mayor aproximación de la justicia organizacional y sus factores asociados en la realidad actual.

SEGUNDA: Se presenta una mayor tendencia de la variable en el medio oriente, siendo el más recurrente el país de Irán, siguiendo en frecuencia, Israel y Turquía.

TERCERA: La muestra en común pertenece al sector educativo, por lo general en instituciones de educación superior, siguiendo el multisectorial que incluye (servicios, ventas, finanzas y salud).

CUARTA: La edad de las personas en cada estudio sistematizado fue de 38 años, lo cual indica que se encuentran dentro del grupo de la adultez temprana.

QUINTA: La metodología encontrada en cada uno de los artículos fue de tipo cuantitativo, correlacional, así como también se encontraron estudios de regresión.

SEXTA: El factor predominante asociado a la justicia organizacional es la satisfacción laboral, en vista que los estudios delimitados lo refieren como un factor relevante y de conformidad en el ambiente de trabajo, percibiendo así que a mayor sentido de justicia en sus procedimientos y resultados se sentirán más satisfechos con las actividades que ejecuten y así se logrará un desarrollo sostenible dentro de la organización.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Incentivar a futuros investigadores la realización de estudios bajo el mismo enfoque sistemático relacionado directamente con otras variables.

SEGUNDA: Proponer como consecuencia del presente estudio la ejecución de un metaanálisis sobre la misma variable.

TERCERA: Usar nuevas fuentes de recolección de información no mencionadas en el presente estudio para ampliar la información sistematizada actual de la justicia organizacional.

CUARTA: Ampliar el rango de años antes del 2010, en la delimitación de los estudios y realizar una comparación de la evolución de la variable.

REFERENCIAS

- Adams, J. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology*, 2, 267-299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29 (3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bidarian, S. y Jafari, P. (2012). The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Trust. *Procedia -Social and Behavioral Sciences*, 47, 1622-1626. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812026092>
- Boatright, J. (2018). The History, Meaning, and Use of the Words Justice and Judge. *St. Mary's University*, 49 (4). <https://commons.stmarytx.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1013&context=the-stmaryslawjournal>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). Código de ética profesional.
- Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 386-400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2019). Código Nacional De la Integridad Científica. <https://portal.concytec.gob.pe/index.php/guias-y-documentos-de-trabajo/item/243-codigo-nacional-integridad-cientifica>
- Cropanzano, R., Bowen, D. y Gilliland, S. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34–48. <https://doi.org/10.5465/amp.2007.27895338>
- Cropanzano, R., Rupp, D., Mohler, C. y Schminke, M. (2001). Three roads to organizational justice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20, 1–113. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(01\)20001-2](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(01)20001-2)
- Cosacov, E. (2007). Diccionario de términos técnicos de la Psicología. 3ª ed. Editorial Brujas.

- Del Olmo, R. (2012). Teoría de la Justicia Organizacional. <https://rodrigodelolmo.wordpress.com/2012/03/21/teoria-de-la-justiciaorganizacional/>
- Diccionario Real Academia Española (2019). <https://dle.rae.es/justicia>
- Dundar, T. y Tabançali, E. (2012). The Relationship between Organizational Justice Perceptions and Job Satisfaction Levels. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 5777-5781. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812022495>
- Jafari, P. y Bidarian, S. (2012). The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 47, 1815-1820. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812026419>
- Faruk, S., Bin Daud, Z., y Bin Ismail, S. A. (2019). Organizational justice and psychological employment contract breach: The mediating effect of trust. *Opcion*, 35 (21), 113-128. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85070756017&partnerID=40&md5=cf5364f2111f1182bcf498e2ea908e13>
- Fix, H. (2005). Concepto y contenido de la justicia administrativa. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1624/9.pdf>
- Guillén, O. y Valderrama, S. (2015). Guía para la elaboración de la tesis universitaria de posgrado. https://www.academia.edu/37024919/GU%C3%8DA_PARA_ELABORAR_LA_TESIS_UNIVERSITARIA_ESCUELA_DE_POSGRADO
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12 (1), 9-22. http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Justice/Greenberg_1987_A_taxonomy_of_org_justice_theories.pdf

- Hadi, S., Tjahjono, H. y Palupi, M. (2020). Study of Organizational Justice in SMEs and Positive Consequences: Systematic Review. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29 (3), 4717-4730. <http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/5686/3529>
- Hadi, S., Tjahjono, H., Qadri, Z. y Prajogo, W. (2020). The Influence of Organizational Justice and Positive Organizational Behavior: Systematic Review and Call for Future Research. *The Journal of Social Sciences Research*, (6), 67-84. <https://doi.org/10.32861/jssr.61.67.84>
- Hosein, M. y Shirazi, M. (2013). The Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction among the Employees of Tehran Payame Noor University. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 93, 2073-2079. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813036136>
- Ibrahim, R. Z. A. R., Saputra, J., Ali, S. N. M., Dagang, M. M., y Bakar, A. A. (2019). Organizational justice and job satisfaction among malaysian workers. *Opcion*, 35 (89), 494-513. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85073764630&origin=inward&txGid=cb6ae8653649868d6da31fcdc1b3621e>
- Instituto Nacional de estadística e informática. (2020). Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana. http://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/05-informe-tecnico-n05_mercado-laboral-feb-mar-abr.2020.pdf
- Izquierdo, A. (2007). Psicología del desarrollo de la edad adulta: teorías y contextos. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1 (2), 67-86. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832315005.pdf>
- Kerwin, S., Jordan, J. y Turner, B. (2015). Organizational justice and conflict: Do perceptions of fairness influence disagreement? *Sport Management Review*, 18 (3), 384–395. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2014.10.005>
- Leventhal, G. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of justice in social relationships. *Advances in experimental and social exchange*. https://doi.org/10.1007/978-1-4613-3087-5_2

- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P. y García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30 (1), 36–49. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>
- Martínez, V., Peiró, J., Ramos, J. y Moliner, C. (2006). Justice perceptions as predictors of customer satisfaction: The impact of distributive, procedural and interactional justice. *Journal of Applied Social Psychology*, (1) 36, 100-119. <https://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00005.x>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo. (2019). Informe anual del empleo juvenil en el Perú. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/478028/Informe_anual_del_empleo_juvenil_en_el_Per%C3%BA_2018.pdf
- Moraga, J. y Cartes, R. (2015). Pautas de chequeo, Parte II: Quorom y Prisma. *Revista chilena de cirugía*, 67 (3), 325-330. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-40262015000300015>
- Moscovici, S. (1979). El psicoanálisis, su imagen y su público. 2ª ed. Huemul.
- Nery, V., Neiva, E. y Mendonça, H. (2016). El Impacto del Contexto de Cambio y de la Justicia Organizacional Sobre el Bienestar. *Paidéia*, 26 (65), 317-324. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863X2016000300317&lang=es
- Ndjaboué, R., Brisson, C., y Vézina, M. (2012). Organizational justice and mental health: a systematic review of prospective studies. *Occupational and Environmental Medicine*, 69 (10), 694–700. <https://doi.org/10.1136/oemed-2011-100595>
- Nojani, M.I., Arjmandnia, A.A., Afrooz, G.A., y Rajabi, M. (2012). The Study on Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction in Teachers Working in General, Special and Gifted Education Systems. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 2900-2905. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812017156>

- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de tesis. 4ª ed. Ediciones de la u. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/03/Metodologia-de-la-investigacion-Naupas-Humberto.pdf>
- Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y Salud*, 16 (2), 207-217. <https://www.redalyc.org/pdf/291/29116210.pdf>
- Organización Internacional de Trabajo. (2018). Global Wage Report 2018/19. What lies behind gender pay gaps? https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf
- Organización Internacional de Trabajo. (2020). Panorama Laboral 2019 de América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_732198.pdf
- Onagh, F., y Azimi, H. (2018). The impact of organizational justice on job satisfaction, organizational commitment and trust. *Opcion*, 34 (15), 85-109. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85059308330&partnerID=40&md5=984f3a35dfd2b5d5400510d52b7f9831>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35 (1), 227–232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- 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. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2094718
- Pedraja, L., Sjoberg, O., Rodríguez, E. y Cuadra, A. (2015). El conflicto y la justicia organizacional como determinantes de los resultados del proceso de toma de decisiones: Un estudio para la pyme de Chile y Perú. *Interciencia*, 40 (2), 107-113. <https://search.proquest.com/docview/1661375627?accountid=37408>

- Pérez, V., Topa, G., y Beléndez, M. (2019). Organizational justice and work stress: The mediating role of negative, but not positive, emotions. *Personality and Individual Differences*, 151 (109392).
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886919302776>
- Rodríguez, R., Martínez, M. y Sánchez, I. (2015). Análisis de las propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional de Colquitt en una muestra de empleados(as) en Puerto Rico. *Revista puertorriqueña de psicología*, 26 (2), 270-286.
<https://www.redalyc.org/pdf/2332/233245621009.pdf>
- Rodríguez, R., Salanova, M. y Martínez, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. *Universitas Psychologica*, 13 (20), 15-28.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672014000300012&lang=es
- Sánchez, J. y Botella, J. (2010). Revisiones Sistemáticas y metaanálisis: Herramienta para la práctica profesional. *Papeles del Psicólogo*, 31 (1), 7-17.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=778/77812441002>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). Diseño y metodología de la Investigación Científica. 5ª ed. Business Support Aneth S.R.L
- Sert, A., Elçi, M., Uslu, T. y Sener, I. (2014). The Effects of Organizational Justice and Ethical Climate on Perceived Work Related Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1187-1198.
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814051830>
- Silva, M.R. y Caetano, A. (2016). Organizational Justice Across Cultures: A Systematic Review of Four Decades of Research and Some Directions for the Future. *Social Justice Research*, 29 (3), 257-287.
<https://doi.org/10.1007/s11211-016-0263-0>
- Skinner, B. (1965). Science and human behavior. Macmillan.

- Siurana, J. (2010). Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. *Veritas*, 22, 121-157. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732010000100006>
- Supo, J. (2015). Como empezar una tesis: Tu proyecto de investigación en un solo día. 1ª ed. Bioestadístico EIRL. <https://asesoresenturismoperu.files.wordpress.com/2016/03/107-josc3a9-supoc3b3mo-empezar-una-tesis.pdf>
- Tziner, A., Felea, M. y Vasiliu, C. (2015). La relación entre el clima ético, la percepción de la justicia organizacional y el intercambio líder-subordinado en organizaciones rumanas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31 (1), 51-57. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622015000100006&lang=es
- Tziner, A., Oren, Oren, L., Bar, Y. y Kadosh, G. (2011). Responsabilidad social corporativa, justicia organizacional y satisfacción laboral: ¿cómo se interrelacionan, si es que se relacionan? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27 (1), 67- 72. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231318905007>
- Tziner, A. y Sharoni, G. (2014). Comportamiento de ciudadanía organizacional, justicia organizacional, estrés laboral y conflicto entre el trabajo y la familia: examen de sus interrelaciones con los encuestados de una cultura no occidental. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 30 (1), 35-42. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231330193005>
- Vaamonde, J. y Omar, A. (2017). Percepciones de justicia organizacional y sexismo ambivalente: el rol moderador del individualismo-colectivismo. *Revista de Psicología (Peru)*, 35 (1), 31-60. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472017000100003&lang=es

- Vaamonde, J. y Salessi, S. (2013). Justicia organizacional: un análisis de sus implicancias teóricas y su exploración empírica en el ámbito organizacional argentino. *Ciencia y Tecnología*, 100 (2), 743-746. https://www.researchgate.net/publication/280114100_Justicia_organizacional_un_analisis_de_sus_implicancias_teoricas_y_su_exploracion_empirica_en_el_ambito_organizacional_argentino
- Vásquez, E., Aranda, C. y Ortiz, M. (2019). Síndrome de burnout y justicia organizacional: una revisión sistemática. *Salud de los trabajadores*, 27 (2) 147-58. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7299555>
- Zainalipour, H., Fini, A.A.S., y Mirkamali, S.M. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction among teachers in Bandar Abbas middle school. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5, 1986-1990. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042810017751>

