



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Equidad organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de
una superintendencia de transportes en el sur del Perú**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Diaz Sanchez, Anthony Alexander (ORCID: 0000-0003-1398-8153)

ASESOR:

Dr. Figueroa Coronado, Erick Carlo (ORCID: 0000-0002-2599-2558)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, ciudadanía y cultura de paz

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Alexandra y Antonio por ser los principales motores para poder continuar. A mis padres Segundo y Arminda.

A las personas que durante mi trayecto he conocido que me apoyaron y me han hecho mejor persona y profesional,
Michael, Frank, Victor, Franco
Deissy, Odette, Paula, Elizabeth, Rosa, Carolina

Agradecimiento

Mi agradecimiento sincero al asesor de mi tesis, el Dr. Erick Carlo Figueroa y a cada docente, quienes con su apoyo y enseñanzas forjaron la base de mi vida profesional.

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variable y operacionalización	14
3.3. Población, muestra.....	14
3.4. Técnicas de recolección de datos	15
3.5. Procedimiento	15
3.6. Métodos de análisis.....	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1 Análisis de la prueba de normalidad.....	17
Tabla 2 <i>Correlación entre equidad organizacional y desempeño laboral</i>	18
Tabla 3 Relación entre la equidad distributiva y desempeño laboral.....	19
Tabla 4 Relación entre la equidad procedimental y desempeño laboral	20
Tabla 5 Relación entre la equidad interpersonal y desempeño laboral.....	21

Índice de figuras

Figura 1 Representación del diseño de investigación.....	13
--	----

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la equidad organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de transportes en el sur del Perú. La investigación es de tipo básica, con enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, transversal, correlacional

El instrumento empleado en esta investigación fue el cuestionario y la técnica la encuesta. La población estuvo compuesta por 30 trabajadores de dicha institución, a quienes se les aplicó los cuestionarios previamente validados por tres expertos. Se determinó la confiabilidad del instrumento a través de la prueba piloto cuyo valor del Alfa de Cronbach fue de 0.781 cuyos datos recogidos se determinó que es un instrumento confiable.

Habiéndose realizado el procesamiento estadístico en el SPSS STATISTICS, se encontró que existe una relación entre la equidad organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de transportes en el sur del Perú. Lo cual se demuestra con la prueba de Rho Spearman obteniéndose un coeficiente de 0,758 y un nivel de significancia de valor P 0,000, por lo cual se llega a la conclusión que ambas variables tienen una correlación significativa alta

Palabras clave: Equidad organizacional, desempeño laboral, superintendencia

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between organizational equity and job performance of the workers of a transport superintendence in southern Peru. The research is of a basic type, with a quantitative approach and a non-experimental, cross-sectional, correlational design.

The instrument used in this research was the questionnaire and the survey technique. The population was composed of 30 workers of said institution, to whom the questionnaires were previously applied, which was validated by three experts. The reliability of the instrument was determined through the pilot test whose Cronbach's Alpha value was 0.781 whose collected data was determined to be a reliable instrument.

Having carried out the statistical processing in SPSS STATISTICS, it was found that there is a relationship between organizational equity and job performance of the workers of a transport superintendence in southern Peru. This is demonstrated with the Rho Spearman test, obtaining a coefficient of 0.758 and a significance level of P value 0.000, for which it is concluded that both variables have a high significant correlation.

Keywords: Organizational equity, job performance, superintendence

I. INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta a Soledispa y Alfonso (2018), mencionan que todo colaborador de una organización posee cualidades y competencias, y que las relaciones entre unos con otros impactan en los objetivos, el desarrollo y las metas a lograr reflejándose en los resultados obtenidos.

Para Vargas (2018) argumenta que las organizaciones desean que sus colaboradores tengan un máximo desempeño cumpliendo sus funciones, si por el contrario hay quienes no se sienten a gusto con su puesto o que siente que tienen un trato desigual estos indicadores involucran el compromiso de los dirigentes ver que está sucediendo y contribuir a sus cooperadores manteniéndolos satisfechos para que se cumplan las metas deseadas tiene que haber un compromiso con sus colaboradores. En las instituciones del estado no se cumple la equidad organizacional debido a que estos incidentes pasan por alto o no hay un canal donde se le pueda hacer un seguimiento para generar un buen clima laboral y el buen desempeño.

Por otro lado, Martínez (2017) nos dice que en la actualidad se tendría que articular la conducta organizacional con el deber organizacional de los funcionarios que se desempeñan en el sector público, así mismo deben ser competentes para servir acertadamente a la ciudadanía. La equidad tiene su comienzo que lo manda la ley, deben constar criterios claros y una equidad autónoma.

Asimismo, en las eventualidades del presente año por la epidemia del Coronavirus, el contenido de la equidad, un poco que ha declinado, desafortunadamente hay organizaciones que han quebrado y se extiende el despido, según Redacción Radio Programas del Perú (RPP, 2020) dice: “dos de cada ocho colaboradores ya perdieron su oficio durante la epidemia. Pero no solo en el Perú está sucediendo estas eventualidades sino también a nivel global está ocurriendo lo mismo”, según Agencia Associated Press (2020) dice: “Tenemos 22 millones de individuos en EEUU., que rebuscan apoyo por desempleo debido al estado de emergencia sanitaria Covid-19”, según Agencia EFE (2020) argumenta: “el Ministerio de Trabajo de España ha obtenido hasta 3.54 millones de desempleados”

Las investigaciones recientes centran su atención en cuanto al tema de equidad y al mismo tiempo al rendimiento laboral de los copartícipes adentro de una

organización y cómo esto puede afectar a su desarrollo teniendo en cuenta que los colaboradores son la pieza primordial adentro de una organización, para la mejora de esta donde se tome la disposición de plasmar la actual labor de indagación para ver la influencia de la equidad organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de transportes en el sur del Perú.

Otros aspectos a tener en cuenta son la desigualdad y la injusticia, que se puede evidenciar en las diversas organizaciones del estado peruano, por lo tanto la superintendencia de transportes en el sur del Perú no es ajeno a este escenario, en cuanto al compañerismo, los implementos, los recursos, flexibilidad de los horarios no se dan de forma equitativa, los beneficios o las retribuciones no se equilibran con los resultados conseguidos, se consideró que este fundamento tiene relación con la conducta organizativa que manifiestan los colaboradores, acotando que durante la epidemia del coronavirus los mismos colaboradores tenían que adquirir sus propias indumentarias tales como mascarilla, alcohol, protector facial para continuar con sus labores.

A partir de la realidad problemática, se logró expresar la siguiente incógnita, ¿Qué relación existe entre la equidad organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de transporte en el sur del Perú? Como problemas específicos ¿De qué manera la equidad distributiva se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de transportes en el sur del Perú? ¿De qué manera la equidad procedimental se relaciona con el desempeño los trabajadores de una superintendencia de transportes en el sur del Perú? ¿De qué manera la equidad interpersonal se relaciona con el desempeño de los trabajadores de una superintendencia de transporte en el sur del Perú?

Cabe señalar, que el informe de investigación tuvo por justificación teórica debido a que se empleó la fundamentación de las múltiples teorías asociadas a las variables de estudio; se utilizó teorías referidas a la equidad organizacional y desempeño laboral para determinar la manera de evaluar la investigación. También se percibió la justificación práctica, debido a que se estableció la relación existente entre la equidad organizacional y desempeño laboral, esto se desarrolló por medio de la ejecución de un instrumento estadístico. Y por último, se determinó que esta

investigación tuvo una justificación metodológica, debido a que el presente proyecto de investigación desde una perspectiva metodológica pretendió proponer una metodología nueva que permita la facilitación de un conocimiento seguro y válido por medio de un análisis correlacional cabe resaltar que por medio de la justificación teórica con los resultados que se obtuvieron se facilitó a que se establezca la investigación como antecedente para futuras investigaciones que tengan relación con las variables de estudio de la investigación en mención.

Se presentó como objetivo general para la investigación lo siguiente, determinar la relación entre la equidad organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de transportes en el sur del Perú; y también se tiene en cuenta los objetivos específicos; identificar la relación entre la equidad distributiva y el desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de transportes en el sur del Perú, identificar la relación entre equidad interpersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de transportes en el sur del Perú, identificar la relación entre equidad procedimental y el desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de transportes en el sur del Perú.

Conforme a lo antes mencionado se permitió realizar la respuesta a la pregunta en función a la problemática en donde se detalló en relación a la siguiente hipótesis: hipótesis general la equidad organizacional y desempeño laboral se relaciona positiva y significativamente entre los trabajadores de una superintendencia de transportes en el sur del Perú. Y como hipótesis específicas la equidad distributiva se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de transportes en el sur del Perú, la equidad interpersonal se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la superintendencia de transporte en el sur del Perú, la equidad procedimental se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de transportes en el sur del Perú.

II. MARCO TEÓRICO

Los saberes previos registrados que valieron de reseña literaria para la presente investigación, se obtuvieron los siguientes:

Naranjo y Hidrovo (2017), en su investigación plantean la correlación entre la igualdad y el desempeño organizacional cuyo meta fue investigar la correlación que existe entre la igualdad organizacional en las diversas unidades académicas, a fin de comprobar el ambiente real y crear recomendaciones que favorezcan al progreso y fortalecimiento de los elementos examinados. Así mismo la metodología a emplear fue de tipo correlacional, la herramienta que utilizo es el cuestionario. Se concluyó que existe una correlación significativa entre la apreciación de igualdad informativa y responsabilidad normativa, lo que establece que los docentes de la PUCE MATRIZ en Quito sienten que sus necesidades son consideradas, la comunicación con sus jefes directos es sincera y oportuna con claridad frente a las decisiones.

En Ecuador, Almenaba (2020) en su tesis plantea sobre la igualdad organizacional y el bienestar laboral cuyo objetivo fue de valorar la percepción de equidad organizacional en el bienestar laboral de los colaboradores del gobierno, la metodología a usar fue exploratoria, descriptivo, el investigador concluye que existe importancia sobre la idea de igualdad y bienestar en el centro Municipal del Cantón la Concordia.

En Colombia, Goergen et al. (2018), investigaron acerca de la equidad, confianza y actitudes vengativas, la exploración se hizo a una empresa del sector metal-mecánico. Esta exploración se realizó con la participación de 188 colaboradores, se empleando la investigación cuantitativa-descriptiva, así mismo se hizo uso de cuestionarios basados en tres escalas validadas: escala de percepción de justicia, escala de confianza – CEO y Escala de represalias organizacionales. Las conclusiones a las que arribaron fueron corroborar que la justicia y las represalias están fuertemente correlacionados también fue la confianza en la mediación entre la apreciación de desigualdad y la predisposición a las actitudes de represalia, finalmente se llegó a concluir que la equidad y las represalias están fuertemente relacionados.

Ríos (2019), en su artículo científico acerca de la equidad organizacional, la satisfacción y desempeño ocupacional, la exploración del estudio fue cuantitativo, descriptivo, no experimental, se verificó que la igualdad organizacional incide en gran medida el bienestar ocupacional de los colaboradores, el autor adiciona que este es una temática de gran interés, contrastando que existe la necesidad de equidad y justicia, en el ámbito laboral.

Quezada (2017), en su artículo científico acerca de la igualdad organizacional, manifiesta en sus resultados obtenidos que la apreciación de la habilidad humana difiere en las etapas de la gestión administrativa. Así mismo en las etapas de organización y proyección hay cierto grado de sucesos, los colaboradores no muestran mayor interés ante cambios originados. Por otro lado en la etapa de dirección, el esquema se da de manera parecida a la programación en perspectiva de que la valoración de los colaboradores cambie ante la innovación de las políticas aplicadas por el dirigente. En cuanto al control, no hay acontecimiento, en la apreciación de los colaboradores de la UTMACH.

Padilla y Gonzales (2020), en su artículo científico sobre la conducta de la ciudadanía empresarial y el bienestar laboral en México, mencionan que los colaboradores son el eje de toda organización en donde se forma la cadena de rendimiento y capacidad que se explya hasta el usuario final, el bienestar laboral y las conductas de la ciudadanía empresarial son síntesis importantes de la rutina de los colaboradores. El objetivo fue el de comparar la correlación entre la conducta de los colaboradores y el bienestar laboral en firmas hoteleras. La conclusión que arribó fue que en la firma hotelera hay correlación entre el grado de bienestar laboral y los elementos de su constructo con las conductas empresariales en su conjunto, tenemos también la mejora de la permanencia de los colaboradores, el aumento de sus oportunidades de desarrollo, la implementación de mejores cualidades.

Continuando con los estudios a nivel internacional, tenemos al autor Gonzales (2017), que conforme a su investigación la equidad organizacional, clima laboral y salud de los colaboradores, la investigación logro identificar la presencia de conductas sus colaboradores, en cuanto a las prácticas, políticas y los procedimientos que

desarrolla la institución, lo antes ya mencionado conlleva a la institución la adaptabilidad a los cambios e implementar acciones de mejora.

Por otra parte tenemos a Omar (2021) exploró acerca de la justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral contando con la participación de los colaboradores para optimar la calidad de vida laboral. Pues, se trata de acciones discrecionales, para lograr el desempeño ideal que cumplen los colaboradores, los beneficios serán para la organización y por efecto, para ellos mismos. Estas acciones se evidencian o ponen en práctica a través de una conducta altruista, sin esperar recompensas, en otras palabras, responderían a roles extras cumplidos por los colaboradores por tratarse de una acción voluntaria.

Ramón (2019), exploró acerca de la equidad y cultura organizacional, tuvo como finalidad establecer como la equidad y la cultura organizacional tienen similitud. Por otra parte se planteó como hipótesis general: Existe correlación entre la equidad y la cultura organizacional. Así mismo la orientación de la exploración fue cuantitativa, de tipo correlacional, la población fue de 15 colaboradores de una unidad educativa en Guayaquil, se hizo uso de dos cuestionarios donde se obtuvieron los siguientes resultados donde nos muestran que el 66,7% de los colaboradores califican como alto la equidad al igual que cultura organizacional; además se encontró que no existe correlación significativa entre la equidad y la cultura organizacional asimismo se halló que no existe correlación con las dimensiones equidad distributiva, informativa e interpersonal y la cultura organizacional; a diferencia de la dimensión equidad procedimental que se correlaciona significativamente con la cultura organizacional.

Entre los antecedentes nacionales se indagaron los siguientes:

Ríos y Loli (2019), en su artículo científico nos brinda conocimiento a través de su estudio que fue el de indagar acerca de la correlación entre equidad y responsabilidad organizacional, donde se elaboró una muestra de 53 colaboradores, así mismo la hipótesis fue que coexiste correlación entre equidad y responsabilidad organizacional, el estudio fue exploratorio llegando a las conclusiones siguientes: existe una correlación positiva baja entre equidad y responsabilidad organizacional aunque esta relación no es significativa, hay una correlación verdadera y significativa entre la dimensión equidad interpersonal y la dimensión compromiso afectivo.

Hernández et al (2017), que por medio de su estudio científico nos ilustra sobre el desempeño de los empleados en las firmas, como conductas pro sociales; la intención esencial es respaldar a los colegas de oficio. Así mismo nos habla de que una organización es una comunidad en la cual se convive en el día a día, es participativa y democrática esto representa un punto decisivo, en la actualidad hay diversos países que exhiben en sus gestiones publicas objetivos y tácticas para fortificar la aportación de los colaboradores en la solución de las dificultades de la comunidad. Se concluyó que la participación es un proceso relacional, apoyado en la interacción entre los individuos, a partir de la cual se despliega el compromiso e involucramiento entre los sujetos y la organización; cuyo fin último es alcanzar el bienestar y generar un buen clima laboral.

Gaceta labora (2017) argumenta que la manera positiva que se tiene respecto a las opiniones que enuncian los demás compañeros y de tener cuidado de no decir sobre algo que pueda afectarlo. La cortesía se funda en el tono de voz con el cual nos dirigimos hacia los demás. Se puede entender por cortesía además de ello, como aquella que comprende los gestos adoptados para ayudar a los demás y evitar el desarrollo de problemas intrapersonales.

Martínez (2017), investigo acerca del comportamiento y la responsabilidad organizacional, cuyo objetivo fue establecer la correlación entre el comportamiento y la responsabilidad organizacional, el tipo de indagación fue básica, y cualitativa. Así mismo la población con la que se trabajó estuvo constituida por 500 colaboradores de la empresa. Además se aplicó una muestra de 30 participantes donde se aplicó el método Alfa de Cronbach para las variables: el comportamiento organizacional 0,908 y responsabilidad organizacional 0,930. Las conclusiones evidenciaron que consta correlación positiva entre las variables comportamiento y responsabilidad organizacional: $R_h = 0,507$.

Díaz (2018), realizó un estudio acerca de las conductas de los colaboradores y las obligaciones que se tienen dentro de la organización donde laboran, cuyo objetivo fue comprobar la correlación entre las conductas de los colaboradores y las obligaciones de la organización dentro la entidad, el método, transversal, correlacional, no experimental, se efectuó una muestra 25 funcionarios de la Municipalidad de Ninabamba, el recojo de información se ejecutó a través del cuestionario. Así mismo del resultado se obtuvo que un 56 % están de acuerdo y un 20% totalmente en acuerdo que se realiza buenas prácticas en cuanto a las conductas dentro del centro laboral, como la integridad, cortesía, virtud cívica y que se practica altruismo, por otro lado un 25% está en desacuerdo.

Arias (2017), en su investigación nos ilustra acerca de la equidad y satisfacción laboral, el trabajo fue indagar la correlación en equidad organizacional y la satisfacción laboral, en ESSALUD-Lima. Esta exploración tiene implicaciones prácticas ya que ofrece a los profesionales de recursos humanos explicaciones sobre cómo aumentar la equidad con el fin de obtener alto grado de satisfacción de los colaboradores. Así mismo la exploración fue de tipo sustancial, correlacional, cuantitativo, no experimental: transversal. Además la exploración se basó en una muestra de 81 encuestados, dando sus percepciones sobre la equidad y la satisfacción en el trabajo. Se hizo uso de la encuesta y el cuestionario. Los resultados a los que se arribó fue que hay correlación entre la equidad organizacional y la satisfacción laboral. Para finalizar se concluye que los colaboradores que percibieron equidad en la institución estuvieron en general más satisfechos que los empleados que no percibieron equidad.

Chavarry (2017) en su exploración acerca de equidad y compromiso laboral, se planteó como incógnita: ¿Qué relación hay entre equidad y el compromiso laboral en la entidad pública?, y el objetivo general comprobar la correlación entre equidad y el compromiso laboral. La exploración fue narrativa, y no experimental. La encuesta estuvo formada por 49 colaboradores del SENAMHI-LIMA. Por otro lado la muestra estuvo conformada por 32 colaboradores, basándose en la correlación Rho de Spearman se obtuvo que un 0,369 donde $p = 0,009$ es menor a $\alpha = 0,05$, que la equidad se correlaciona directa y significativamente con el compromiso laboral.

Díaz (2021) investigo acerca de la equidad y la conducta organizativa, el objetivo general fue establecer como la equidad se correlaciona con la conducta organizativa; la exploración fue de tipo cuantitativa,; la cantidad fue compuesta por 1200 colaboradores de dicha institución, de donde se extrajo un muestreo aleatorio de 292 informantes de SUTRAN-LIMA, como resultados de la equidad y la conducta organizativa revelo una correlación reveladora alta, con un coeficiente de 0,889 y un P valor de 0,00., el autor concluye que la equidad se relaciona significativamente muy alta con la conducta organizativa en los colaboradores de dicha institución.

Cochachin (2018) en su exploración acerca de equidad y comportamiento organizacional, se planteó como objetivo comprobar la correlación que hay entre la equidad y el comportamiento organizacional. La exploración se realizó usando el diseño descriptivo. Así mismo se recurrió a 120 colaboradores del policlínico Pablo Bermúdez, para el uso de la encuesta y se aplicó 2 cuestionarios. Los resultados logrados fue que coexiste correlación significativa y positiva entre la equidad y el comportamiento organizacional de los colaboradores del Policlínico Pablo Bermúdez.

Reyna (2017) en su exploración acerca de la equidad y la cultura organizacional del Hospital Loayza. Durante la investigación se empleó el método deductivo, bajo un enfoque cuantitativo, la exploración fue descriptivo y correlacional. Se realizó un muestreo aleatorio de 236 colaboradoras. Así mismo se recurrió a la encuesta y el cuestionario, para la seguridad de las herramientas se empleó Alpha de Cronbach. Se concluyó que hay correlación entre la equidad y la cultura organizacional del hospital nacional Arzobispo Loayza.

Llenque (2021) en su exploración acerca de la satisfacción laboral y desempeño laboral de una gerencia de transporte. La exploración tuvo enfoque cuantitativo, transversal, correlaciona, no experimental. Se realizó un muestreo aleatorio de 25 colaboradores. Así mismo se recurrió a la encuesta y el cuestionario, para la seguridad de las herramientas se empeo Alpha de Cronbach. Los resultados logrados fue que coexiste correlación significativa y positiva entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de transporte.

Por otro lado, Khan y Hussain (2020) definen el desempeño laboral como una capacidad para realizar labores que ayudan a progresar profesionalmente, enriquecer conocimientos y aprendizaje.

“Las firmas rebuscan el avance del desempeño de sus colaboradores, detectando donde se soliciten adiestramiento o un incentivo con el fin de generar su crecimiento”.(Álvarez et al., 2018, p.86)

El desempeño laboral, “es representado por la energía que los colaboradores realizan sus actividades, se comprueba si cumplió con obligaciones de manera eficaz y segura, deseando los resultados trazados” (Matus, 2018, p.72). “Las firmas sugieren un seguimiento al colaborador, para evaluar y analizar su desempeño en cuanto a resolución de conflictos y cumplimiento de metas, para así realizar un diagnóstico y tomar medida correctivas”.(Sierra, 2019, p. 25)

El fundamento teórico relacionado la equidad organizacional; se sustentan:

Parra et al (2017), basándose en la teoría de la equidad de Adams argumenta que los colaboradores perciben lo que obtienen de una situación laboral en relación con lo que han invertido en ella si la comparación es equitativa, los colaboradores se sentirán motivados. Por otro lado, cuando son tratados injustamente, aparece tensión y desmotivación. Los colaboradores tendemos a compararnos con los demás, ya sea interna y externamente del ámbito laboral. Los colaboradores desean tener tratos justos por sus aportes a la organización esto pueden afectar su motivación, actitudes y, por tanto su desempeño en la organización.

Patlán (como se citó en Arias, 2017) plantea que los métodos organizacionales, son identificados como equitativos o inaceptable, frente a esto, si los colaboradores perciben que son tratadas con equidad, conservarán un comportamiento positivo de cara a su trabajo, de otro modo, si creen que reciben un trato inaceptable, su apreciación les generará impresiones de insatisfacción, lo que se traducirá en desmotivación, falta de producción y desvalorización en la calidad de su trabajo.

Zambrano (2020), argumenta que la equidad consiste en distribuir las obligaciones y beneficios entre los integrantes, además del aprecio que se les da a estos de diferentes jerarquías.

Patlán (como se citó en Arias, 2017) manifiesta que la inquietud por la equidad organizacional está siendo ampliamente trabajada por diversos científicos sociales, surgiendo así diferentes enfoques que permiten expresar el comportamiento humano en este contexto. Según lo anterior, y de acuerdo a la indagación desarrollada, equidad organizacional ha sido abordada en tres dimensiones, equidad distributiva: Apreciación de equidad en las repartición de actividades otorgados a los asistentes, incluyendo las labores, beneficios, bienes y resultados; equidad de procedimientos: Apreciación equidad en las política, normas procedimientos en las que se fundamentas las decisiones que se toma en relación a los ayudantes; equidad interaccional. Apreciación en la justicia, consideración, transparencia, calidad en el trato y la comunicación que reciben los ayudantes por parte de sus superiores.

Querevalú (2019) considera la variable equidad organizacional: equidad distributiva, procedimental, interpersonal. La equidad distributiva promociona el prosperidad y la permanencia. Tiene como finalidad a la compensación a través de salarios monetarios, de estímulos o premios. También argumenta que la equidad distributiva está emparentada con la compensación a lo aportado, trata sobre lo que se contribuye y las recompensas que se espera recibir a cambio de ello. Así mismo la equidad procedimental se refiere a los procesos y programaciones que la institución ejecuta. Así, se percibirá el procedimiento justo donde realmente toma en cuenta las opiniones de los colaboradores en los aspectos que les aflige. Estos juicios procedimentales se enlazan por lo general a aquellos individuos que revisten de autoridad o poder para determinar tales programaciones.

Con respecto al variable desempeño laboral el autor Chiavenato (2017), dice que el desempeño laboral es la consecuencia de un esfuerzo que ejecuta un colaborador al cumplir con sus labores. Asimismo, hace énfasis en la capacidad que tiene un ayudante para cubrir las expectativas.

Chiavenato (2017) declara hay 4 importantes dimensiones en cuanto al desempeño laboral, las cuales son: trabajo en equipo, capacitación del trabajador, bienestar laboral, autoestima, Zafar et al (2018) argumenta que para poder trabajar en equipo se considera la contribución de los colaboradores para la resolución de conflictos o metas deseada a cumplir, esto fomentara un buen ambiente laboral.

Capacitación del trabajador: “se aprecia la participación de los coayudantes para el beneficio de ciertas diligencias o jornadas laborales, así como el desenvolvimiento y asistencia a las charlas periódicas que una firma realiza”.(Chiavenato, 2017, p.48), bienestar laboral: “cuando los coayudantes sostienen una información entre ellos para la resolución de dificultades, priorizando el buen trato, amabilidad, empatía y respeto entre ellos”.(Fiszbein, 2016, p.14), Autoestima “hace mención al ahínco y ánimo del coayudante para la ejecución de actividades, logro de metas y objetivos. Esto lleva a que se logre un clima competitivo entre los copartícipes”. (López et al., 2019)

Por otro lado esta Lalwani (2020), alude que el desempeño laboral es una valoración del esfuerzo de los colaboradores durante el desarrollo de su jornada. Y también esta Periyasamy (2020) argumenta que desempeño laboral se asocia lo que se da en el área de trabajo con lo que se produce y lo que se espera.

III. METODOLOGÍA

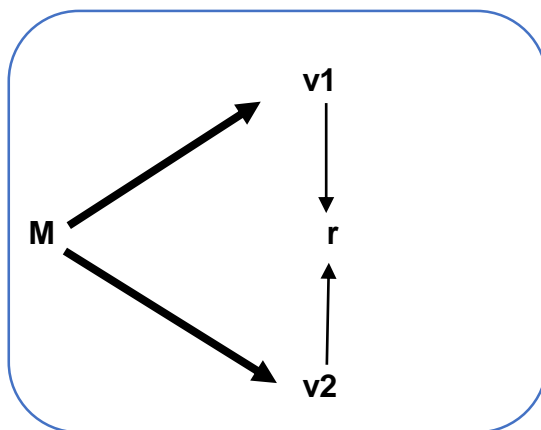
3.1. Tipo y diseño de investigación

Se determinó que la presente investigación mostro un enfoque cuantitativo, por el cual los autores Bairagi y Munot (2019) acordaron que este enfoque prioriza a que emplea modelos y técnicas como son la medición, la observación y las herramientas estadísticas.

Para esta investigación se precisó el diseño es no experimental- transversal, esto se indica que los datos para el estudio son recogidos una sola vez en su momento, para que se permita la descripción en beneficio de la investigación El alcance de la investigación fue correlacional conforme a lo que manifestó Suganda (2017), porque se encuentra determinado en función al comportamiento que sostiene una variable en relación a la otra variable correlacionada, alcance permite la medición de la correlación que pueda existir entre las dos variables de una investigación en específico.

Figura 1:

Representación del diseño de investigación:



M= Muestra

v1= Equidad organizacional

v2= Desempeño laboral

r= Correlación

3.2. Variables y operacionalización

Equidad Organizacional: Patlán (como se citó en Arias, 2017) manifestó que la equidad consiste en cómo se comparten oportunidades, estímulos y responsabilidades entre los colaboradores, además de la estima que se les da desde los diferentes niveles jerárquicos.

Desempeño Laboral: Chiavenato,(2017) argumenta que el desempeño es el esfuerzo que realiza los funcionarios para desarrollar sus funciones de manera correcta dentro la institución. Asimismo, el desempeño hace énfasis en la capacidad que tiene un funcionario para cubrir las expectativas que su perfil demanda.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Pastor (2019), expresa que la población, es “el total de unidades que analizar e integran un fenómeno”; se interpreta, que es el conjunto de personas que se encuentran en un mismo contexto u realidad. Por tanto, la población de estudio estuvo conformada por los 30 colaboradores de la institución bajo criterios de inclusión, antigüedad, accesibilidad, disponibilidad voluntad para participar en el presente trabajo de investigación

La muestra de estudio, según Thomas (2021) indica que es parte de la población, teniendo una característica en común. Cabe señalar, que la muestra fue igual que la población, por considerarse un muestreo probabilístico aleatorio simple, donde mediante la fórmula de la muestra con un 95% de confiabilidad y un margen de error del 5%.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La reciente investigación, se utilizó la técnica de estudio de la encuesta: en donde el autor Farooq (2017) indica que es aquel medio que el investigador permitió obtener información de manera adecuada, oportuna y veraz.

Así mismo, acorde lo que indica Pruzan (2016) que un cuestionario es un acumulado de preguntas que comprende interrogantes específicas facilitando la recolección de datos de manera oportuna, a fin de emplearlos en una rotunda investigación

3.5. Procedimientos

Para la recolección de la información se tuvo en cuenta en el diseño de los instrumentos correspondiente, continuando de la validación correspondiente de los instrumentos a través de un juicio de expertos en donde se accederá si estos instrumentos han facilitado la recaudación de la información pertinente que ayudara a la investigación. Por último, se tiene que solicitar una carta en donde la entidad de estudio acepte la ejecución de la investigación para que de esta manera se pueda implementar los instrumentos sin ningún tipo de inconvenientes.

3.6. Método de análisis de datos

El método empleado fue deductivo, según Cabeza et al (2018) manifiesta que es cuando un estudio parte de un supuesto general a algo específico; esto se interpreta, que, de acuerdo a la observación percibida por el investigador.

Asimismo, la investigación según Hernández y Mendoza (2018) fue de un método inferencial porque se generó a través del análisis estadístico correlacional, información que fueron representadas por medio de tablas y figuras haciendo uso de la herramienta estadística del SPSS STATISTICS, permitiendo conocer el nivel de cada una de las variables de estudio y el comportamiento relacional de las dimensiones que lo miden.

3.7. Aspectos éticos

Piscoya (2018) argumenta que los criterios éticos son significativos en los estudios porque protegen y resguardan a los sujetos informantes que participan en una investigación.

En la presente informe de investigación, se promueve la integridad científica, cumpliendo patrones de rigor científico, responsabilidad y honestidad, afianzando la exactitud del conocimiento científico, salvaguardando los derechos y bienestar de los colaboradores que participan en el caso de estudio, los investigadores y la propiedad intelectual (Universidad César Vallejo [UCV], 2021).

Por otro lado Moscoso y Díaz (2018), argumentan que una investigación científica debe seguir parámetros y formalidades a fin de certificar la transparencia de la información que desee publicar, siendo así, el informe de investigación ha garantizado las disposiciones de las normas APA 7ma edición a fin de ofrecer a la comunidad científica una investigación de calidad que cuente con los más altos parámetros.

IV. RESULTADOS

Se procesó los datos que fueron recolectados con la muestra, y de ello se obtuvieron los siguientes resultados; los cuales se presentan en las tablas aplicando la prueba no paramétrica de Rho Spearman, en donde el coeficiente de correlación es más cercano al 1, contrastando una relación muy alta y cuando el p valor es menor 0.05 es significativa.

Tabla 1

Análisis de la prueba de normalidad.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Equidad distributiva	,940	30	,092
Equidad procedimental	,886	30	,004
Equidad interpersonal	,937	30	,078
Equidad organizacional	,922	30	,031
Desempeño laboral	,937	30	,076

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Acorde a los resultados que se han obtenido en el análisis de la prueba de normalidad por medio de Shapiro-Wilk se obtuvo un nivel de significancia aceptado en las dimensiones como en las variables de la presente investigación, por lo tanto se establece que los datos no presentan una distribución normal; por ello se toma la decisión de usar a la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para analizar la relación de las variables.

Tabla 2*Correlación entre equidad organizacional y desempeño laboral*

			Equidad	Desempeño
			Organizacional	Laboral
		Coeficiente de	1,000	,758**
	Equidad	correlación		
	Organizacional	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de		N	30	30
Spearman		Coeficiente de	,758**	1,000
	Desempeño	correlación		
	laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Acorde a los resultados que se obtuvieron del análisis relacional entre la equidad organizacional y desempeño laboral, se destacó una puntuación en el nivel de significancia bilateral de 0,000 se determinó que existe relación significativa entre las variables, asimismo, se identificó una puntuación de Rho de Spearman de 0,758 lo que señaló que esta relación se manifiesta de manera fuerte. Por ello, se hace hincapié que al efectuar mejoras en la equidad organizacional conllevará a que se mejore directamente el desempeño laboral.

Tabla 3

Correlación entre la equidad distributiva y desempeño laboral

			Equidad Distributiva	Desempeño Laboral
		Coeficiente de correlación	1,000	,496**
	Equidad Distributiva	Sig. (bilateral)	.	,005
Rho de Spearman		N	30	30
		Coeficiente de correlación	,496**	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,005	.
		N	30	30

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

Acorde a los resultados que se obtuvieron del análisis relacional entre la equidad distributiva y desempeño laboral, se destacó una puntuación en el nivel de significancia bilateral de 0,005, se determinó que existe relación significativa entre la variable y la dimensión, asimismo, se identificó una puntuación de Rho de Spearman de 0,496 lo que señaló que esta relación se manifiesta de manera fuerte. Por ello, se hace hincapié que al efectuar mejoras en la equidad distributiva conllevará a que se mejore directamente el desempeño laboral.

Tabla 4

Correlación entre la equidad procedimental y desempeño laboral

		Equidad procedimental	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Equidad Procedimental	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 . 30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,790** 1,000 .
		N	30

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

Acorde a los resultados que se obtuvieron del análisis relacional entre la equidad procedimental y desempeño laboral, se destacó una puntuación en el nivel de significancia bilateral de 0,000, en la que por ser menor a 0.05 se determinó que existe relación significativa entre la variable y la dimensión, asimismo, se identificó una puntuación de Rho de Spearman de 0,790 lo que señaló que esta relación se manifiesta de manera fuerte. Por ello, se hace hincapié que al efectuar mejoras en la equidad procedimental conllevará a que se mejore directamente el desempeño laboral.

Tabla 5

Relación entre la equidad interpersonal y desempeño laboral

			Equidad	Desempeño
			Interpersonal	Laboral
Rho de	Equidad	Coefficiente de	1,000	,703**
	Interpersonal	correlación		
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño	N	30	30
	laboral	Coefficiente de	,703**	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Acorde a los resultados que se obtuvieron del análisis relacional entre la equidad interpersonal y desempeño laboral, se destacó una puntuación en el nivel de significancia bilateral de 0,000, en la que por ser menor a 0.05 se determinó que existe relación significativa entre la variable y dimensión, asimismo, se identificó una puntuación de Rho de Spearman de 0,703 lo que señaló que esta relación se manifiesta de manera fuerte. Por ello, se hace hincapié que al efectuar mejoras en la equidad interpersonal conllevará a que se mejore directamente el desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Tras el estudio de la literatura la equidad organizacional es percibida como aquella que entiende las apreciaciones en cuanto a la igualdad en las actividades laborales, cuyo mira está encaminada a contrastar la presencia de conductas organizacionales en amparo de sus colaboradores, cobra valor respecto a los juicios de equidad que los colaboradores construyen, y además lleva a beneficiar totalmente el compromiso con la institución, en favor de la institución (Gonzales, 2017). Sin embargo Naranjo e Hidrovo (2017) en su artículo exploró acerca de la correlación en cuanto a la equidad y el desempeño organizacional en los funcionarios, donde analizaron la equidad organizacional y su atribución en el desempeño los resultados demostraron que la equidad es un indicador que aprecian los funcionarios en relación a los procedimientos y a la distribución, de como vienen siendo tratados dentro de la organización. Los colaboradores plasman una estimación acerca de cómo vienen siendo tratados y valorados, lo cual influye en el desempeño y la productividad fenómenos que también se correlacionan con otros factores de la equidad organizacional, es aquí que Chiavenato(2017) argumenta que el desempeño es la consecuencia del esfuerzo que realiza un trabajador. También esta Almenaba (2021) quien a través de su exploración acerca de la equidad organizacional y satisfacción del trabajo en la institución estatal de canton, donde evaluó la apreciación de equidad organizacional en la satisfacción laboral , los resultados arrojaron que la equidad organizacional está preparada por dos dimensiones, la equidad distributiva y la equidad procedimental; así mismo es un elemento necesario para el desempeño laboral pues representa la apreciación de igualdad para la colaboradores de la organización. Quezada (2017) investigó sobre la apreciación de la equidad organizacional de los colaboradores de alguna universidad, el objeto fue estudiar cómo se percibe la equidad organizacional, se ha encontrado que la equidad es apreciada en el trato las recompensas que reciben a cambio de sus esfuerzos, contrastando que esto influye en el talento humano, es aquí que Parra et al (2017) basándose en la teoría de equidad de Adams dice que los

funcionarios perciben lo que obtiene de una situación laboral en relación con lo invertido en ella.

Hernández et al (2017) investigo el desempeño del colaborador como un modelo de aportación de una plática de conocimientos, el cual plasma una igualdad de desempeño, organización, conductas del colaborador, entre sus deducciones manifestaron que, el desempeño expresa a la conducta de los colaboradores en la institución que no son más que conductas pro sociales, voluntarios de parte de los colaboradores dentro de la institución, su propósito radica en el soporte y ayuda que se le prestaría al resto de colaboradores y a toda la institución en general, siendo esto próspero para alcanzar las mejora en el entorno laboral, concluyendo que, el desempeño representa la interacción entre colaboradores, donde cada uno tiene ilustraciones y percepciones disparejas, pero que sirve para incluir y aceptar a los demás mutuamente.

En esta indagación se buscó determinar la correlacionan de ambas variables, de acuerdo a los datos alcanzados se puedo demostrar que entre la equidad organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de transporte terrestre en el sur del Perú hay una correlación alta, con un coeficiente de aceptable, donde se muestra que la equidad organizacional es calificada como buena por parte de los funcionarios de la superintendentic, hay quienes lo califican como regular, y algunos lo consideran mala; contrastando las deficiencias en la equidad distributiva, procedimental y interpersonal, al mismo tiempo se halló que han considerado que el desempeño laboral es bueno en los funcionarios de la superintendencia. Otros lo consideran como regular y una menoría lo ha considerado malo esto porque existen deficiencias en el bienestar laboral, labor en equipo, y la capacitación al trabajador. Por otro lado se ha encontrado que la equidad distributiva y el desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia terrestre del sur del Perú contrasta una correlación muy alta, con un coeficiente admisible, los funcionarios han indicado que es bueno la equidad distributiva en la superintendencia, mientras que hay quienes lo considera regular debido a que las recompensas no son justas y otros consideran a la equidad distributiva como mala manifestándose que las

estímulos no reflejan el esfuerzo del trabajo de los funcionarios. Que entre equidad procedimental y el desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de transporte terrestre del sur del Perú contrasta una correlación significativa muy alta, donde los funcionarios han mostrado que la equidad procedimental presenta un nivel bueno en la superintendencia algunos lo considera como regular. Y otros consideran como mala a la equidad procedimental de esta institución, porque no son aplicados de forma neutral, ya que no se aplica la ética y moral. Que entre equidad interpersonal y desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de transporte terrestre en el sur del Perú existe una correlación alta, que se evidencia la equidad interpersonal es bueno en la superintendencia algunos lo considera como regular debido a que consta atención a acotaciones inapropiadas lo que conlleva a un mal trato. Y otros indican que la equidad interpersonal es mala, porque que el trato que perciben los funcionarios de la superintendencia no es con dignidad ni respeto.

Estos resultados coinciden con los hallazgos de Díaz (2021) quien ejecuto una exploración en la ciudad de Lima, contrastando que existe correlación entre equidad organizacional y la conducta ciudadana de la institución Sutran relevando que el 43% indica que la equidad organizacional se encuentra en un nivel medio, porque existe deficiencias en la equidad distributiva, procedimental, y la equidad interpersonal, mientras que el 38% lo ubica en un nivel bajo y solo un 19% lo ubica en un nivel alto, también se puede identificar que las recompensas no reflejan el trabajo de los colaboradores, los criterios que viene utilizando la institución para la entrega de recompensas no permite expresar los puntos de vista y sentimientos de los trabajadores, como tampoco son aplicadas por igualdad a los colaboradores, los colaboradores perciben que el trato que recibe por parte de la institución no es con dignidad ni respeto, es aquí que Patlán (como se citó en Arias, 2017) señala que la equidad consiste en como se asignan y se distribuye los recursos, recompensas y beneficios entre los colaboradores además del trato que se les da desde distinto nivel jerárquicos. Situación similar ocurre con la investigación de Rios y Loli (2019) quienes desarrollaron un estudio sobre la equidad organzational and organizational commitment in Perú, encontrando una equidad interpersonal de 79% en la equidad

distributiva con un 71% y finalmente la equidad procedimental con un 67.9% datos que se reflejan en la conducta favorable de los colaboradores de la institución. La hipótesis de la exploración están enfocadas a determinar las asociaciones positivas en cuanto a equidad organizacional, satisfacción laboral y el desempeño laboral. También se puede identificar la investigación de Querevalú (2019) quien realizó un estudio en la ciudad de Lima sobre la apreciación de equidad organizacional en los colaboradores de una institución municipal, contrastando que el 55% de los funcionarios percibían una equidad organizacional alta; mientras que un 50% de los funcionarios perciben a la equidad distributiva en un nivel medio, y un 58% de los funcionarios ubican en nivel medio a la equidad procedimental, siendo la percepción más alta con un 75 % en cuanto a la equidad interpersonal, información que podría contrastar las conductas de los funcionarios hacia sus colegas, coordinadores inmediatos y hacia la propia institución, es así que ello concuerda con la teoría argumentada por Patlán (como se citó en Arias, 2017) .Por otro lado tenemos a Cochachin (2018) quien realizó un estudio sobre la equidad organizacional y comportamiento de los trabajadores de un policlínico, contrastando que el 48% de los funcionarios perciben una equidad organizacional de nivel baja, así mismo un 50% perciben a la equidad procedimental del mismo nivel, por otro lado la equidad distributiva se contrasta con un 56% y la equidad interpersonal con un 47% ubicando a ambos en el nivel bajo. Se arribó que existe una correlación entre ambos temas teniendo una correlación alta. Los resultados encontrados coincidió con los hallazgos obtenidos por Arias (2017) quien una investigación en la ciudad de Lima, contrastando que existe correlación entre equidad organizacional y satisfacción laboral revelando que 61% de los trabajadores manifiestan que la equidad organizacional se encuentra en un nivel regular, por otro lado en la equidad distributiva se contrasta un 34% el cual se ubica en un nivel regular por parte de los trabajadores, y también se puede comprobar la equidad procedimental revelando un 29% y la equidad interaccional manifiesta un 39% ubicando a ambas en un nivel regular. Los resultados concluyeron que la equidad organizacional, y también cada dimensión de ella, la equidad procesal, distributiva y de interacción, están fuertemente correlacionadas con la satisfacción laboral. Por otro lado tenemos a Ramon (2018) quien realizó una exploración en la ciudad de Guayaquil, comprobando

que existe correlación entre la equidad organizacional y cultura organizacional de una institución educativa, revelando que el 66 % de los colaboradores califican como alto la equidad organizacional y la cultura organizacional, además se descubrió que no existe correlación significativa entre ambos temas asimismo se halló que no existe correlación entre las dimensiones equidad distributiva, interpersonal y la cultura organizacional; a diferencia de la dimensión equidad procedimental que se correlaciona significativamente con la cultura organizacional. Lo que indica que los colaboradores aprecian que son tratados de manera educada, con respeto y que además tienen conocimiento de las instrucciones que se realizan en los niveles de calidad. Otro hallazgo obtenido por Reyna (2017) quien exploró sobre la equidad y la cultura organizacional en una institución cuyo objetivo fue determinar la correlación entre ambos temas, revelando que el 49% indica que la equidad organizacional se encuentra en un nivel bajo, mientras que el 50% de los colaboradores ubican a la equidad distributiva lo ubican en el mismo nivel, también se encuentra en el nivel bajo la equidad procedimental con un 53% y la equidad interpersonal con un 46%, el autor llegó a la conclusión en su exploración que existe correlación entre la equidad organizacional y la cultura organizacional de la institución Loayza. En otros resultados coinciden con los hallazgos de Llenque (2021) quien ejecutó una investigación en la ciudad de Chiclayo, contrastando que la correlación en cuanto a satisfacción laboral y desempeño laboral de una gerencia de transporte revelando que el 64% manifiestan que se ubican en un nivel parcial de satisfacción, y un 36% en un nivel regular en cuanto al desempeño; el 64% lo ubican en un rango medio, mientras que un 24% en rango alto y un 12% en un bajo, la autora llegó a la conclusión que existe una correlación alta, ($\rho=0,857$, $p=0.000$), se analiza que la correlación entre satisfacción y desempeño es alta, positiva y significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis principal de esta investigación, es decir, existe correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de transporte, es aquí que Lalwani (2020), dice que el desempeño es una valoración del esfuerzo.

De todo ello se puede desprender que hay correlación entre la equidad organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de transporte

terrestre del sur del Perú ya que la hipótesis general en este estudio es aceptada teniendo un alto grado de significancia se acepta la hipótesis alterna.

La hipótesis que plantea la correlación entre la equidad distributiva y el desempeño se demostró una correlación moderada baja hallado en la estadística de Spearman de ,496, en cuanto a la hipótesis entre la equidad procedimental y desempeño laboral se encontró una correlación muy alta según la estadística de Spearman de ,790 y finalmente en cuanto a la hipótesis entre la equidad interpersonal y el desempeño laboral se demostró una correlación alta moderada según la estadística de Spearman de ,703.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una relación entre la equidad organizacional y desempeño laboral. Lo que se demuestra con la prueba de Rho Spearman (sig. bilateral= ,000 < ,050; Rho= ,758). Se evidencia en los resultados que dentro de la superintendencia hay un nivel bueno con alto porcentaje que percibe que dentro de la institución hay una buena equidad organizacional
2. Consignando al primer objetivo específico, existe una relación entre la equidad distributiva con el desempeño laboral. Lo que se demuestra con la prueba de Rho Spearman (sig. bilateral= ,005 < ,050; Rho= ,496). concluyendo que la correlación es alta, positiva y significativamente
3. Así mismo el siguiente objetivo específico, presenta que existe una relación entre la equidad procedimental con el desempeño laboral. Lo que se demuestra con la prueba de Rho Spearman (sig. bilateral= ,000 < ,050; Rho= ,790). concluyendo que la correlación es alta, positiva y significativamente
4. Por último, existe una relación entre la equidad procedimental con el desempeño interpersonal. Lo que se demuestra con la prueba de Rho Spearman (sig. bilateral= ,000 < ,050; Rho= ,703). concluyendo que la correlación es alta, positiva y significativamente

VII. RECOMENDACIONES

1. Al jefe de la superintendencia dentro de su plan de trabajo considere la planificación de reuniones relacionadas al tema de la equidad organizacional con la finalidad de que todos los trabajadores tengan los mismos recursos y oportunidades.
2. Los coordinadores de grupo deben mejorar aspectos vinculados a la equidad procedimental realizando mejoras en torno a las recompensas ya que estas son percibidas como injustas por los colaboradores, realizando la mejora en este aspecto adicionalmente incrementará el desempeño laboral.
3. Los coordinadores de grupo deben mejorar aspectos vinculados a la equidad interpersonal haciendo sentir a cada colaborador que su esfuerzo aportado contribuye a los objetivos de la institución, mejorando también el aspecto de los reconocimientos

REFERENCIAS

- Agencia Associated Press (2020, 16 de Abril). *Hay 22 millones de personas en EE.UU. que buscan ayuda por desempleo por pandemia. Diario Gestión. Recuperado de <https://bit.ly/2Fm7Y58>*
- Agencia EFE (2020, 02 de Abril). *La pandemia sigue creciendo y empieza a hacer estragos en el empleo. Diario Gestión. Recuperado de <https://bit.ly/3k36wn9>*
- Almenaba, Y. (2020). *Incidencia de la justicia organizacional en la satisfacción laboral en el gobierno autónomo descentralizado municipal, cantón la concordia.*
- Arias, F. (2017) *Calidad de vida en las organizaciones, las familias y la sociedad. México. Primera edición Recuperado de <http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/343/Calidad%20de%20vida%20%28completo%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>*
- Arias, P. X. (2017). *Justicia organizacional y satisfacción laboral en las Unidades de Prestaciones Económicas de Lima, ESSALUD, 2017 [Tesis para optar el grado académico de: Maestra en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional ucv. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13480/Arias_EPX.pdf?sequence=1&isAllowed=y*
- Álvarez, B., Alfonso, D., & Indacochea, B. (2018). *El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. Dialnet, 9(2), 147-158. Doi Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/6596591.pdf>*
- Bairagi, V y Munot, M (2019) *Research Methodology a practical and scientific approach. New york editorial, crc press. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=5tKFDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=research+methodology&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj-9K6AtpD5AhXvBbkGHUyEBoU4FBD0AXoEAcQAq#v=onepage&q=research%20methodology&f=false>*

- Cabezas Mejía, E. D., Andrade Naranjo, D., & Torres Santamaría, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Recuperado de <http://www.repositorio.espe.edu.ec>.
- Chavarry, A (2017) *Justicia organizacional y compromiso laboral de los servidores administrativos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, Lima – 2017* Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9114/Ch%c3%a1varry_CAP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. Madrid: McGrawHill Interamericana de España. ISBN: 9781456256623.
- Cochachin, S (2018) *Justicia Organizacional y comportamiento organizacional de los trabajadores del policlínico Pablo Bermúdez, Jesús María-2018* Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22703/Cochachin_KS..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, A (2021) *La Justicia Organizacional y la Conducta de Ciudadanía Organizativa de los Colaboradores de la Sutran de Lima – 2021* Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86462/D%C3%ADaz_CAF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, R. (2018). *Las conductas de ciudadanía organizacional y su relación con el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Ninabamba – 2018 [Trabajo de Maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio institucional ucv. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28887/diaz_cr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Farooq O. (2017). *The multiple pathways through which internal and external corporate social responsibility influence organizational identification and multifoci outcomes: The moderating role of cultural and social orientations*. *Acad. Manag. J.*

Fizsbein, A. (2016). *Job training in Latin America*. Santiago: *The Dialogue*.

Gaceta Laboral (2017). *Cortesía y buenas maneras en el trabajo*. Recuperado de <http://gacetalaboral.com/cortesia-y-buenas-maneras-en-el-trabajo/>

Goergen, C. Pauli, J. Cerutti, P. & Perin, M. (2018). *The organizations. Justice, trust and retaliatory attitude: a study in a company the metal-mechanic sector*. *Cuadernos de Administración*, 34(62), 33- 49. Recuperado de <https://bit.ly/2Rhkt4C>

Gonzales, M. (2017). *Justicia organizacional, calidad de vida laboral y salud de los trabajadores [Trabajo Doctoral, Universidad de Huelva. Repositorio Institucional UHU*. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10272/15224>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education. ISBN: 978-1-4562-6096-5.

Hernandez,I; Parra,M; Garcia, J y Romero,C (2017) *Comportamiento organizacional ciudadano como ejemplo de participación generador de un diálogo de saberes*. Recuperado de:
<http://www.revistaespacios.com/a18v39n07/a18v39n07p22.pdf>

Khan, M., & Hussain, A. (2020). *Effect of organizational culture components on employee job performance in pakistan. Gomal University Journal of Research, 120-122. ISSN: 1019-8180.*

Lalwani, P. (08 de 2020). What Is Performance Management? Definition, Process, Cycle, and Best Practices for Planning. Recuperado de <https://www.toolbox.com/hr/performance-management/articles/what-is-performance-management/>

Llenque, L (2022) *satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de transporte Chiclayo* Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78537/Llenque_FL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, E., García, F., & García, S. (2019). *Analysing the relationship between diversification strategy and firm performance: the role of the economic cycle. Cuadernos de Gestión, 19(2), 15-31. doi:10.5295/cdg.170738el*

Martínez, J. (2017). *Conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Viceministro de Pesquería 2017. Perú*

Matus, D. (2018). *Implementación operativa de un modelo de intervención para la mejora del desempeño organizacional. Publicaciones de la Universidad Santo Tomás. Directory of Open Access Journals: DOAJ Articles, 10(2), 71-86. doi:10.15332/s2145-1389.2018.0002.04*

Moscoso, L.F y Díaz, L.P. (2018). *Aspectos éticos en la investigación cualitativa con nivos. Revista Latinoamericana de Bioética. 18, 34-35. Recuperado de https://doi.org/10.18359/rlbi.2955*

Naranjo, K., y Hidrovo, C. (2017). *Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el desempeño organizacional en los docentes de la Puce Matriz* Quito. Ecuador recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/11229>

Nordeña, A. L., Alcararaz, N., Rojas, J. G., & Robelleo, D. (2012). *Aplicabilidad 36 de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Aquichan*, 12(3), 263-274. Doi Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S165759972012000300006&script=sci_abstract&tlng=es

Omar, A. (2021). *Organizational justice, individualism-colectivism, and work stress* Recuperado de: <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/774/1384>

Padilla, I. y Gonzáles, R. (2020). *Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction Within Hosting Sector Employees In Zacatecas, México. Estudios y perspectivas en turismo*, vol. 29, Núm. 2. Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17322020000200605

Parra.M, Rubio.G, y Lopez.L Emprendimiento y creatividad aspectos esenciales para crear empresa. Editorial Angélica García Reyes. Primera edición Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=5K5JDwAAQBAJ&pg=PT256&dq=teoria+de+equidad+de+adams&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwi_wtjZmJX5AhUFH7kGHUZyDRk4FBDoAXoECAUQAg#v=onepage&q&f=false

Pastor, R. (2019). *Población y muestra. Pueblo ocntinente*, 30(1). Recuperado de <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1269>

- Periyasamy, R. (Noviembre de 2021). Employee Performance – 3 Key Factors that will Improve it. Recuperado de <https://www.apty.io/blog/employee-performancefactors>
- Piscoya, J (2018) Principios éticos en la investigación biomédica. 31(4), 159-164
- Pruzan,P (2016) *Research methodology the aims, practice and ethics of science. Editorial Espringer. Recuperado de:*
<https://books.google.com.pe/books?id=uWShCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=research+methodology&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwjTgPDUUnJP5AhWmH7kGHbDtCbQ4KBD0AXoECAYQAg#v=onepage&q=research%20methodology&f=false>
- Querevalú. L. (2019). *Percepción de justicia organizacional en colaboradores de la Empresa Municipal Santiago de Surco S.A., en el año 2017. Perú. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4165>*
- Quezada, C. (2017). *Percepción de la justicia organizacional de los empleados de la Universidad Técnica de Machala. Ecuador*
- Ramón, K. (2019) *Justicia organizacional y cultura organizacional de los docentes de una entidad educativa, Guayaquil.*
 Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43105>
- Redacción Radio Programas del Perú (2020, 02 de Abril). *Coronavirus en Perú: Uno de cada cuatro trabajadores ya perdió su empleo en medio de la pandemia. RPP Noticias.* Recuperado de <https://bit.ly/2FhHvpu>
- Reyna,H (2017) *Justicia Organizacional y la cultura organizacional de las enfermeras del hospital nacional Arzobispo Loayza,Lima2017* Recuperado de:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8881/Reyna_NHM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ríos, J., y Loli, J. (2019) *Organizational and organizational commitment in workers of the mining sector in Perú.*

Ríos, L. (2019). *Determinantes de explicación del constructo justicia organizacional y su impacto con satisfacción y desempeño laborales.* Recuperado de <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3098>

Sierra, D. (2019). *La relación del emprendimiento corporativo, la orientación al aprendizaje y el compromiso organizacional con el desempeño organizacional: un acercamiento teórico.* *Revista electrónica de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez*, 10(17), 25-36. doi:10.20983/novarua.2018.17.2

Soledispa, B. y Alfonso, D. (2018). *La Gestión de personas y su impacto en el desarrollo organizacional.* *Avances*, 20(2), 153- 166. Recuperado de <https://bit.ly/3k7JefX>.

Sunganda, P (2107) *Research Methodology a handbook beginners editorial, notion press, first edition.* Recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?id=IW4zDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=research+methodology&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiCi5zCp5D5AhWLLrkGHbtPBh0Q6AF6BAgGEAl#v=onepage&q=research%20methodology&f=false>

Thomas, G (2021) *Research methodology and scientific writing. second edition.* Recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?id=UBwgEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=research+methodology&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwjc6tLPp5D5AhXIObkGHeJAQM4ChDoAXoECAsQAg#v=onepage&q=research%20methodology&f=false>

UCV. (2021). Código de Ética en Investigación.

Vargas, J. (2018). *Pulso empresarial importancia de los valores organizacionales.*

Recuperado de:

<http://www.elimpulso.com/noticias/economia/pulsoempresarial/pulsoempresarial-importancia-de-los-valores-organizacionales>

Zafar, A., Memon, A., & Khan, M. (2018). *Implication of HR components on Employee Performance: A comparative analysis of Public & Private Sector employees. Pakistan Administrative Review, 2(2), 223-232. ISSN: 2521- 0203.*

Zambrano, G. (2020). *Organizational Justice and its Incidence on Labor Satisfaction of Canton Bolivar's Public Institution's Personnel. Investigatio, Núm. 13, pp. 1-12.*
Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/304931952.pdf>

ANEXOS

Anexos 1: Matriz de consistencia

¿FORMULACIÓN DEL PROBLEMA?	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE/TIPO/DISEÑO
¿Qué relación existe entre la equidad organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de transporte en el sur del Perú?	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la equidad organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de transportes en el sur del Perú.</p>	<p>Hipótesis General: La equidad organizacional y desempeño laboral se relaciona positiva y significativamente entre los trabajadores de una superintendencia de transportes en el sur del Perú.</p>	Equidad Organizacional	Población: Conformado por 30 colaboradores de la institución	<p>Enfoque: Cuantitativo-Correlacional</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿De qué manera la equidad distributiva se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de 	<p>Objetivo Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar la relación entre equidad distributiva y el desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de transportes en el sur del Perú. ▪ Identificar la relación entre equidad interpersonal y el desempeño laboral de 	<p>Hipótesis Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La equidad distributiva se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de transportes en el sur del Perú. ▪ la equidad interpersonal se relaciona directa y significativamente con el 	Desempeño Laboral		

<p>transportes en el sur del Perú?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿De qué manera la equidad procedimental se relaciona con el desempeño los trabajadores de una superintendencia de transportes en el sur del Perú? ▪ ¿De qué manera la equidad interpersonal se relaciona con el desempeño de los trabajadores de una superintendencia de transporte en el sur del Perú? 	<p>los trabajadores de una superintendencia de transportes en el sur del Perú.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar la relación entre la equidad procedimental y desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de transportes en el sur del Perú 	<p>desempeño laboral de los trabajadores de la superintendencia de transporte en el sur del Perú.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La equidad procedimental se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de transportes en el sur del Perú. 			
---	---	--	--	--	--

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variable

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Instru- mento
VI: Equidad Organizacional La equidad consiste de cómo se distribuyen los recursos, recompensas y beneficios entre los colaboradores, además del trato que se	Equidad distributiva	Recompensa de incentivos	<p>La remuneración que percibe está acorde al trabajo que realiza.</p> <p>La remuneración percibida es equitativa en comparación de tus compañeros que desempeñan las mismas funciones.</p> <p>Las recompensas recibidas son justas teniendo en cuenta el esfuerzo que has realizado.</p>	Ordinal	Encuesta/ cuestionario
	Equidad procedimental	Participación Igualdad	<p>Expresas tus puntos de vista con facilidad ante los procedimientos utilizados para recibir recompensas.</p> <p>Los procedimientos para recibir recompensas son aplicados equitativamente para todos.</p> <p>La institución fomenta y promueve la comunicación interna.</p> <p>Existen suficiente canales de comunicación.</p>		
	Equidad interpersonal	Trato	<p>Considera usted que la institución lo tratan con dignidad.</p> <p>Considera usted que existe un trato justo en la institución.</p> <p>Es posible la interacción con otras personas de mayor jerarquía.</p> <p>En los grupo de trabajo existe buenas relaciones</p>		

<p>les da a estos desde los diferentes niveles jerárquicos. (Patlán (como se citó en Arias, 2017))</p>					
<p>VD: Desempeño Laboral El desempeño laboral es el resultado de todo esfuerzo que realiza una persona</p>	<p>Bienestar laboral</p>	<p>Salario Remunerativo</p>	<p>Mi salario va de acuerdo a las actividades que realizo en la superintendencia Considera usted que en los próximos cinco años puede ver un aumento salarial en su institución</p>		
		<p>Condiciones de trabajo</p>	<p>Considera usted que la institución le ha brindado seguridad laboral Considera usted que la institución le brinda estabilidad laboral Considera usted que la remuneración es atractiva en comparación con otras instituciones</p>		
	<p>Autoestima</p>	<p>Reconocimiento</p>	<p>El líder de grupo reconoce mi potencial y aprovecha mis fortalezas Conozco de mis fortalezas y debilidades para alcanzar los logros y objetivos</p>		
		<p>Realización personal</p>	<p>Formar parte de esta superintendencia contribuye alcanzar mis metas profesionales Mi trabajo contribuye en la mejora de la institución</p>		

<p>al desarrollar sus funciones dentro de su centro laboral. Asimismo, el desempeño laboral hace énfasis en la capacidad que tiene un trabajador para cubrir las expectativas que su perfil laboral demanda. (Chiavenato, 2017)</p>	Trabajo en equipo	Patrones de comunicación	Existe buena comunicación entre los miembros del equipo		
		Cohesión en equipo	El trabajo en equipo contribuye en el cumplimiento de las metas de la institución Me siento satisfecho de formar parte del equipo de trabajo de la institución		
	Capacitación al trabajador	Capacitación de procedimientos	Considera usted que recibe capacitación necesaria para realizar su trabajo Considera usted que le brindan la información necesaria para solucionar los problemas que se presentan durante las actividades encomendadas		
		Evaluación de rendimiento	La evaluación de mi rendimiento después de una capacitación ha mejorado y contribuye en el éxito de las metas de la institución Me desempeño ha mejorado después de las capacitaciones brindadas por la institución		

ANEXO 3: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador, a continuación, verá afirmaciones relacionadas al desempeño laboral, por lo que se le pide que conteste todas las afirmaciones. Tomar en cuenta que no hay respuestas BUENAS ni MALAS.

Leer con atención cada una de ellas, señalando con una equis (X) la columna que se adecue a tu respuesta según la siguiente escala de valores:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ITEMS	TED	ED	I	DA	TA
BIENESTAR LABORAL	1	2	3	4	5
Considera que su salario va de acuerdo a las actividades que realizo en la institución					
Considera usted que en los próximos cinco años puede ver un aumento salarial en su Institución.					
Considera usted que la institución le ha brindado seguridad laboral					
Considera usted que la institución le brinda estabilidad laboral					
Considera usted que la remuneración es atractiva en comparación con otras instituciones					
AUTOESTIMA					
El líder inmediato reconoce mi potencial y a provecha mis fortalezas					
Conozco de mis fortalezas y debilidades para alcanzar los logros y objetivos					
El formar parte de esta institución desarrolla mis formación profesionales					
Mi desempeño laboral contribuye con el objetivo de la institución					
TRABAJO EN EQUIPO					
Existe buena comunicación entre los miembros del equipo					
El trabajo en equipo contribuye en el cumplimiento de las metas de la institución					
Es importante formar parte del equipo de trabajo que tiene un mismo objetivo					
CAPACITACIÓN AL TRABAJADOR					
Considera usted que la institución le brinda la capacitación necesaria para realizar su desempeño laboral					
Considera usted que le brindan la información necesaria para solucionar las dudas e inconvenientes que se presentan durante las actividades encomendadas					
Mi desempeño es evaluado por la institución cada cierto periodo					
La institución brinda capacitación en horarios adecuados					

ANEXO 4: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA EQUIDAD ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador, a continuación, verá afirmaciones relacionadas al desempeño laboral, por lo que se le pide que conteste todas las afirmaciones. Tomar en cuenta que no hay respuestas BUENAS ni MALAS.

Leer con atención cada una de ellas, señalando con una equis (X) la columna que se adecue a tu respuesta según la siguiente escala de valores:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ITEM	TED	ED	I	DA	TA
Equidad distributiva	1	2	3	4	5
La remuneración que percibe está acorde al trabajo que realiza.					
La remuneración percibida es equitativa en comparación de tus compañeros que desempeñan las mismas funciones					
Las recompensas recibidas son justas teniendo en cuenta el esfuerzo que has realizado.					
Equidad procedimental					
Expresas tus puntos de vista con facilidad ante los procedimientos utilizados para recibir recompensas.					
Los procedimientos para recibir recompensas son aplicados equitativamente para todos					
La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
Existe suficiente canales de comunicación					
Equidad interpersonal					
Considera usted que la institución lo tratan con dignidad					
Considera usted que existe un trato justo en la institución					
Es posible la interacción con otras personas de mayor jerarquía					
En los grupo de trabajo existe buenas relaciones					

ANEXO 5: VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: La equidad organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de transporte en el sur del Perú

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Equidad Organizacional	Equidad distributiva	Recompensa de incentivos	La remuneración que percibe está acorde al trabajo que realiza.	X		x		x		x		
			La remuneración percibida es equitativa en comparación de tus compañeros que desempeñan las mismas funciones.	X		x		x		x		
			Las recompensas recibidas son justas teniendo en cuenta el esfuerzo que has realizado	X		x		x		x		
	Equidad procedimental	Participación Igualdad	Expresas tus puntos de vista con facilidad ante los procedimientos utilizados para recibir recompensas.	X		x		x		x		
			Los procedimientos para recibir recompensas son aplicados equitativamente para todos.	X		x		x		x		
			La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		x		x		x		
			Existen suficientes canales de comunicación.	X		x		x		x		
	Equidad interpersonal	Trato	Considera usted que la institución lo tratan con dignidad.	X		x		x		x		
			Considera usted que existe un trato justo en la institución.	X		x		x		x		
Es posible la interacción con otras personas de mayor jerarquía.			X		x		x		x			
En los grupos de trabajo existe buenas relaciones			X		x		x		x			
Desempeño Laboral	Bienestar laboral	Salario Remunerativo	Considera usted que su salario va de acuerdo a las actividades que realizo en la institución	X		x		x		x		
			Considera usted que en los próximos cinco años puede ver un aumento salarial en su institución	X		x		x		x		
		Condiciones de trabajo	Considera usted que la institución le ha brindado seguridad laboral	X		x		x		x		
	Considera usted que la institución le brinda estabilidad laboral		X		x		x		x			
	Considera usted que la remuneración es atractiva en comparación con otras instituciones		X		x		x		x			
	Autoestima	Reconocimiento	El líder inmediato reconoce mi potencial y aprovecha mis fortalezas	x		x		x		x		
			Conozco de mis fortalezas y debilidades para alcanzar los logros y objetivos	X		x		x		x		
		Realización personal	Formar parte de esta institución contribuye alcanzar mis metas profesionales	x		x		x		x		
			Mi desempeño laboral contribuye con el objetivo de la institución	x		x		x		x		
	Trabajan en equipo	Comunicación	Patrones de comunicación	Existe buena comunicación entre los miembros del equipo	X		x		x		x	
			Cohesión	El trabajo en equipo contribuye en el cumplimiento de las metas de la institución	x		x		x		x	
		enequipo	Es importa formar parte del equipo de trabajo que tiene un mismo objetivo	x		x		x		x		

Capacitación del trabajador	Capacitación de procedimientos	Considera usted que la institución le brinda la capacitación necesaria para realizar su desempeño laboral	X		x		x		x	
		Considera usted que le brindan la información necesaria para solucionar dudas e inconvenientes que se presentan durante las actividades encomendadas	X		x		x		x	
	Evaluación de rendimiento	Mi desempeño es evaluado por la institución cada cierto periodo	X		x		x		x	
		La institución brinda capacitación en horarios adecuados	X		x		x		x	

Grado y Nombre del Experto: Mtro. José de la Cruz Claudio Alfonzo Fernández Bustamante

Firma del experto :


EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

La equidad organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de transporte en el sur del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir la equidad organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de transporte en el sur del Perú

3. TESISTA:

Br.: ANTHONY ALEXANDER DIAZ SANCHEZ

4. DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 08 de junio de 2022

 <hr/> <p>DNI N° 4741031 Mtro. José de la Cruz Claudio Alfonzo Fernández Bustamante</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---

Colocar Constancia SUNEDU del validador



CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **FERNANDEZ BUSTAMANTE**
Nombres **JOSE DE LA CRUZ CLAUDIO ALFONZO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **47410313**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**
Fecha de Expedición **21/06/21**
Resolución/Acta **0357-2021-UCV**
Diploma **052-116120**
Fecha Matrícula **08/09/2018**
Fecha Egreso **17/01/2021**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia:
Santiago de Surco, 24 de Febrero de 2022



JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETAJEFA
Unidad de Registro de Grados y
Títulos Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria -
Sunedu

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: La equidad organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de transporte en el sur del Perú

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Equidad Organizacional	Equidad distributiva	Recompensa de incentivos	La remuneración que percibe está acorde al trabajo que realiza.	X		x		x		x		
			La remuneración percibida es equitativa en comparación de tus compañeros que desempeñan las mismas funciones.	X		x		x		x		
			Las recompensas recibidas son justas teniendo en cuenta el esfuerzo que has realizado	X		x		x		x		
	Equidad procedime	Participación Igualdad	Expresas tus puntos de vista con facilidad ante los procedimientos utilizados para recibir recompensas.	X		x		x		x		
			Los procedimientos para recibir recompensas son aplicados equitativamente para todos.	X		x		x		x		
			La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		x		x		x		
	Equidad interperso	Trato	Existen suficientes canales de comunicación.	X		x		x		x		
			Considera usted que la institución lo tratan con dignidad.	X		x		x		x		
			Considera usted que existe un trato justo en la institución.	X		x		x		x		
Es posible la interacción con otras personas de mayor jerarquía.			X		x		x		x			
Desempeño Laboral	Bienestar laboral	Salario Remunerativo	En los grupos de trabajo existe buenas relaciones	X		x		x		x		
			Considera usted que su salario va de acuerdo a las actividades que realizo en la institución	X		x		x		x		
		Condiciones de trabajo	Considera usted que en los próximos cinco años puede ver un aumento salarial en su institución	X		x		x		x		
			Considera usted que la institución le ha brindado seguridad laboral	X		x		x		x		
	Autoestima	Reconocimiento	Considera usted que la institución le brinda estabilidad laboral	X		x		x		x		
			Considera usted que la remuneración es atractiva en comparación con otras instituciones	X		x		x		x		
		Realización personal	El líder inmediato reconoce mi potencial y aprovecha mis fortalezas	X		x		x		x		
	Conozco de mis fortalezas y debilidades para alcanzar los logros y objetivos		X		x		x		x			
	Trabajo en equipo	Patrones de comunicación	Formar parte de esta institución contribuye alcanzar mis metas profesionales	X		x		x		x		
			Mi desempeño laboral contribuye con el objetivo de la institución	X		x		x		x		
Cohesión en equipo		Existe buena comunicación entre los miembros del equipo	X		x		x		x			
	El trabajo en equipo contribuye en el cumplimiento de las metas de la institución	X		x		x		x				
			Es importa formar parte del equipo de trabajo que tiene un mismo objetivo	X		x		x		x		

Capacitación del trabajador	Capacitación de procedimientos	Considera usted que la institución le brinda la capacitación necesaria para realizar su desempeño laboral	X		x		x		x	
		Considera usted que le brindan la información necesaria para solucionar dudas e inconvenientes que se presentan durante las actividades encomendadas	X		x		x		x	
	Evaluación de rendimiento	Mi desempeño es evaluado por la institución cada cierto periodo	X		x		x		x	
		La institución brinda capacitación en horarios adecuados	X		x		x		x	

Grado y Nombre del Experto: Magister Grober Elmo Esquivel Rojas

Firma del experto



EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

La equidad organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de transporte en el sur del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir la equidad organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de transporte en el sur del Perú

3. TESISISTA:

Br.: ANTHONY ALEXANDER DIAZ SANCHEZ

4. DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 12 de Junio de 2021

 <hr/> <p>DNI: 16672307 Firma/DNI EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---

Colocar Constancia SUNEDU del validador



CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ESQUIVEL ROJAS**
Nombres **GROBER ELMO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16672307**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO**
Secretario General **BELLOMO MONTALVO GIOCONDA CARMELA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN EDUCACION
CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA**
Fecha de Expedición **01/08/16**
Resolución/Acta **0331-2016-UCV**
Diploma **UCV35639**
Fecha Matricula **01/09/2009**
Fecha Egreso **31/12/2009**

Fecha de emisión de la constancia:
13 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000777124

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 13/06/2022 03:48:05-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

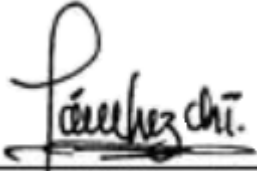
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: La equidad organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de transporte en el sur del Perú

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Equidad Organizacional	Equidad distributiva	Recompensa de incentivos	La remuneración que percibe está acorde al trabajo que realiza.	X		x		x		x		
			La remuneración percibida es equitativa en comparación de tus compañeros que desempeñan las mismas funciones.	X		x		x		x		
			Las recompensas recibidas son justas teniendo en cuenta el esfuerzo que has realizado	X		x		x		x		
	Equidad procedime	Participación Iguualdad	Expresas tus puntos de vista con facilidad ante los procedimientos utilizados para recibir recompensas.	X		x		x		x		
			Los procedimientos para recibir recompensas son aplicados equitativamente para todos.	X		x		x		x		
			La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		x		x		x		
	Equidad interperso	Trato	Existen suficientes canales de comunicación.	X		x		x		x		
			Considera usted que la institución lo tratan con dignidad.	X		x		x		x		
			Considera usted que existe un trato justo en la institución.	X		x		x		x		
Es posible la interacción con otras personas de mayor jerarquía.			X		x		x		x			
Desempeño Laboral	Bienestar laboral	Salario Remunerativo	En los grupos de trabajo existe buenas relaciones	X		x		x		x		
			Considera usted que su salario va de acuerdo a las actividades que realizo en la institución	X		x		x		x		
		Considera usted que en los próximos cinco años puede ver un aumento salarial en su institución	X		x		x		x			
	Autoestima	Reconocimiento	Considera usted que la institución le ha brindado seguridad laboral	X		x		x		x		
			Considera usted que la institución le brinda estabilidad laboral	X		x		x		x		
			Considera usted que la remuneración es atractiva en comparación con otras instituciones	X		x		x		x		
	Trabajo en equipo	Realización personal	El líder inmediato reconoce mi potencial y aprovecha mis fortalezas	X		x		x		x		
			Conozco de mis fortalezas y debilidades para alcanzar los logros y objetivos	X		x		x		x		
		Patrones de comunicación	Formar parte de esta institución contribuye alcanzar mis metas profesionales	X		x		x		x		
			Mi desempeño laboral contribuye con el objetivo de la institución	X		x		x		x		
Existe buena comunicación entre los miembros del equipo			X		x		x		x			
Cohesión en equipo	El trabajo en equipo contribuye en el cumplimiento de las metas de la institución	X		x		x		x				
	Es importa formar parte del equipo de trabajo que tiene un mismo objetivo	X		x		x		x				

Capacitación del trabajador	Capacitación de procedimientos	Considera usted que la institución le brinda la capacitación necesaria para realizar su desempeño laboral	X		x		x		x	
		Considera usted que le brindan la información necesaria para solucionar dudas e inconvenientes que se presentan durante las actividades encomendadas	X		x		x		x	
	Evaluación de rendimiento	Mi desempeño es evaluado por la institución cada cierto periodo	X		x		x		x	
		La institución brinda capacitación en horarios adecuados	X		x		x		x	

Grado y Nombre del Experto: Mag. José Antonio Sánchez Chero

Firma del experto



Mag. José A. Sánchez Chero
CIP. N° 148083

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

La equidad organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de transporte en el sur del Perú

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir la equidad organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una superintendencia de transporte en el sur del Perú

7. TESISISTA:

Br.: ANTHONY ALEXANDER DIAZ SANCHEZ

8. DECISIÓN:

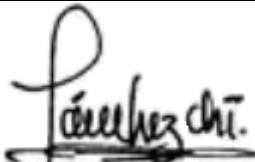

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 16. de junio de 2022

 <p>Mag. José A. Sánchez Chero CIP. N° 148083</p> <hr/> <p>Firma/DNI 16593328 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---

Colocar Constancia SUNEDU del validador



REGISTRO NACIONAL DE

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SANCHEZ CHERO, JOSE ANTONIO DNI 16593328	BACHILLER EN INGENIERIA INDUSTRIAL Fecha de diploma: 21/10/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN <i>PERU</i>
SANCHEZ CHERO, JOSE ANTONIO DNI 16593328	INGENIERO INDUSTRIAL Fecha de diploma: 30/11/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN <i>PERU</i>
SANCHEZ CHERO, JOSE ANTONIO DNI 16593328	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 01/08/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/07/2014 Fecha egreso: 05/08/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace
<https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

ANEXO 6: Alfa de Cronbach fiabilidad de los instrumentos (prueba piloto)
Variable 1: Equidad organizacional
Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,781	11

Variable 2: Desempeño laboral
Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,675	16



Sin titulo1--mic 3 imortante.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 29 de 29 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	BienestarLaboral	BienestarLaboralRECOD	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	Au
1	3	3	2	3	3	14 2 REGULAR		3	3	3	4	
2	3	4	4	3	4	18 2 REGULAR		2	4	1	3	
3	2	3	2	4	2	13 2 REGULAR		4	5	4	5	
4	2	4	1	5	2	14 2 REGULAR		1	1	1	5	
5	2	4	1	4	2	13 2 REGULAR		2	4	4	4	
6	2	3	1	4	4	14 2 REGULAR		5	5	2	4	
7	5	4	2	3	4	18 2 REGULAR		4	4	4	4	
8	3	2	2	3	2	12 2 REGULAR		3	4	3	5	
9	2	5	2	4	4	17 2 REGULAR		5	4	4	5	
10	2	3	2	3	2	12 2 REGULAR		1	4	4	5	
11	5	4	1	2	1	13 2 REGULAR		1	4	2	5	
12	2	5	1	1	4	13 2 REGULAR		4	5	5	5	
13	2	3	2	4	4	15 2 REGULAR		2	4	4	4	
14	4	4	2	4	4	18 2 REGULAR		3	4	4	4	
15	2	5	2	4	4	17 2 REGULAR		4	4	2	4	
16	4	4	5	4	5	22 3 Bueno		3	3	5	4	
17	4	4	5	4	5	22 3 Bueno		4	4	5	4	
18	4	4	4	5	4	21 3 Bueno		5	4	4	4	
19	4	3	5	5	5	22 3 Bueno		5	5	4	4	
20	5	3	4	5	3	20 3 Bueno		5	5	3	5	
21	4	5	5	5	5	24 3 Bueno		4	5	4	5	
22	5	3	4	4	5	21 3 Bueno		5	5	5	5	
23	4	3	3	5	5	20 3 Bueno		3	4	5	5	

Vista de datos Vista de variables

Sin titulo1--mic 3 imortante.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 29 de 29 variables

	VAR00009	Autoestima	AutoestimaRECOD	VAR00010	VAR00011	VAR00012	Trabajoenequipo	TrabajoenequipoRECOD	VAR00013	VAR00014
1	4	13 2 Regular		3	4	4	11 2 Regular		4	
2	3	10 2 Regular		1	4	3	8 2 Regular		4	
3	5	18 3 Bueno		3	5	5	13 3 Bueno		3	
4	5	8 1 MALO		1	1	1	3 1 Malo		5	
5	4	14 2 Regular		2	4	3	9 2 Regular		4	
6	4	16 3 Bueno		1	4	2	7 1 Malo		5	
7	4	16 3 Bueno		2	4	4	10 2 Regular		4	
8	5	15 3 Bueno		4	4	4	12 3 Bueno		4	
9	5	18 3 Bueno		1	4	4	9 2 Regular		5	
10	5	14 2 Regular		2	2	4	8 2 Regular		4	
11	5	12 2 Regular		4	4	4	12 3 Bueno		2	
12	5	19 3 Bueno		5	5	5	15 3 Bueno		5	
13	4	14 2 Regular		2	5	5	12 3 Bueno		5	
14	4	15 3 Bueno		3	5	4	12 3 Bueno		4	
15	4	14 2 Regular		4	4	4	12 3 Bueno		5	
16	4	15 3 Bueno		4	5	3	12 3 Bueno		4	
17	4	17 3 Bueno		3	5	3	11 2 Regular		4	
18	4	17 3 Bueno		4	4	4	12 3 Bueno		3	
19	4	18 3 Bueno		3	4	4	11 2 Regular		3	
20	5	18 3 Bueno		5	5	3	13 3 Bueno		4	
21	5	18 3 Bueno		5	5	4	14 3 Bueno		5	
22	5	20 3 Bueno		5	4	5	14 3 Bueno		5	
23	5	17 3 Bueno		4	4	5	13 3 Bueno		5	

Vista de datos Vista de variables



**Anexo: RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LAS VARIABLES
RESULTADOS DE LA EQUIDAD ORGANIZACIONAL**

Equidad distributiva

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	5	17
Regular	23	76
Malo	2	20
Total	30	100

Fuente: cuestionario

De los encuestados, se ha podido identificar a un 76% quienes a través de sus respuestas han indicado se encuentra en un nivel regular la equidad distributiva en los colaboradores de la superintendencia de transporte, esto porque las recompensas no reflejan el esfuerzo del trabajo de estos, mientras que un 20% lo considera en un nivel malo debido a que las recompensas no son justas, ya que no se toma en cuenta el desempeño de los trabajadores, razón por la que estas no son apropiadas para el trabajo que desarrollan. Así se tiene que solo un 17% lo considera a la equidad distributiva de los trabajadores como buena.



Equidad procedimental

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	19	63
Regular	6	20
Malo	5	17
Total	30	100

Fuente: cuestionario

De los encuestados, se ha podido identificar a un grupo representado por el 17% de los funcionarios, quienes han manifestado que la equidad procedimental presenta un nivel malo, esto porque los criterios que se vienen utilizando en la institución para la entrega de recompensas no permiten la expresión de los puntos de vista y sentimientos de los trabajadores, como tampoco son aplicadas por igualdad a todos los trabajadores. Mientras que un segundo grupo conformado por un 20% lo considera como nivel regular, ello porque estos criterios no son aplicados de forma neutral, por lo que se considera como perjuicios, ya que no están basados en un sistema de ética y moral. Y, solo hay un 63% que considera como bueno a la equidad procedimental en esta institución.



Equidad interpersonal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	19	63
Regular	9	30
Malo	2	7
Total	30	100

Fuente: cuestionario

De los encuestados, se ha podido identificar a un grupo representado por el 7% quienes han señalado que la equidad interpersonal se encuentran en un nivel malo, ello porque el trato que reciben los trabajadores no es con dignidad ni respeto. Mientras que un 30% por su parte indicó que esta en nivel regular debido a que existe atención a comentarios inapropiados, lo que conlleva a un maltrato. De manera que solo hay un 63% quienes consideran a la equidad interpersonal como buena.



Equidad organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	16	53
Regular	10	33
Malo	4	14
Total	30	100

Fuente: cuestionario

De los encuestados, se ha podido identificar a un 14% quienes han indicado que la equidad organizacional es mala en los colaboradores de la superintendencia de transporte terrestre, esto porque existe deficiencias en la equidad distributiva, procedimental, y la equidad interpersonal. Pues, solo se ha registrado a un 33% que lo consideró como regular y solo un 53% la consideró bueno



Desempeño Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	21	70
Regular	6	20
Malo	3	30
Total	30	100

Fuente: cuestionario

De los encuestados, se ha podido identificar a un 30% quienes han considerado que la conducta ciudadana organizativa es mala en los colaboradores, esto porque existen deficiencias en el bienestar laboral, autoestima, trabajo en equipo, capacitación al personal. Mientras que, un 20% lo consideró como regular y solo un 70% lo ha considerado como bueno.



Bienestar laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	20	67
Regular	8	27
Malo	2	6
Total	30	100

Fuente: cuestionario

De los encuestados, se ha podido identificar a un 67% quienes han señalado que bienestar laboral dentro de la institución es buena, esto porque la remuneración es atractiva en comparación de otras instituciones. Mientras que, un 27% lo ha calificado como regular, pues siente que no les brinda seguridad . Y solo hay un 6% que lo ha considerado como mala.



Autoestima

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	25	83
Regular	4	13
Malo	1	4
Total	30	100

Fuente: cuestionario

De los encuestados, se ha podido identificar a un 83% quienes han señalado que el autoestima en los funcionarios de la institución es alta, esto porque se alcanza los objetivos deseados, un 13% lo ha calificado como regular, pues siente que no se reconoce su potencial Y solo hay un 4% que lo ha considerado como mala.

Trabajo en equipo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	19	63
Regular	10	33
Malo	1	4
Total	30	100

Fuente: cuestionario

De los encuestados, se ha podido identificar a un 63% quienes han señalado que el trabajo en equipo en los funcionarios de la institución es alta, esto porque hay buena sinergia para los objetivos deseados, un 33% lo ha calificado como regular, pues siente que no se sienten integrados. Y solo hay un 4% que lo ha considerado como mala