



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Justicia organizacional en el persona l quirúrgico del  
Nosocomio La Caleta de Chimbote

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Tsokos Ara, Lucia Kiriaki (orcid.org/0000-0002-7821-4207)

**ASESOR:**

Dr. Gutierrez Huancayo, Vladimir Roman (orcid.org/0000-0002-2986-771)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**PIURA - PERÚ  
2023**

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de investigación a Dios que siempre me brinda la fortaleza para seguir adelante en cada paso en mi camino, a mi madre Nora María Elena Ara Valera por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo, valentía y perseverancia.

### **Agradecimiento**

Agradezco la Universidad Cesar Vallejo por brindar este curso de maestría y haberlo continuado en pandemia contribuyendo a mejorar nuestra formación académica y a nuestros maestros por guiarnos al logro de la misma. De la misma manera a mi familia por acompañarme en todo este proceso y brindarme el apoyo necesario.

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y Operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	23
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	25
ANEXOS	30

## **Índice de Tablas**

Resultados del nivel de influencia de Justicia Procedimental	15
Resultados del nivel de influencia de Justicia Distributiva	16
Resultados del nivel de influencia de Justicia Interpersonal	17
Resultados del nivel de influencia de Justicia Informativa	19

## Resumen

Esta investigación tuvo como finalidad determinar la eficacia del programa de intervención para mejorar el nivel de conocimiento sobre la justicia organizacional del personal quirúrgico la Caleta de Chimbote, esta pesquisa tiene un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño pre experimental. Se utilizó un muestreo no probabilístico, con una muestra de 59 colaboradores de salud del área quirúrgica. Para la recopilación se utilizó la Escala de Justicia Organizacional, elaborado a partir de la escala de medición de (Colquitt,2001). Esta investigación llega a la conclusión que el programa de intervención es eficaz en brindar conocimiento sobre las diferentes dimensiones de la justicia organizacional del personal quirúrgico la Caleta de Chimbote.

**Palabras clave:** Justicia Organizacional, Justicia distributiva, Justicia procedimental, Justicia Interpersonal, Justicia Informativa.

## **Abstract**

The purpose of this research was to determine the effectiveness of the intervention program to improve the level of knowledge about organizational justice of surgical personnel in Caleta de Chimbote, this research has a quantitative approach, of an applied type, of a pre-experimental design. A non-probabilistic sampling was used, with a sample of 59 health collaborators from the surgical area. For the compilation, the Organizational Justice Scale was used, elaborated from the measurement scale of (Colquitt, 2001). This investigation concludes that the intervention program is effective in providing knowledge about the different dimensions of organizational justice for surgical personnel in Caleta de Chimbote.

Keywords: Organizational Justice, Distributive Justice, Procedural Justice, Interpersonal Justice, Informational Justice.

## **I. Introducción:**

El tener un vínculo laboral en una empresa u entidad estatal involucra establecer un comportamiento y sentirse que forma parte de un buen clima para poder rendir apropiadamente en sus funciones, por ello, el tema de Justicia organizacional (J.O) nunca antes ha tenido tanta relevancia como hoy en día. En el área de Recursos Humanos resulta de gran interés debido a que ayuda a generar ventajas competitivas para la organización como lo describe Sziklai, 2006. La Justicia Organizacional (J.O) es importante ya que, si los colaboradores creen que son tratados con justicia y equidad, su actitud será positiva ante el trabajo, los jefes y la organización misma. (Cropanzano, Bowen y Gilliland,2007).

(Omar et al., 2007), describe que cuando los colaboradores perciben un trato injusto se generan conductas organizacionales negativas (falta de compromiso, rotación de personal, desinterés, estrés laboral, etc), lo cual es un factor de vulnerabilidad ya que no se encontraran en condiciones óptimas para realizar su función dentro de una organización. Sin embargo, estas conductas se han incrementado por los cambios continuos en la economía mundial lo que conlleva a la reestructuración de las empresas y la reducción de costos y de recurso humano; así como también, los que quedan trabajando deben desarrollar competencias adaptativas y ser más flexibles y que aprendan a enfrentar los cambios rápidos y las innovaciones.

Haciendo una revisión histórica Deloitte (2015) en su reporte referido a tendencias globales del capital humano, se halló que las temáticas como cultura y work engagement, liderazgo y desarrollo son relevantes para muchas empresas o entidades en el mundo entero. En tal sentido, el 87% de las empresas indican a la cultura y el work engagement como vitales desafíos del área de Gestión del Talento Humano y el 50% lo describen cómo trascendental. Los dos puntos brindados precedentemente ponen empeño en lo indispensable que es trabajar en el cómo suscitar el engagement en las empresas o entidades.



Si bien Colombia tiene un crédito fiscal por emplear a personas con algunas restricciones sobre cómo actuar en nombre de una empresa, solo el 16,6% de esos empleados en edad de trabajar están ocupadas y solo el 2,5% de ellas son de salario mínimo y el 91% de las personas con discapacidad no supera el valor del salario mínimo vigente establecido por ley (Ministerio de Salud y Protección Social, 2013).

Por su lado, el Perú ocupa el sitio 14 de 22 países encuestados donde refleja que solo un 17% de empleados son legales, un 62% de asociados no legales y el 21% restante de actividades no relacionadas (Gallup, 2013).

En los últimos años en el Perú como en otras partes del mundo tanto en el sector público como privado se realizan acciones para promover conductas laborales positivas (compromiso laboral, satisfacción laboral, adecuado desempeño laboral, etc) pero se deja de lado la J.O, como lo corrobora Colquitt (2001), quien pone énfasis en los pocos estudios en el sector público sobre J.O y sus diferentes dimensiones las cuales engloban todas las conductas antes mencionadas.

Los Nosocomios son instituciones públicas donde se debe infundir las conductas laborales positivas, ya que si el personal de salud se siente bien puede transmitir un buen estado emocional y un adecuado trato a los pacientes que les rodean.

De acuerdo a lo expuesto previamente, se formuló como problema general de investigación: ¿Cuál es la escala de entendimiento sobre J.O. antes y después del plan de intervención por parte del personal quirúrgico del Nosocomio la Caleta de Chimbote?

Los problemas específicos de esta investigación son:

¿Cuál es la escala de entendimiento de justicia procedimental antes y después del plan de intervención por parte del personal quirúrgico del Nosocomio la Caleta de Chimbote?

¿Cuál es la escala de entendimiento de justicia distributiva antes y después del plan de intervención por parte del personal quirúrgico del Nosocomio la Caleta de Chimbote?

¿Cuál es la escala de entendimiento de justicia interpersonal antes y después del plan de intervención por parte del personal quirúrgico del Nosocomio la Caleta de Chimbote?

¿Cuál es la escala de entendimiento de justicia informacional antes y después del plan de intervención por parte del personal quirúrgico del Nosocomio la Caleta de Chimbote?

Esta investigación se justifica de forma teórica ya que los hallazgos encontrados definen y afirman que la teoría en estudio es viable en nuestra realidad, permitiendo así conocer más sus características y la forma en la que se puede abordar en el personal del Nosocomio.

Así también, esta investigación se justifica de forma metodológica ya que, esta pesquisa brinda un marco de referencia metodológica para la estructuración de técnicas de intervención asistencial y preventivo permitiendo optimizar el sentido de la (J.O) evitando los reclamos e insatisfacciones por parte del personal del Nosocomio.

Esta investigación se justifica de forma práctica ya que, frente a las necesidades de insatisfacción laboral y rotación de personal e inestabilidad laboral, esta pesquisa permitirá dar solución al desconocimiento de justicia organizacional y con ello una mejor intervención frente a las necesidades abordaje.

Esta investigación tiene como objetivo principal Determinar la eficacia del programa de intervención para mejorar el nivel de conocimiento sobre la J.O del personal quirúrgico del Nosocomio la Caleta de Chimbote. Por su parte los objetivos específicos tienen como finalidad Establecer el nivel de conocimiento que tiene el personal quirúrgico del Nosocomio la Caleta de Chimbote acerca de justicia procedimental antes y después del programa de intervención. Establecer el nivel de conocimiento que tiene el personal quirúrgico del Nosocomio la Caleta de

Chimbote acerca de justicia distributiva antes y después del programa de intervención. Establecer el nivel de conocimiento que tiene el personal quirúrgico del Nosocomio la Caleta de Chimbote acerca de justicia interpersonal antes y después del programa de intervención. Establecer el nivel de conocimiento que tiene el personal quirúrgico del Nosocomio la Caleta de Chimbote acerca de justicia informativa antes y después del programa de intervención.

Esta investigación tiene como hipótesis General:

Hi: El programa de intervención mejora el nivel de comprensión sobre la J.O del personal quirúrgico del Nosocomio la Caleta de Chimbote.

Ho: El programa de intervención no mejora el nivel de comprensión sobre la J.O del personal quirúrgico del Nosocomio la Caleta de Chimbote.

Por su parte, las hipótesis específicas establecen:

Hi1: La escala de comprensión que posee el personal quirúrgico del Nosocomio la Caleta de Chimbote acerca de justicia procedimental mejora después del programa de intervención.

Ho1: La escala de comprensión que posee el personal quirúrgico del Nosocomio la Caleta de Chimbote acerca de justicia procedimental no mejora después del programa de intervención.

Hi2: La escala de comprensión que posee el personal quirúrgico del Nosocomio la Caleta de Chimbote acerca de justicia distributiva mejora después del programa de intervención.

Ho2: La escala de comprensión que posee el personal quirúrgico del Nosocomio la Caleta de Chimbote acerca de justicia distributiva no mejora después del programa de intervención.

Hi3: La escala de comprensión que posee el personal quirúrgico del Nosocomio la Caleta de Chimbote acerca de justicia interpersonal mejora después del programa de intervención.

Ho3: La escala de comprensión que posee el personal quirúrgico del Nosocomio la Caleta de Chimbote acerca de justicia interpersonal no mejora después del programa de intervención.

Hi4: La escala de comprensión que posee el personal quirúrgico del Nosocomio la Caleta de Chimbote acerca de justicia informacional mejora después del programa de intervención.

Ho4: La escala de comprensión que posee el personal quirúrgico del Nosocomio la Caleta de Chimbote acerca de justicia informacional no mejora después del programa de intervención.

Esta investigación está limitada territorialmente al personal quirúrgico del Nosocomio la caleta de Chimbote, donde su ejecución será controlado de variables intervinientes y los resultados permitirán precisar las características de la futura intervención. Así también, esta investigación se limita teóricamente a los fundamentos de J.O establecida por Colquitt (2001) y Cosacov (2007) con la finalidad de tener características operacionales delimitadas.

## **II. Marco teórico:**

(Nery, 2017) En su investigación tuvo como objetivo determinar el vínculo entre la cultura organizacional y la J.O según la percepción de los trabajadores del Nosocomio La Carlota de Montemorelos en Nuevo León. El estudio es cuantitativo, pertinente, descriptivo y transversal. La muestra incluye 74 empleados. Esta pesquisa concluye la J.O y el nivel de cultura organizacional experimentado por los colaboradores del Nosocomio La Carlota se correlacionó proporcionalmente en un nivel aceptable. A mayor nivel de cultura organizacional, mayor o mejor percepción del nivel de J.O

(María González Ruiz, 2017) La finalidad de esta pesquisa estuvo dirigido a indagar la relevancia de las percepciones de J.O en el campo de la vida laboral y la salud de los empleados. La propuesta apunta a un rol intermediario de la satisfacción laboral entre la anomia y el sentido de J.O, lo que da forma al clima moral y al agotamiento. Los hallazgos dan a conocer que existe una asociación significativa entre los constructos de estudio. Finalmente, se concluye, que existe

un impacto de las estructuras de J.O, la calidad de vida laboral y la salud de los empleados.

García Rubiano & Forero Aponte, 2014) El propósito de este estudio fue determinar el vínculo entre la J.O y el cambio organizacional en una empresa de la ciudad de Bogotá. Para lo cual se tuvo una muestra de 80 colaboradores utilizó herramientas de Colquitt (2001) y J.O (Gracia y Forero, 2010). El análisis de los datos se realizó mediante el programa estadístico SPSS. Los resultados muestran que existen relaciones y asociaciones significativas entre la J.O y la justicia procesal, la justicia informacional y la justicia interaccional, pero no la justicia distributiva. Anticipar y desarrollar el cambio El cambio tiene la mayor correlación con los niveles de justicia total en las organizaciones que demuestran el enfoque que se utilizará en la toma de decisiones de la alta dirección y la formulación de políticas de gestión de recursos humanos. La cultura organizacional que quieres lograr.

Peña y Duran (2015) realizaron una investigación basada en una revisión documental de los conceptos de J.O, desempeño laboral asociado al colectivo de personas en situación de discapacidad. Esta investigación fue realizada teniendo presente información bibliográfica tanto en línea como de textos impresos. Los resultados reflejan la realidad del nivel de acontecimiento que tienen las acciones de las empresas en las percepciones de J.O de sus trabajadores y la asociación que existe entre el desempeño laboral. Cabe señalar que esta asociación ha sido establecida en empleados sin deficiencias físicas o restricciones en sus funcionamientos en el contexto colombiano.

Alvarado, Parodi y Ruiz (2016) en su investigación que tuvo como finalidad establecer una relación entre Estilo de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de engagement en técnicos de maquinaria pesada”, utilizando una muestra de 164 técnicos en maquinarias de la empresa 20 denominada “motores Perú”. Los resultados reflejan que existe relación positiva entre el compromiso organizacional y el engagement. Esto significa que se deben desarrollar acciones para generar la primera entre los trabajadores de una entidad, las que sean

capaces o que tengan como resultado el aseguramiento del compromiso de los mismos con su organización.

Guevara (2015), en su investigación que tuvo como finalidad establecer la asociación entre J.O y satisfacción laboral en el Banco de la Nación del Perú, 2015.”, para lo cual se manejó un cuestionario para la recolección de datos como instrumento el que aplicó un primer instrumento para medir J.O y otra para medir satisfacción laboral, siendo aplicado a 54 colaboradores del Banco de la Nación de una agencia en Trujillo – Perú. Definió a la variable, como Hurtado (2014), siguiendo a Greenberg (1990) como la percepción del trabajador sobre la equidad en su lugar de trabajo. Esta investigación concluye en una asociación proporcional o positiva considerable entre la variable de satisfacción laboral y la variable de J.O.

Desde una perspectiva teórica, podemos ver que la J.O es claramente estudiada o investigada como un componente de la psicología organizacional, y la investigación ha demostrado un vínculo entre la J.O y varios comportamientos organizacionales (Shi, Lei, Wang & Lin, 2009). Además, se han estudiado actitudes laborales como la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en relación con la J.O, identificando algunas de las relaciones que existen entre ellas (Abu Elanain, 2010).

La J.O como constructo se estudia en la psicología organizacional y encontramos que la pesquisa denota un vínculo entre J.O y varios comportamientos organizacionales (Shi, Lei, Wang & Lin, 2009). Así también, se realizaron estudios donde se analizó las actitudes laborales como la satisfacción laboral y el compromiso organizacional vinculados a la J.O, y se han reconocido algunas de las asociaciones que existen entre ellas (Abu Elanain, 2010).

Por su parte Omar (2006), refiere que la J.O viene a ser percepciones de los empleadores sobre la justicia y la injusticia internas la organización a la que pertenecen. J.O se basa en si los empleados creen que apoyan sus valores para ser justos, la confianza que crea una actitud positiva en el trabajo con los gerentes y supervisores y la organización misma, y si

contra la evidencia, esta opinión establecerá la tensión, frustración y negatividad que dejarán un balance limitado productividad, reducción de la calidad del trabajo y ausentismo.

Sin embargo, para Treviño, Arriola, García, Ruíz & Granklin (2011) manifiestan que la J.O está relacionada con la percepción que tienen las personas de la equidad en la organización.

Por otro lado, Alcover et al. (2012) refieren que la J.O determina el sentir de los colaboradores acerca de la manera como se les trata en la entidad donde trabaja, y deje en claro que mientras los colaboradores sientan que están siendo tratados de manera justa, tienden a ser mutuamente beneficiosos, trabajar y cooperar.

Referente a las dimensionalidades de J.O Cosacov (2007) refiere que este constructo se divide en 2 aspectos; la **justicia distributiva**, la cual se fundamenta 3 principios: la equidad donde resalta el aprovechamiento de los que realmente se desempeñan de manera excepcional; la igualdad, entendida como la forma de brindar a los colaboradores una proporción igualitaria en sus beneficios; y la necesidad donde se pretende lograr conseguir una menor o mayor requerimiento de ayuda por parte de los colaboradores de la entidad. Mientras, la **justicia de procedimiento** hace referencia a las marchas realizadas en la toma de disposiciones en función al otorgamiento de compensaciones o sanciones, examinándose si las marchas han sido sólidas y si realmente se consideró lo normado en el reglamento institucional.

Al examinar los estudios relacionados respecto a la J.O, se identificaron al menos 04 dimensiones. Según Colquitt (2001), la J.O se subdivide en: justicia distributiva, justicia procesal, justicia interpersonal y justicia informacional.

La justicia distributiva hace referencia a un juicio que evalúa la idoneidad y equidad de las recompensas compartidas entre los integrantes de la entidad o institución (Greenberg, 1987). El recompensar a los colaboradores son cosas tangibles, como premios, promociones, etc. Así también, este tipo de justicia involucra puntos como la imparcialidad (distinguir a los colaboradores según su

esfuerzo). La teoría de la equidad de Adams (1966) proporciona una base teórica para el estudio de la justicia distributiva basada en la idea de que, en una relación de intercambio bilateral, cada parte ofrece algo a la otra parte que espera una compensación (Folger y Cropanzano, 1998).

La justicia procedimental, por otro lado, hace referencia qué tan imparciales son los procesos utilizados para distribuir recompensas en una entidad (Thibaut y Walker, 1975). Estas gestiones involucran acciones interinstitucionales que la entidad ha perfeccionado para establecer cómo los colaboradores llegan a tener beneficios. Los componentes de la justicia procesal son: coherencia (todos reciben el mismo trato), imparcialidad (ningún individuo o equipo de trabajo es separado por distinción o abuso), precisión (las decisiones se basan en información veraz), partes (las partes pueden contribuir a la decisión), corrección (procesos de apelación u otros mecanismos para resolver errores) y ética (no se han violado reglas de conducta profesional) (Leventhal, 1980).

Por otro lado, la justicia interaccional, hace referencia a la eficacia de la forma de tratar a nivel de la relación interinstitucional y a las explicaciones que recogen los colaboradores (Bies & Moag, 1986). La justicia interaccional viene a ser la cara humana de toda organización, al orientarse en la forma de tratar cuando se encamina los procesos de gestión laboral (Tyler & Bies, 1990) refieren que la justicia se dimensiona por 02 sub-escalas que viene a conformar los 04 aspectos de la J.O: la justicia interpersonal y la justicia informacional. La justicia interpersonal viene a ser el trato a los colaboradores por parte de sus superiores. Mientras que la justicia informacional hace referencia a los procesos de compartir información importante con los miembros de la entidad o institución.

Las percepciones de J.O también dependen de la subjetividad de los empleados en la empresa, por lo que quienes tienen una permanencia de más de 11 años perciben un predominio de la justicia interaccional (Altinkurt, Yilmaz & Karaman, 2015), pero en general se establece que cuando los empleados tienen una antigüedad de servicio en su centro de labor, tienden a percibir una mayor J.O (Tenhiälä, y et al, 2013).



### **III. Metodología:**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Para esta investigación su tipología será aplicada porque por medio del uso de la teoría dará respuesta a una solución, por su naturaleza es cuantitativa porque hará uso de procedimientos estadísticos y por su temporalidad es de corte transversal porque será de una sola aplicación. (Sanchez, Reyes y Mejía 2018).

En esta investigación se utilizó el nivel descriptivo de investigación científica porque nos permite realizar una descripción de la población con respecto a un hecho en particular, Se considera de campo, porque se desarrolló en su lugar trabajo y bajo sus actividades cotidianas.

El diseño establecido para esta investigación es preexperimental ya que se consideró a un grupo de personas para analizar factores de causa y efecto en la práctica cotidiana. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Siendo su diagrama:

G=O1 –X- O2

Dónde:

O1: Antes del programa de intervención

X: Aplicación del programa de intervención

O2: Después del programa de intervención

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable Dependiente</b> Nivel de conocimiento J.O	La justicia organizacional es la evaluación que puede hacer un trabajador de una empresa con respecto a la equidad en los procedimientos para la toma de decisiones y con respecto al trato que recibe por parte de su jefe inmediato superior. (Martinez-Tur, Cantos y Carbonell, 2003)	La justicia organizacional se define operacionalmente por las puntuaciones obtenidas la escala de JO y sus dimensiones: Justicia Distributiva, Justicia Procedimental, Justicia Interpersonal y Justicia Informativa. Para el caso de su medición de utiliza una Escala Ordinal tipo Likert, cuyos valores van desde nunca=0 hasta siempre=4, en lo que respecta a la escala de intervalo va desde muy deficiente hasta muy bueno. Se aplicó un cuestionario a del personal quirúrgico la Caleta de Chimbote.	Justicia distributiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>Remuneración Justa</li> <li>Incentivo por contribución</li> <li>Compensaciones.</li> </ul>	Ordinal: <b>Tipo Likert</b>  <b>Opciones de respuesta:</b> Desconozco = 1 No estoy seguro = 2 Estoy casi de acuerdo = 3 Estoy de acuerdo = 4  <b>Escala de intervalo:</b> Alto Medio Bajo
			Justicia procedimental	<ul style="list-style-type: none"> <li>Libertad de opinión</li> <li>Toma de decisiones</li> <li>Evaluación de desempeño</li> <li>Información de Incentivos</li> </ul>	
			Justicia interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trato empático y amable</li> <li>Acciones enmarcadas en el respeto</li> <li>Promueve las decisiones tomadas en equipo</li> <li>Apelación a decisiones</li> </ul>	
			Justicia informativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación clara y sincera</li> <li>Información oportuna.</li> <li>Necesidades específicas.</li> </ul>	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Variable Independiente</b> Programa de intervención	Es un conjunto articulado de actividades aplicadas a un proceso para el logro o mejoramiento de una práctica conceptual o técnica. (Freiria, Jorge E. y Feld, Jorge .2005)	El programa de intervención se centra en brindar información respecto a Justicia organizacional teniendo cuenta dos dimensiones: aprendizajes.	Aprendizaje previo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación Inicial.</li> <li>Conversatorio didáctico</li> </ul>
			Aprendizaje adquirido	<ul style="list-style-type: none"> <li>Esquematización práctica de las dimensiones.</li> <li>Evaluación Final</li> </ul>

### **3.3. Población, muestra y muestreo:**

Para este estudio de investigación se toma como población al personal quirúrgico del Nosocomio la Caleta de Chimbote, que suman un total de 59 personales de salud correspondiente a médicos y residentes de las diferentes especialidades quirúrgicas, enfermeras y técnicos de enfermería.

Así también, en esta pesquisa se utilizará una muestra universal, es decir la muestra está conformada por la totalidad de la población. Se considera una muestra no probabilística ya que fue considerado acorde al juicio y criterio del autor. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).





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

**3.4.1. Técnica:** La técnica utilizada en esta investigación será por medio de cuestionario. Viene a ser un conjunto de preguntas orientadas a un constructo específico.

#### **3.4.2. Instrumentos:**

Como instrumento de recolección de datos se utilizará la Escala de J.O de Colquitt (2001) (EJOC) en versión española, este instrumento fue traducida por Omar et al. (2003). Esta herramienta está conformada por 18 ítems con 04 opciones (1 Desconozco, 2 No estoy seguro/a, 3 Estoy casi de acuerdo y 4 Estoy de acuerdo). Los ítems corresponden a las cuatro dimensiones de J.O propuestas por Colquitt (2001). Los ítems 1,5,9,13,17 corresponden a la Justicia Procedimental, los ítems 2,6,10,14 corresponden a la Justicia Distributiva, los ítems 3,7, 11, 15 corresponden a la Justicia Interpersonal y los ítems 4,8, 12, 16, 18 corresponden a la Justicia Informativa. Los cambios efectuados son únicamente por dialecto utilizado internamente.

El proceso de validez de contenido fue establecido por medio del método de expertos (4 jueces), donde dieron su punto de vista y establecieron de forma unánime que el instrumento mide lo que realmente pretende medir, es decir su índice de acuerdo es del 100%.

N°	Jueces	Firma
01	Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo	
02	Dra. Gaby Chunga Pingo	
03	Dr. Carlos Noriega Ángeles	
04	Dr. Eduardo Javier Yache Cuenca	

El coeficiente de fiabilidad de J. O. a nivel general y por dimensiones tiene puntajes entre 0.676 y 0.950 lo que nos indica que es confiable y está en una condición entre aceptable y excelente.

DIMENSIONES	Alfa de Cronbach	Condición
JUSTICIA DISTRIBUTIVA	0.676	ACEPTABLE
JUSTICIA PROCEDIMENTAL	0.866	BUENO
JUSTICIA INTERPERSONAL	0.891	BUENO
JUSTICIA INFORMATIVA	0.950	EXCELENTE
<b>JUSTICIA ORGANIZACIONAL</b>	<b>0.938</b>	<b>EXCELENTE</b>

### **3.5. Procedimientos**

Esta investigación siguió el siguiente procedimiento:

- En una primera parte se requirió el permiso a la entidad donde se realizó la investigación, para así, poder tener acceso a los datos, posteriormente se procedió a establecer el consentimiento informado de las personas que participaron en esta investigación, luego de obtener los datos se procedió al análisis antes de aplicar el programa, posteriormente se aplicó el programa y nuevamente aplicó el instrumento de J.O. para conocer su nivel.

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

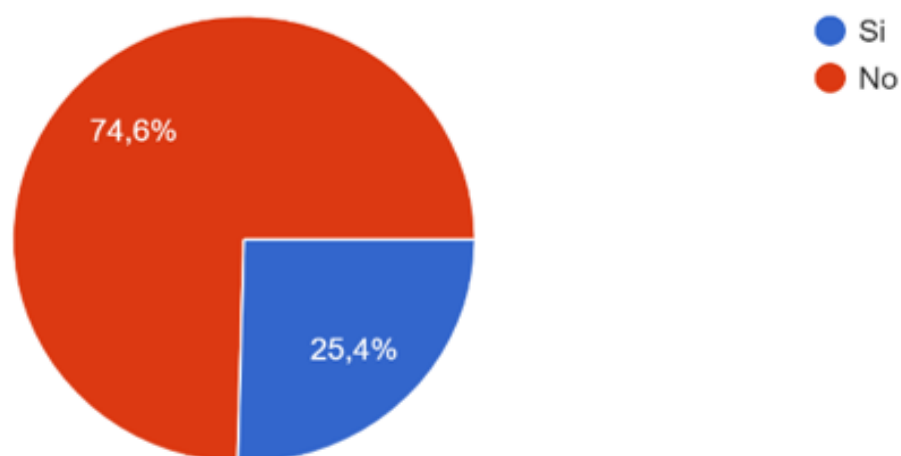
Para esta pesquisa se manejó un análisis de los estadísticos como son: frecuencia, media, mediana y desviación estándar. Para la realización del análisis se utilizó el programa spss versión 27 para estimar su influencia por medio de la t de students.

### **3.7. Aspectos éticos**

Esta pesquisa está fundada en el código de ética establecido por la Institución, se requirió el consentimiento informado. La recopilación de información brindada en este informe fue acopiada y procesada de forma adecuada sin adulteraciones. De igual manera, se mantuvo en reserva los datos personales de las personas evaluadas, así también, se mantuvo consideraciones, respeto a los participantes y no hubo prejuizamiento.

Por su parte, se consideró también la normativa APA 7ma edición en esta investigación, aplicando las referencias de cada trabajo analizado y de contribución significativa.

#### IV. RESULTADOS:



**Figura 01:** Alguna vez escucho hablar sobre J.O

Como podemos observar en la figura 01 el 74,6% refieren que anteriormente no habían escuchado hablar sobre J.O y apenas un 25,4% conocían sobre J.O

Tabla 01. *Resultados del nivel de influencia de Justicia Procedimental*  
**Justicia Procedimental**

**Antes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	8	12.5	12.5	12.5
	Bajo	24	37.5	37.5	50.0
	Medio	32	50.0	50.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	100.0

**Después**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	56	87.5	87.5	87.5
	Medio	8	12.5	12.5	100.0
	Bajo	00	00	00	100.0
	Total	64	100.0	100.0	100.0

Estadístico de estudios muestrales comparadas									
		Contrastes comparados					Significación		
		Desviación estándar	Media de error estándar	95% de confianza respecto de las muestras comparadas		T	Gl	p de un factor	p de dos factores
Media				Inferior	Superior				
ANTES –	-	4.098	.512	-6.774	-4.726	-11.225	63	<.001	<.001
DESPUÉS	5.750								

Como se puede observar en la tabla 01 antes de aplicar el programa de intervención el 50% estaba en un nivel medio y un 37.5% estaba en un nivel bajo, sin embargo, después de aplicar el programa de intervención el 87.5% tiene un nivel alto y apenas un 12.5% tiene un nivel medio. Así también, al aplicar la T de student su nivel de significancia está por debajo del p valor 0,05 lo que nos indica que si hay influencia.

Tabla 02. Resultados del nivel de influencia de Justicia Distributiva

Justicia Distributiva					
Antes					
		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	11	17.2	17.2	17.2
	Bajo	34	53.1	53.1	70.3
	Medio	19	29.7	29.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	
Después					
		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	56	87.5	87.5	87.5
	Medio	8	12.5	12.5	100.0

Total	64	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**Estadístico de estudios muestrales comparadas**

	Diferencias emparejadas						Sig.		
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de confianza respecto de las muestras comparadas		t	Gl	p de un factor	p de dos factores
				Inferior	Superior				
DESPUES – ANTES	5.047	3.047	.381	4.286	5.808	13.25	63	<.001	<.001
						1			

Como se puede observar en la tabla 02 antes de aplicar el programa de intervención el 53.1% estaba en un nivel bajo y un 29.7% estaba en un nivel medio, sin embargo, después de aplicar el programa de intervención el 87.5% tiene un nivel alto y apenas un 12.5% tiene un nivel medio. Así también, al aplicar la T de student su nivel de significancia está por debajo del p valor 0,05 lo que nos indica que si hay influencia.

Tabla 03. *Resultados del nivel de influencia de Justicia Interpersonal*

**Justicia Interpersonal**

**Antes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	25	39.1	39.1	39.1
	Bajo	21	32.8	32.8	71.9
	Medio	18	28.1	28.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	



### Después

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Alto	64	100.0	100.0	100.0
Medio	00	00		
Bajo	00	00		
Total	64	100.0	100.0	100.0

### Estadístico de estudios muestrales comparadas

	Contrastes comparados					Significación			
	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de confianza respecto de las muestras comparadas	Inferior	Superior	t	Gl	p de un factor	p de dos factores
DESPUES – ANTES	3.266	3.253	.407	2.453	4.078	8.03	63	<.001	<.001

Como se puede observar en la tabla 03 antes de aplicar el programa de intervención el 32.8% estaba en un nivel bajo y un 28.1% estaba en un nivel medio, sin embargo, después de aplicar el programa de intervención el 100.0% tiene un nivel alto. Así también, al aplicar la T de student su nivel de significancia está por debajo del p valor 0,05 lo que nos indica que si hay influencia.

Tabla 04. Resultados del nivel de influencia de Justicia Informacional

### Justicia Informativa

#### Antes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Alto	9	14.1	14.1	14.1
	Bajo	21	32.8	32.8	46.9
	Medio	34	53.1	53.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

#### Después

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Alto	57	89.1	89.1	89.1
	Medio	7	10.9	10.9	100.0
	Bajo	00	00	00	
	Total	64	100.0	100.0	

#### Estadístico de estudios muestrales comparadas

Contrastes comparados		95% de confianza respecto de las muestras comparadas		Sig.					
	Media	Desviación de error	Inferior	Superior	t	Gl	p de un factor	p de dos factores	
DESPUES	4.563	3.903	.488	3.588	5.537	9.352	63	<.001	<.001
- ANTES									

Como se puede observar en la tabla 04 antes de aplicar el programa de intervención el 32.8% estaba en un nivel bajo y un 53.1% estaba en un nivel medio, sin embargo, después de aplicar el programa de intervención el 89.1% tiene un nivel alto y 10.9% está en un nivel medio. Así también, al aplicar la T de student su nivel de significancia está por debajo del p valor 0,05 lo que nos indica que si hay influencia.

## V. DISCUSIÓN:

Visto en trabajos antepuestos, (Ganga- Contreras y Vera, 2088) refieren que encontrar pesquisas con óptimas consecuencias y logro eficaz en sus procesos planteados como resultado de la toma de disposiciones en condiciones laborales altamente variables, es una meta codiciada por parte de toda gestión de la empresa o entidad de la cual representan, para cuyo logro es relevante ahondar y reconocer las características de su constructo que influyen fuertemente en ella. Por ende, toda institución necesita de una cultura de trabajo constructiva que favorezca el bienestar en los trabajadores, en tal sentido, la atribución de la justicia en toda organización es una realidad donde diversos autores como Colquitt (2001) refiere que los resultados satisfactorios que tiene muchas organizaciones se deben a una aplicación apropiada de la J.O. En tal sentido, esta investigación tuvo como primer objetivo primordial determinar la eficacia del programa de intervención para mejorar las competencias sobre la J.O del personal quirúrgico del Nosocomio la Caleta de Chimbote. Los resultados encontrados en el primer objetivo específico basado en la Justicia Procedimental demostraron que aplicar el programa de intervención informativa el 50% estaba en un nivel medio y un 37.5% estaba en un nivel bajo, sin embargo, después de aplicar el programa de intervención el 87.5% tiene un nivel alto y apenas un 12.5% tiene un nivel medio. De igual forma, según el estadístico T de student su nivel de significancia está por debajo del p valor 0,05 lo que nos indica que si hay influencia. Esto quiere decir como parte de su cultura de trabajo que, anteriormente el personal del nosocomio tenía una idea o conocía medianamente lo referido a sus derechos de compensaciones o bajo qué situaciones podrían ser sancionados o también, si las sanciones fueron justas según el reglamento interno estipulado. Estos resultados son corroborados por Nery,2017 quien refiere que a mayor nivel de cultura organizacional, mayor o mejor percepción del nivel de J.O. Así también, Estos resultados son similares a lo referido por Tyler y Blander, 2000 quienes refieren que la justicia procedimental produce efectos más positivos desde el punto de vista de bienestar psicológico cuando los colaboradores conocen sus funciones y lo aplican de forma equitativa. Es decir, cuando el personal conoce los procesos según lo estipulado por la entidad, mejor será su manera de proceder respecto a las labores que le toca

realizar. En tal sentido, la información que se les brindó al personal involucrado a esta investigación les sirvió para entender que no solo se trata de conocer medianamente los procesos de acción laboral interno, sino que el conocer de forma integra sus funciones y limitaciones evita errores y sanciones por omisión de funciones.

Por otro lado, el segundo objetivo hace referencia a establecer la escala comprensión que tiene el personal quirúrgico del Nosocomio la Caleta de Chimbote acerca de justicia Distributiva antes y después del programa de intervención. Los resultados refieren que antes de aplicar el programa de intervención el 53.1% estaba en un nivel bajo, sin embargo, después de aplicar el programa de intervención el 87.5% tiene un nivel alto. De igual forma, al aplicar la T de student su nivel de significancia está por debajo del p valor 0,05 lo que nos indica que si hay influencia. Esto quiere decir que, antes de la intervención informativa los evaluados refirieron que sentían que la distribución del trabajo no era equitativo sobre todo en aspectos donde ellos se desenvuelven de forma efectiva; sin embargo, después de la intervención informativa sentían que existía una igualdad entre los colaboradores respecto a las labores que efectúan. Estos resultados son corroborados por Greenberg (1987) quien refiere que la justicia distributiva es mejor utilizada cuando hay conocimiento de causa de sus funciones y veneficios dentro de una organización, teniendo como entendimiento a la idoneidad y equidad de las recompensas compartidas entre los integrantes de la entidad o institución.

El siguiente objetivo tiene como finalidad la de establecer la escala comprensión que tiene el personal quirúrgico del Nosocomio la Caleta de Chimbote acerca de justicia Interpersonal antes y después del programa de intervención. Los resultados reflejan que antes de aplicar el programa de intervención el 32.8% estaba en un nivel bajo y un 28.1% estaba en un nivel medio, sin embargo, después de aplicar el programa de intervención el 100.0% tiene un nivel alto. Así también, al aplicar la T de student su nivel de significancia está por debajo del p valor 0,05 lo que nos indica que si hay influencia. Es decir, antes de la intervención informativa los evaluados refirieron que sentían que la interacción entre colaboradores y autoridades del nosocomio no era tan eficaz, sobre todo en la forma de trato, sin embargo,

posteriormente después de la intervención informativa los evaluados refieren que se dan cuenta de la importancia de la interacción humana que debe tener toda organización. Estos resultados son corroborados por María González Ruiz, 2017 quien refiere que los resultados permiten dar a conocer que existe un vínculo entre la dimensión de justicia interpersonal de la variable J.O, la calidad de vida laboral y la salud de los empleados. Estos resultados ratifican que tan importante es la relación interpersonal entre los colaboradores permitiéndoles así una mejor calidad de cultura laboral.

Finalmente, el último objetivo da a conocer la escala comprensión que tiene el personal quirúrgico del Nosocomio la Caleta de Chimbote acerca de justicia Informativa antes y después del programa de intervención. Los resultados reflejan que antes de aplicar el programa de intervención el 32.8% estaba en un nivel bajo y un 53.1% estaba en un nivel medio, sin embargo, después de aplicar el programa de intervención el 89.1% tiene un nivel alto y 10.9% está en un nivel medio. Así también, al aplicar la T de student su nivel de significancia está por debajo del p valor 0,05 lo que nos indica que si hay influencia. Esto quiere decir, que los procesos de intercambiar información entre los colaboradores evaluados son relevantes porque así les permite realizar un trabajo más organizado y sistematizado. Estos resultados son similares a Mladinicy Isla, 2002 quien refiere que toda persona que aplique la estrategia comunicativa en informativa dentro de las organizaciones ya sea de líder a colaborador y de colaboradores a líderes sus equipos de trabajo tendrán una mejor cultura de trabajo.

Por otra parte, esta investigación tiene como fortaleza principal en un primer lugar, lograr que el personal quirúrgico del Nosocomio la Caleta de Chimbote llegue a conocer a fondo lo concerniente a J.O. teniendo presente que ellos tenían un conocimiento previo y posteriormente llegaron a tener una mayor comprensión del tema en estudio. En un segundo lugar, la capacidad de escucha y predisposición de los evaluados permitió que el trabajo en ejecución sea más sencillo en su ejecución. Respecto a las limitaciones se puede establecer en esta investigación es que se centra solo en el personal en estudio, sin embargo, sus resultados

permitirán poder ampliar el estudio a otros nosocomios permitiendo así, ampliar la investigación en un futuro.

Finalmente, esta investigación toma relevancia debido a la necesidad que existe en el personal quirúrgico del Nosocomio la Caleta de Chimbote, permitiendo así mejorar sus conocimientos respecto a J.O. y con ello darles herramientas informativas que les permitirá tener una mayor calidad en el ejercicio profesional y como respuesta a ello se verá reflejado en el servicio que brindan a la comunidad.

## **VI. CONCLUSIONES:**

1. El programa de intervención es eficaz en brindar conocimiento sobre las dimensiones de J.O del personal quirúrgico del Nosocomio la Caleta de Chimbote, ya que en las 4 diferentes dimensiones observamos que luego de aplicar el programa de intervención aumento el nivel de conocimiento manteniendose en nivel alto en gran porcentaje y en un porcentaje menor en un nivel medio. De igual forma, el estadístico T de student confirma la influencia a un nivel significativo siendo el valor de 0 por denajo de 0,05.
2. Los resultados refieren que después de aplicar el programa de intervención mejoró el nivel de conocimiento de justicia procedimental por parte del personal ya que antes de aplicar el programa de intervención el 53.1% estaba en un nivel bajo, sin embargo, después de aplicar el programa de intervención el 87.5% tiene un nivel alto. De igual forma, al aplicar la T de student su nivel de significancia está por debajo del p valor 0,05 lo que nos indica que si hay influencia.
3. Los resultados refieren que después de aplicar el programa de intervención mejoró el nivel de conocimiento de justicia distributiva por parte del personal ya que antes de aplicar el programa de intervención el 53.1% estaba en un nivel bajo, sin embargo, después de aplicar el programa de intervención el 87.5% tiene un nivel alto. Así también, al aplicar la T de student su nivel de significancia está por debajo del p valor 0,05 lo que nos indica que si hay influencia.
4. Los resultados refieren que después de aplicar el programa de intervención mejoró el nivel de conocimiento de justicia interpersonal por parte del personal ya que antes de aplicar el programa de intervención el 32.8%

estaba en un nivel bajo y un 28.1% estaba en un nivel medio, sin embargo, después de aplicar el programa de intervención el 100.0% tiene un nivel alto. Así también, al aplicar la T de student su nivel de significancia está por debajo del p valor 0,05 lo que nos indica que si hay influencia.

5. Los resultados refieren que después de aplicar el programa de intervención mejoró el nivel de conocimiento de justicia informacional por parte del personal ya que antes de aplicar el programa de intervención el 32.8% estaba en un nivel bajo y un 53.1% estaba en un nivel medio, sin embargo, después de aplicar el programa de intervención el 89.1% tiene un nivel alto y 10.9% está en un nivel medio. Así también, al aplicar la T de student su nivel de significancia está por debajo del p valor 0,05 lo que nos indica que si hay influencia.

## **VII. RECOMENDACIONES:**

1. Se recomienda establecer políticas de trabajo basado en las dimensiones de J.O del personal quirúrgico del Nosocomio la Caleta de Chimbote, ya que permitirá un estado de bienestar en el personal de trabajo.
2. Se recomienda capacitar a los jefes de área y a la dirección general en lo referente a justicia procedimental, ya que su uso permitirá una gestión dinámica y efectiva.
3. Se recomienda capacitar a los responsables de área en lo concerniente a justicia distributiva, ya que una buena distribución de las actividades de trabajo permitiría menor estrés en el personal y menor quejas de exceso de trabajo para algunos de los colaboradores.
4. Se recomienda realizar actividades integrativas dentro del personal de trabajo con el fin de seguir fortaleciendo la justicia interpersonal.
5. Se recomienda utilizar apropiadamente los medios de comunicación interna basado en la tecnología para evitar un exceso de información poco productiva y ser puntuales en las peticiones de actividades dispositivas para no generar confusiones.

## REFERENCIAS:

1. Abu Elanain, H. (2010). Testing the direct and indirect relationship between organizational justice and work outcomes in a non-Western context of the UAE. *Journal of Management Development*, 5-27.
2. Adams, J. S. (1966). Inequity in social exchange. En B. Leonard (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). New York: Academic Press.
3. Alcover de la Hera, C., Moriano León, J. A., Osca Segovia, A., Topa Cantisano, G., Urien Angulo, B., Bardera Mora, P., . . . Carrasquilla López, S. (2012). *Psicología del trabajo*. Madrid: Uned.
4. Altinkurt, Y., Yilmaz, K., & Karaman, G. (2015). The effect of gender, seniority and subject matter on the perceptions of organizational justice of teachers: A meta-analytical study. *Kuram ve Uygulamada Egitim Bilimleri*, 15, 33-43
5. Alicia, M., & Dyk, O. (n.d.). *RESUMEN CULTURA ORGANIZACIONAL Y JUSTICIA*.
6. Alvarado, K, Parodi, G., Ruiz, M. (2016). *Estilo de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de engagement en técnico de maquinaria pesada* (tesis de magíster. Universidad del Pacífico, Lima, Perú).
7. Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3a Ed). Colombia: Pearson Educación.
8. Bies R. J. & Moag J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria for justice. En Sheppard B. (Ed.), *Research on negotiation in organizations* (Vol. 1, pp. 43–55). Greenwich, CT: JAI Press.
9. Colquitt, J. A. (2001). On the Multidimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, (86), 386-400.
10. Cosacov, E. (2007). *Diccionario de términos técnicos de la Psicología*. Argentina: Editorial Brujas.
11. Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400. doi:10.1037//0021-9010.86.3.386
12. Cropanzano, R., Bowen, D., & Gilliland, S. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy Of Management Perspectives*, 21(4), 34- 48.



13. Deloitte (2015) Tendencias globales en capital humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo. <https://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww2.deloitte.com%2Fcontent%2Fdam%2FDeloitte%2Far%2FDocuments%2Fhumancapital%2FTendencias%2520Globales%2520en%2520Capital%2520Humano%25202015.pdf&clen=5345240&chunk=true>.
14. Freiria, Jorge E. y Feld, Jorge (2005). Los programas de intervención para el desarrollo del pensamiento creativo. XII Jornadas de Investigación y Primer Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. <https://www.aacademica.org/000-051/211.pdf>
15. Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). Organizational justice and human resource management. Beverly Hills, CA: Sage.
16. García Rubiano, M., & Forero Aponte, C. (2014). Cambio organizacional y percepción de la justicia organizacional en una entidad de la ciudad de Bogotá-Colombia. *Diversitas: Perspectivas En Psicología*, 10(2), 293–305. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982014000200008&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982014000200008&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
17. Gallup, I. (2013). State of the global workplace. Employee engagement insights for business leaders worldwide. <https://nicolascordier.files.wordpress.com/2014/04/gallup-worldwide-report-on-engagement-2013.pdf>
18. Ganga- Contreras, F.; Vera, J. (2088). “El gobierno corporativo: consideraciones y cimientos teóricos”, Cuadernos de Administración21, núm. 35. [https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos\\_admon/article/view/397](https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/397)
19. Guevara, M. (2015). Justicia organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el Banco de la Nación del Perú, Agencia Trujillo, año 2015 (tesis de maestría. Universidad Privada Cesar Vallejo, Trujillo, Perú).
20. Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9–22.

21. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6a ed.). México: McGraw-Hill.
22. Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. En K. Gergen, M. Greenberg, & R. Willis (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (pp. 27-55). New York: Plenum Press.
23. María González Ruiz, M., Rojas, Ó. L., Carlos, J., & Jariego, L. (2017). *Justicia organizacional, calidad de vida laboral y salud de los trabajadores*. <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/15224>
24. Martínez-Tur, V., Cantos, C., & Carbonell, S. (2003). ¿Cuántas dimensiones tiene la justicia organizacional? *Revista de psicología social aplicada*, 13(3), 91-106.
25. Ministerio de Salud y Protección Social, República de Colombia (2013). Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad. [https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Cifras%20Registro%20de%20discapacidad%20\(Dic%202013\).pdf](https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Cifras%20Registro%20de%20discapacidad%20(Dic%202013).pdf)
26. Mladinic, A. y Isla, P. (2002). Justicia organizacional: Entendiendo la equidad en las organizaciones. *Psykhé*, 11(2), 171-179. Recuperado de <http://www.psykhe.cl/index.php/psykhe/article/view/428/407>
27. Moorman, R. H. (1991). *Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors : Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship ?* 76(6), 845–855.
28. Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo-colectivo y estrés laboral. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 207-217.
29. Omar, A., Uribe Delgado, H., Ferreira, C., Assmar, E., Terrones, A. y Galaz, M. (2007). Colectivismo, justicia y ciudadanía organizacional en empresas argentinas, mexicanas y brasileras. *Revista Mexicana de Psicología*, 24(1), 101-116.

30. Omar, A. (2014). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y Salud*, 54(341), 217. <http://revistas.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/774>
31. Peña, M.; Duran, N. (2015). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, vol. 7, núm. 1, pp. 201-222, 2016. Universidad Católica Luis Amigó. <https://www.redalyc.org/journal/4978/497857392012/html/>
32. Ríos Corona, L. A., & Carranza Ortegón, G. (2018). Determinantes de explicación del constructo justicia organizacional y su impacto con satisfacción y desempeño laborales. *NovaRUA*, 10(17), 37–50. <https://doi.org/10.20983/novarua.2018.17.3>
33. Ríos, J., & Loli, A. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. *Revista de Investigación En Psicología*, 22(1), 127–138. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/16586/14218>
34. Rubio, L. A. (2018). Justicia organizacional y engagement en docentes de una universidad privada de Armenia, Quindío. *Contexto*, 7, 47–56. <https://doi.org/10.18634/ctxj.7v.0i.884>
35. Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación, científica, tecnológica y humanista [Archivo PDF] [file:///C:/Users/David/Downloads/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/David/Downloads/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf%20(2).pdf)
36. Segura del Pozo, J.I. (2009) La nueva cultura del aprendizaje universitario o porqué cambiar nuestras formas de enseñar y aprender. En Pozo, J.I. y Pérez Echevarría, M.P. *Psicología del aprendizaje universitario. La formación en competencias* (pp.9-28). Madrid: Morata.
37. Shi, J., Lei, W., Wang, M., & Lin, H. (2009). Linking the Big Five Personality Constructs to Organizational Justice. *SOCIAL BEHAVIOR AND PERSONALITY*, 209-222.
38. Tenhiälä, A., Linna, A., Von Bonsdorff, M., Pentti, J., Vahtera, J., Kivimäki, M., & Elovainio, M. (2013). Organizational justice, sickness absence and employee age. *Journal of Managerial Psychology*, 28, 805-825.

39. Treviño Rosales, M. E., Arriola Miranda, M. A., García Alvarez, C., Ruíz Díaz, C., & Granklin Fincowsky, E. B. (2011). *Administración*. Texas: Cengage Learning.
40. Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
41. Tyler, T. R., & Bies, R. J. (1990). Beyond formal procedures: The interpersonal context of procedural justice. In J. S. Carroll (Ed.), *Applied social psychology and organizational settings* (pp. 77–98). Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum
42. Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2000). *Cooperation in groups: Procedural justice, social identity and behavioral engagement*. Philadelphia, PA: Psychology Press.

#### **IV Anexo:**

### **PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA MEJORA LAS COMPETENCIAS SOBRE LA JUSTICIA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL LA CALETA DE CHIMBOTE**

#### **1.1. Fundamentación:**

El Hospital la Caleta de Chimbote pertenece al estado “MINSA”, que se encuentra en constantes cambios de personal administrativo como asistencial, lo cual conlleva a cambios frecuentes de jefaturas y directivos cambiando el esquema de trabajo de acuerdo a cada perspectiva, por lo tanto, es importante que los trabajadores perciban que reciben un trato justo en la institución. Es imprescindible el compromiso de cada uno de los trabajadores para el cumplimiento de metas trazadas por la institución, por lo tanto, es importante la existencia de una justicia organizacional distributiva, procedimental, interpersonal e informativa. Las jefaturas y directivos deben promover la justicia organizacional, de ahí parte la propuesta del programa de intervención que permita mejorar las competencias sobre justicia organizacional a través de la implementación de diferentes estrategias para sensibilizar al personal administrativo y asistencias iniciando, con un piloto en el personal de sala de operaciones.

#### **1.2. Estrategias:**

##### **1.2.1 Aplicación de test sobre conocimientos sobre Justicia Organizacional**

Protocolo de la Escala de Justicia Organizacional

Indicaciones:

A continuación, se detallan una serie de preguntas a las que deberá responder marcando con una X dentro del recuadro, según sea su caso. Para marcar tenga presente la siguiente leyenda:

¿ Desea participar en esta investigación?

SI

NO

¿ Alguna vez escucho hablar sobre la Justicia Organizacional ?

SI

NO

Desconozco	1
No estoy seguro/a	2
Estoy casi de acuerdo	3
Estoy de acuerdo	4

Lea cada pregunta con detenimiento y marque con sinceridad según su opinión.

N°	Ítems	1	2	3	4
1	¿El hecho de expresar sus ideas u opiniones sobre las decisiones que se toman en la institución forma parte de la justicia procedimental?				
2	¿La justicia distributiva hace referencia al salario, beneficios y reconocimientos que le dan su institución acorde al esfuerzo que pone cada trabajador?				
3	¿Piensas que la justicia interpersonal hace referencia a la forma como tratan en situaciones cotidianas del trabajo?				
4	¿Crees que la práctica de justicia informacional permite una comunicación sincera entre el jefe y los trabajadores?				

5	¿La justicia procedimental está referido a la participación de los trabajadores en la institución , cumpliendo las normas y procedimientos, que influye en los logros obtenidos?				
6	¿Consideras que la justicia distributiva hace énfasis en el valor que se le da al trabajo viéndose reflejado en los incentivos y reconocimientos que le da la institución?				
7	¿El trato con dignidad involucra a la justicia interpersonal?				
8	¿Piensas que la justicia informacional permite la explicación clara de los procedimientos adoptados para tomar decisiones?				
9	¿La justicia procedimental llega a considerar las normas y procedimientos de toma de decisión de forma justa?				
10	¿Piensas que la justicia distributiva hace referencia al aporte que usted hace a la institución por medio de su trabajo?				
11	¿Piensas que la justicia interpersonal permite que haya respeto en su punto de vista, aun cuando no concuerda con la idea de otros?				

12	¿En la práctica de la justicia informacional permite proporcionar explicaciones razonables sobre los procedimientos adoptados para la toma de decisiones?				
13	¿La aplicación de reglas y normativas en la institución responde a información correcta de la justicia procedimental?				
14	¿Piensas que las recompensas que recibe un trabajador justifican su desempeño según la justicia distributiva?				
15	¿Crees que la práctica de la justicia interpersonal permite evitar hacer comentarios inadecuados sobre una persona en el trabajo?				
16	¿Piensas que la justicia informacional permite una comunicación oportuna?				
17	¿La justicia procedimental incide en los resultados obtenidos en la institución, debido a los procedimientos y normas utilizados en la toma de decisiones?				
18	¿Piensas que la justicia informacional adapta la comunicación a las necesidades específicas de cada trabajador?				
Total					



Gracias por su respuesta.

Esta encuesta sera aplicada por medio de este enlace:

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd0etnkDPzJZfLX0qp7PbAHp\\_GhBcQu\\_BOs62omZQ4pi3J2qg/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd0etnkDPzJZfLX0qp7PbAHp_GhBcQu_BOs62omZQ4pi3J2qg/viewform)

### **1.2.2 Programa de intervención para mejora las competencias sobre la justicia organizacional del personal quirúrgico del Hospital la Caleta de Chimbote**

El programa contará con unas sesiones en la se realizarán en pequeños grupos del personal quirúrgico de sala de operaciones del Hospital la Caleta de Chimbote, a través de las cuales se brindará información acerca de justicia

organizacional y como ponerla en práctica, con el fin de promover la justicia organizacional. Al término de la sesión se un sorteo de los cuatro tipos de justicia organizacional, pidiendo al grupo que realice una escenificación sobre la justicia organizacional que les toco.

<b>N° sesiones</b>	<b>Temática</b>	<b>Momentos</b>	<b>Finalidad</b>	<b>Tiempo</b>
<b>01</b>	J. Procedimental	Aprendizaje previo Aprendizaje adquirido	Establecer el conocimiento de libertad de opinión, Toma de decisiones, Evaluación de desempeño, Información de Incentivos.	50 minutos
<b>02</b>	J. Distributiva	Aprendizaje previo Aprendizaje adquirido	Establecer el conocimiento de remuneración Justa, Incentivo por contribución, Compensaciones.	50 minutos

<b>03</b>	<b>J. Interpersonal</b>	Aprendizaje previo Aprendizaje adquirido	Establecer el conocimiento de trato empático y amable, acciones enmarcadas en el respeto, Promueve las decisiones tomadas en equipo Apelación a decisiones	<b>50 minutos</b>
<b>04</b>	<b>J. Informativa</b>	Aprendizaje previo Aprendizaje adquirido	Establecer el conocimiento de Comunicación clara y sincera, Información oportuna. Necesidades específicas.	<b>50 minutos</b>



**Figura 1 CHARLA SOBRE JUSTICIA ORGANIZACIONAL**



**Figura 2 CHARLA SOBRE JUSTICIA ORGANIZACIONAL**



**Figura 3 CHARLA SOBRE JUSTICIA ORGANIZACIONAL**



**Figura 4 SE SOLICITA UN REPRESENTANTE DEL GRUPO PARA REALIZAR EL SORTEO**



**Figura 5 SE REALIZAR EL SORTEO**



**Figura 6 ESCENIFICACIÓN DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL INTERPERSONAL ELABORADO POR EL PERSONAL DE CENTRO QUIRÚRGICO**

### **1.2.3 Aplicación de test sobre conocimientos sobre Justicia Organizacional**

Se aplicara el test de conocomiento de justicia organizacional inicial para luego comparar el impacto del programa de intervención para mejorar las competencias sobre la justicia organizacional del personal quirúrgico del Hospital la Caleta de Chimbote.

Esta encuesta sera aplicada por medio de este enlace:

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd0etnkDPzJZfLX0qp7PbAHp\\_GhBcQu\\_BOs62omZQ4pi3J2qg/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd0etnkDPzJZfLX0qp7PbAHp_GhBcQu_BOs62omZQ4pi3J2qg/viewform)



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

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

Yo, GUTIERREZ HUANCAYO VLADIMIR ROMAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "JUSTICIA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL QUIRÚRGICO DEL NOSOCOMIO LA CALETA DE CHIMBOTE", cuyo autor es TSOKOS ARA LUCIA KIRIAKI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 27 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GUTIERREZ HUANCAYO VLADIMIR ROMAN <b>DNI:</b> 18084573 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2986-7711	Firmado electrónicamente por: VGUTIERREZH el 28-01-2023 09:33:54

Código documento Trilce: TRI - 0528805