



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Justicia organizacional y Engagement en los colaboradores de la
UGEL - Santa, Nuevo Chimbote, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Angeles Churano, Julia Gianella (orcid.org/0000-0002-0115-8649)

Villon Burgos, Manuel Jesus (orcid.org/0000-0003-2007-6910)

ASESOR:

Dr. Cancharí Preciado, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-8873-8450)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2023

DEDICATORIA

En primer lugar, agradecer a Dios por darnos la fuerza necesaria para vencer cada obstáculo que se pudo presentar, en segundo lugar, a nuestros padres y familia que fueron una pieza fundamental en nuestras vidas y tercero a todas aquellas personas que nos motivaron a seguir adelante para obtener esta meta desea.

Angeles Gianella y Villon Manuel

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo, por darnos la oportunidad de consolidar nuestra carrera profesional, de igual forma nuestro asesor, Mg. Cancharí Preciado Miguel Angel, quien contribuyó en la formación y estructura de nuestra investigación, brindándonos sus conocimientos y apoyo. Finalmente agradecer también a la directora Romy Saldaña Tavera directora de la UGEL Santa por permitir que este estudio se realice y concluya con éxito.

Angeles Gianella y Villon Manuel



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CANCHARI PRECIADO MIGUEL ANGEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Justicia Organizacional y Engagement en los colaboradores de la Ugel - Santa, Nuevo Chimbote, 2023", cuyos autores son VILLON BURGOS MANUEL JESUS, ANGELES CHURANO JULIA GIANELLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

CHIMBOTE, 18 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CANCHARI PRECIADO MIGUEL ANGEL DNI: 46105455 ORCID: 0000-0002-8873-8450	Firmado electrónicamente por: MCANCHARIP el 21- 11-2023 11:07:24

Código documento Trilce: TRI - 0655850





**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, VILLON BURGOS MANUEL JESUS, ANGELES CHURANO JULIA GIANELLA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Justicia Organizacional y Engagement en los colaboradores de la Ugel - Santa, Nuevo Chimbote, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
JULIA GIANELLA ANGELES CHURANO DNI: 75189791 ORCID: 0000-0002-0115-8649	Firmado electrónicamente por: JGANGELESA el 18-11-2023 11:56:08
MANUEL JESUS VILLON BURGOS DNI: 76419451 ORCID: 0000-0003-2007-6910	Firmado electrónicamente por: MVILLONBU el 18-11-2023 11:57:35

Código documento Trilce: TRI - 0655851

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	X
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	11
3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.....	11
3.3. POBLACIÓN, MUESTRA, MUESTREO, UNIDAD DE ANÁLISIS	12
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	13
3.5. PROCEDIMIENTOS.....	15
3.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS	15
3.7. ASPECTOS ÉTICOS	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS.....	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Relación entre justicia organizacional y engagement</i>	17
Tabla 2: <i>Nivel de justicia organizacional en los colaboradores</i>	18
Tabla 3: <i>Nivel de engagement en los colaboradores</i>	19
Tabla 4: <i>Relación entre la dimensión procedimental y engagement</i>	20
Tabla 5: <i>Relación entre la dimensión distributiva y engagement</i>	21
Tabla 6: <i>Relación entre la dimensión interpersonal y engagement</i>	22
Tabla 7: <i>Relación en la dimensión informacional y engagement</i>	23

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre justicia organizacional y engagement en los colaboradores de la UGEL - Santa, Nuevo Chimbote, 2023. La metodología utilizada fue de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transversal - correlacional. Asimismo, para la recolección de datos se aplicó la técnica de encuesta en donde participaron 102 trabajadores de esta entidad, empleando 2 instrumentos los cuales fueron modificados para este estudio: Escala de Justicia Organizacional (EJO) de Colquitt y Utrecht Work Engagement Scale (UWES) de Schaufeli et al. Respecto al resultado de correlación entre estas dos variables se obtuvo una relación positiva considerable ($R = 0,820$) indicando una concordancia alta. Asimismo, se encontró que entre el engagement y las dimensiones de justicia organizacional hay una relación positiva media con la justicia procedimental (0,428), justicia distributiva (0,556), justicia interpersonal (0,570) y justicia informativa (0,516). Con referencia a los niveles, enfocándonos en el engagement se evidencia que el 41,2 % presentan un nivel bajo, 38,2% medio y 20,6% alto. Concluyendo que existe relación positiva alta entre justicia organización y engagement.

Palabras clave: justicia organizacional, engagement, colaboradores.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship that exists between organizational justice and engagement in the collaborators of the UGEL - Santa, Nuevo Chimbote, 2023. The methodology used was applied with a quantitative approach and a non-experimental, transversal design - correlational. . Likewise, for data collection, the survey technique was applied in which 102 workers of this entity participated, using 2 instruments which were modified for this study: Colquitt Organizational Justice Scale (EJO) and Utrecht Work Engagement Scale (UWES). . by Schaufeli et al. Regarding the correlation result between these two variables, a considerable positive relationship was obtained ($R = 0.820$), which indicates a high agreement. Likewise, it was found that between commitment and the dimensions of organizational justice there is a positive average relationship with procedural justice (0.428), distributive justice (0.556), interpersonal justice (0.570) and informational justice (0.516). Regarding the levels, focusing on engagement, it is evident that 41.2% have a low level, 38.2% have a medium level and 20.6% have a high level. Concluding that there is a high positive relationship between organizational justice and commitment.

Keywords: organizational justice, commitment, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

En las entidades tanto públicas y privadas, surgen diversas situaciones en las que los colaboradores perciben un ambiente desfavorable, ello debido a muchas injusticias que suelen acontecer constantemente, lo cual atenta con el compromiso que estos puedan tener respecto a sus funciones y puestos, por ello, Vásquez y Aranda (2020) mencionan que la sobrecarga de tareas, extensiones de horas, pésimo clima laboral, pagos impuntuales y falta de recursos, son muchas de las tantas problemáticas que reduce el sentido de pertenencia de los trabajadores, además, afecta su salud mental, siendo vulnerables a padecer trastornos psicológicos.

A nivel internacional, Chávez, Santana y López (2019) expusieron la realidad de 30 ex colaboradores de 28 municipios de México, los cuales asistieron a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo por injusticias económicas que estaban aconteciendo, según la encuesta dada el 64% fueron despedidos de sus empleos arbitrariamente y se cree que fue por beneficio propio de los superiores, el 23% renunciaron, siendo obligados, por la sobrecarga de trabajo, no tenían prestaciones laborales, entre otros y el 13,3% por accidentes laborales, los cuales no percibían una indemnización según leyes mexicanas además, incurrían en gastos enormes por ciertas diligencias.

Philip et al. (2018) llevaron a cabo un estudio anual, para poder precisar el grado de agotamiento respecto a las experiencias laborales de 12650 colaboradores en 51 empresas de Chile, lo cual dio como resultado que el 17,53% de la muestra presentan un “total agotamiento”, considerada como cansancio y desgaste crónico a niveles extremos, siendo un estado perjudicial para la salud mental de los colaboradores, además, el 18.08% de los encuestados son considerados en “riesgo de agotamiento”, teniendo menor intensidad pero se puede agravar debido a las injusticias que acontecen en los distintos centros de trabajo.

De igual manera, Juca y Robles (2019) en Ecuador en el municipio ubicado en la provincia del Guayas identificaron la perceptiva de 176 trabajadores respecto a la justicia laboral, evaluando sus 4 dimensiones de forma individual (informativa, procedimental, distributiva e interpersonal), dando como resultado que el 51% no

reciben una información clara y precisa para seguir procedimientos respecto a nuevas actividades o funciones que realizan, el 40% de la muestra percibe inequidad en las normas, procedimientos y políticas, el 51% estima como muy deficiente y/o deficiente el salario o recompensas obtenidas por su trabajo, por último, el 40% expreso que el trato interpersonal que reciben dentro de la institución es pésimo.

En el ámbito nacional, Calizaya et al. (2020) efectuaron un estudio en 2 municipios de gestión local en la ciudad de Arequipa, buscando identificar la magnitud de engagement respecto a sus 3 dimensiones (vigor, absorción, dedicación), teniendo como muestra a 477 colaboradores; se determinó que un 88,5% presentaron un nivel medio bajo de conducta enérgica y ánimos en el trabajo, el 88.9% no se sienten tan apasionados o involucrados con sus labores y el 88,4% presentan un nivel medio bajo de satisfacción y felicidad en el ambiente en el cual se encuentran, siendo cifras alarmantes dentro de una institución pública.

Vivar (2020) según un estudio realizado al Ministerio de Salud (MINSA), se logró determinar la realidad cruel de esta entidad, la cual presenta instalaciones pobres y mal equipadas, incurriendo a un riesgo sanitario elevado, de igual manera, tiene poco énfasis en su capital humano, ya que son maltratados constantemente con sobrecargas de trabajos, pésima motivación, malas remuneraciones, etc., afectando en gran medida el desempeño laboral. Además, Forbes Perú (2022) mediante una encuesta realizada por el centro de empleos Bumeran, menciona que el 55% de los trabajadores peruanos quieren renunciar a sus empleos al no tener posibilidades de crecimiento, mal sueldo, pésimo ambiente laboral, jefes sin capacidad de liderar, no contar con beneficios, entre otros.

Asimismo, Rios y Loli (2019) en un estudio realizado a 53 trabajadores del sector minero, teniendo en cuenta la variable justifica organizacional, se determinó que el 60.4%, se sienten sumamente agobiados por sobrecargas e inequidades laborales, un 24,5% consideran que el pago recibido no es el correcto respecto a las funciones que tienen, el 15,1% perciben un pésimo clima laboral y el 17.0% sienten que no se les toma en cuenta respecto a la información relevante dada por directivos de la empresa.

A nivel local se tiene a la Unidad de Gestión Educativa Local - Santa, donde realizan actividades administrativas y operativas proporcionando los recursos necesarios ya sean económicos, bienes o servicios para su oportuna equidad y transparencia en los centros educativos. Cabe precisar que hay situaciones en la que los trabajadores se sienten con sobrecarga laboral, estrés e insatisfechos con sus funciones y la remuneración a cambio, es por ello que presentan dificultades en la atención a los usuarios y la falta de compromiso para poder cumplir con la programación del ejercicio fiscal en actividades del día a día. Lo mencionado anteriormente nos hace reflexionar de cuán importante es la gestión estructural de una empresa para cumplir de manera exitosa los objetivos planteados, teniendo en cuenta el bienestar de sus colaboradores para un desempeño eficiente y sentido de pertenencia.

De acuerdo a lo mencionado se formuló el siguiente problema a investigar, ¿Qué relación existe entre la Justicia organizacional y el Engagement en los colaboradores de la UGEL - Santa, Nuevo Chimbote, ¿2023?

La presente investigación se justifica en cuatro aspectos importantes, en primer lugar, a nivel teórico se indagó en artículos científicos basados en información confiable de cada variable para reforzar nuestros argumentos presentados y lograr evidenciar la relación existente entre ambas. Por otra parte, a nivel práctico gracias a los resultados encontrados puedan servir a la autoridad competente aplicar las medidas correctivas, a fin de mejorar el engagement dentro de la organización y con ello la justicia organizacional que percibe el colaborador, conllevado a que estos mejoren su desempeño, que va a beneficiar a los usuarios, al recibir un servicio eficiente, efectivo y oportuno. Asimismo, a nivel metodológico se consideró ambos instrumentos lo cual pasaron el análisis factorial confirmatorio, donde siguieron procedimientos rigurosos para validar la estructura interna y la validez de ambos instrumentos de medición. Finalmente, de manera social dado que este estudio tiene el potencial de brindar una serie de beneficios a los colaboradores mejorando los procedimientos asignados para optimizar su trabajo y muestren un excelente compromiso en sus actividades diarias.

Se plantea como objetivo general: Determinar la relación que existe entre Justicia organizacional y engagement en los colaboradores de la UGEL - Santa, Nuevo Chimbote, 2023., como objetivos específicos: a) Identificar el nivel de justicia organizacional en los colaboradores de la UGEL - Santa, Nuevo Chimbote, 2023. b) Identificar el nivel de engagement en los colaboradores de la UGEL - Santa, Nuevo Chimbote, 2023. c) Identificar la relación que existe entre la dimensión procedimental y el engagement en los colaboradores de la UGEL - Santa, Nuevo Chimbote, 2023. d) Establecer relación que existe entre la dimensión distributiva y engagement en los colaboradores de la UGEL - Santa, Nuevo Chimbote, 2023. e) Establecer la relación que existe entre la dimensión interpersonal y engagement en los colaboradores de la UGEL - Santa, Nuevo Chimbote, 2023. f) Identificar la relación que existe entre la dimensión informacional y engagement en los colaboradores de la UGEL - Santa, Nuevo Chimbote, 2023.

Asimismo, se planteó la hipótesis general: H_1 : Existe relación significativa entre Justicia organizacional y engagement en los colaboradores de la UGEL - Santa, Nuevo Chimbote, 2023. H_0 : No existe relación significativa entre Justicia organizacional y engagement en los colaboradores de la UGEL - Santa, Nuevo Chimbote, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se investigó antecedentes esenciales los cuales respaldan la investigación presentada.

En el país de Pakistán, Munam, Zulqarnain y Rehman (2020) en un estudio efectuado a los colaboradores del sector bancario de Lahore, se determinó que hay una correlación positiva alta, con un coeficiente de ($r = 0,775$), respecto al compromiso laboral y justicia organizacional, ya que se pudo evidencia la existencia de una fuerte carga de trabajo, acoso laboral y maltratos constantes, lo cual reduce la productividad en gran medida, a la par, Khurram et al. (2020) según la data obtenida de los trabajadores del sector de telecomunicaciones, se demostró que las injusticias expresado en el acoso laboral como el agotamiento o fatiga emocional reduce significativamente el compromiso organizacional de los colaboradores, teniendo un coeficiente de correlación alto ($r = 0,886$).

En el país de Indonesia, Herminingsih (2021) concluyó según su investigación realizada a los estudiantes del programa “magister management” de la Universidad Marcu Buena, que el sentido de justicia organizacional actúa como una variable determinante que repercute en el nivel de compromiso que los profesionales pueden tener respecto a sus funciones o tareas laborales demostrando una correlación de 0,875, asimismo, Primawidi y Mangundjaya (2020) llevaron a cabo una investigación enfocado a los colaboradores de una empresa de servicios multifinancieros, concluyendo que existe un vínculo positivamente alto entre el compromiso afectivo o emocional y la justicia organizacional ($r = 0,889$), destacando un nivel moderado en su dimensión informacional ($r = 0,611$), distributiva (0,542) y procedimental (0,593), todo ello evidenciado en el sentido de pertenencia y la implicación a los resultados que tienen los trabajadores, gracias a las buenas gestiones justas e información clara y puntal que se proporciona.

En el país de Nigeria, Kanku, Adegboyega y Abdulrahamon (2023) enfocaron un estudio a los empleados de sucursales bancarias en la metrópolis de Ibadan, en donde se concluyó que, tanto el compromiso y desempeño laboral tienen una relación

positivamente alta con la justicia organizacional ($r = 0,894$), pero una relación moderada con su dimensión interpersonal ($r = 0,697$), informativa ($r = 0,526$) y distributiva ($r = 0,622$), en otras palabras, cuando la empresa proporciona un ambiente gratificante, equidad, recompensas justas, información eficaz y beneficios, los colaboradores se vuelven más leales, teniendo una reacción positiva respecto a sus funciones, igualmente, Nwiyii, Amanawa y Alobari (2022) determinaron en su investigación realizada en veintidos oficinas centrales de bancos de depósito de dinero en el estado de Rivers, que la justicia organizacional se relaciona significativamente con el compromiso normativo ($r = 0,735$), efectivo ($r = 0,751$) y de continuidad ($r = 0,742$), siendo un factor primordial para que cada miembro de la empresa se sienta identificado con ella, experimentando mejoras en el rendimiento y productividad.

En el país de Turquía, Tanriverdi, Koçaslan y Perdeci (2017) efectuaron una investigación a oficiales de cinco condados de Estambul, en donde se pudo afirmar que la justicia organizacional tiene una relación significativamente positiva alta respecto al engagement ($r = 0,863$) y la motivación laboral ($r = 0,795$), debido a que los participantes no mostraban mucha dedicación y empeño en sus labores por ciertas irregularidades que existen como pagos tardados, sobrecargas laborales, malos tratos, entre otros, de tal manera, Keskin y Esen (2018) mediante su estudio realizado al personal administrativo de veintitres sucursales bancarias, en la provincia de Düzce, concluyeron que los colaboradores con una elevada percepción de justicia organizacional presentan una actitud positiva, pero si no se actúa de manera justa, conduce a conductas negativas, disminuyendo el rendimiento de las jornadas.

Deressa et al. (2022) en un estudio realizado a los colaboradores de cuatro hospitales y diez centros de salud en el país de Etiopía, se concluyó que existe un vínculo alto entre las variables ($r = 0,931$), dado que se muestra a la justicia organizacional como un elemento motivacional que repercute exponencialmente con el compromiso laboral de los colaboradores sanitarios, manteniendo activas las capacidades, responsabilidades y actitudes laborales, además, Karasneh y Ghani (2017) llevaron a cabo un estudio enfocado a los profesores e instructores de la universidad Arar Technical College en el país de Arabia Saudita, en donde se pudo dar a conocer que

existe un efecto estadísticamente positivo moderado, respecto al impacto que tiene el compromiso laboral orientado a la justicia distributiva ($r = 0,652$), lo cual se verificó mediante ciertos descontentos e insatisfacciones debido a la existencia abrumadora de una inequidad salarial como malos beneficios, lo que por consecuencia trajo consigo un bajo rendimiento laboral según los reportes emitidos por la universidad.

Abdulkarem, Jameel y Rahman (2019) determinaron mediante su estudio a los colaboradores administrativos del Trade Banck, en el país de Irak, que la justicia distributiva, procedimental e interpersonal tienen una correlación positiva alta con el compromiso organizacional, demostrando los siguientes coeficientes ($r = 0,716$), ($r = 0,721$) y ($r = 0,733$) respectivamente. En otras palabras, cuando el personal piensa que los procedimientos de la empresa se plantean y se ejecutan de manera justa, sin favorecer a los demás, teniendo en cuenta una distribución justa de recursos y el trato digno por el personal, comienzan a agregar emociones más favorables a su empleo, por lo que aumenta su apego psicológico al trabajo, no obstante, Xerxes (2022) en su estudio realizado a los colaboradores millennials de cinco empresas de subcontratación de procesos comerciales, en el país de Filipinas, determinó que, cuanto mayor sea el nivel justicia que los colaboradores perciban en la organización, se sentirán más comprometidos con sus labores y menor será la intención de que abandonen o renuncien, indicando la existencia de una buena relación exponencial con una correlación de 0,895.

Asimismo, Ghardashi et al. (2022) en una investigación realizada a las enfermeras de cinco hospitales en la República Islámica de Irán, se precisó que la justicia organizacional es un factor determinante para saber el nivel de compromiso laboral que tienen los colaboradores y cuan eficaces pueden ser respecto a la buena atención de los pacientes, también, Akram et al. (2019) realizaron un estudio a los trabajadores del sector de telecomunicaciones en el país de China, concluyendo que el engagement laboral, tiene un impacto positivamente moderado y elocuente en la percepción de los colaboradores enfocado a la justicia procedimental ($r = 0,662$), distributiva ($r = 0,594$), interpersonal ($r = 0,531$) y temporal ($r = 0,637$), afectando también al comportamiento y la valoración de las unidades de trabajo.

En la ciudad de Lima, Loli et al. (2022) concluyeron mediante su investigación a profesores de universidades públicas y privadas en tiempo de pandemia, que existe una conexión muy relevante entre la justicia organizacional y el bienestar psicológico de los colaboradores ($r = 783$); todo ello se vio reflejado en las políticas justas e imparcial, pese a la difícil situación que presentó el confinamiento, teniendo como una consecuencia positiva, un elevado nivel de satisfacción y motivación de los docentes. De igual modo, Segura (2021) en su investigación enfocado a los colaboradores de una institución educativa privada, que la justicia organizacional influye y determina de manera significativa la productividad laboral y su desarrollo organizacional, lo cual se orienta a los resultados positivos que se pueden tener, por ofrecer un trato equitativo y transparente, dejando claro las políticas institucionales.

En la ciudad de Trujillo, Lynch (2018) mediante su estudio a los 253 trabajadores de un centro de salud, concluyó que el 76,7%, representado por 194 colaboradores señalan un nivel intermedio respecto a la percepción de justicia organizacional, 35 individuos expresado en 13,8% un nivel bajo y 24 equivalente al 9,5% un nivel alto, enfocándonos en el engagement, 184 empleados representando por 72,7%, mantiene una percepción media, el 17,4% reflejado en 44 individuos un nivel bajo y 25 colaboradores expresado en 9,9% un nivel alto. Asimismo, Salazar (2022) en su investigación a 133 colaboradores de una clínica privada, concluyo que 51 individuos, orientados al 38%, mantiene una percepción media respecto al engagement, siguiéndole el nivel bajo con 31% representado por 41 personas, además el nivel alto mantiene un monto de 19% expresado en 25 colaboradores y finalmente el muy alto con un 12% reflejado en 5 empleados.

En Piura, Carrion (2020) decidió orientar su estudio a los docentes del centro educativo Gran Colombia, en donde se pudo determinar que la percepción de justicia organizacional se encuentra a un nivel eficiente con 86,2%, enfocándonos en sus dimensiones, la justicia informacional está a un nivel regular con 62,1%, debido a las carencias e imperfecciones en los procesos de comunicación interna del colegio, pero la justicia distributiva, procedimental e interpersonal se encuentran en un nivel eficiente con 93,1%, 65,5% y 96,6% respectivamente, evidenciando que se recibe un pago justo

e imparcial, además, las relaciones sociales y jerárquicas son buenas durante el desarrollo laboral mejorando el clima en gran medida y la percepción positiva respecto al nivel de equidad en el desarrollo de sus funciones.

Enfocándonos en lo teórico, respecto a la variable justicia organizacional Niehoff y Moorman (1993) afirman que son percepciones referentes a lo que es equitativo o justo en el interior de una organización. En esa línea Folger y Konovsky (1989) mencionaron que los colaboradores reconocen un procedimiento justo cuando se les brindan la oportunidad de decir lo que piensan y contribuir a mejoras para dicho asunto. Colquitt (2001) sostiene que la justicia organizacional son las sensaciones de equidad que muestran las empresas hacia sus colaboradores, la cual surge cuando asignan los recursos y proporcionan una remuneración justa y equitativa para ellos. Mladinic e Isla (2002) definen a la variable en mención, como la valoración que los empleados hacen, considerando los resultados obtenidos y los procesos empleados por la organización.

Cabe precisar que existe una cierta aprobación en situar la teoría de Adams (1965) dado que antes a la justicia organización se le conocía como justicia distributiva ya que se refería a la evolución que hacían los colaboradores de su sueldo en relación al que recibían los demás. Se entendía tanto en tema monetario como también era percibido con el rendimiento personal desarrollado dentro de la empresa. En esa línea, Gonzales (2017) afirma que la justicia organizacional se basa en las apreciaciones justas, la cual dan respuestas a la imparcialidad o falta de equidad cuando los colaboradores se sienten que los tratos son injustamente, su compromiso por dicha organización disminuye con ello su rendimiento laboral y sobre todo la satisfacción que tiene dentro de la empresa.

En relación a las dimensiones de la variable justicia organizacional, Colquitt (2001) menciona que está compuesto por cuatro: Justicia distributiva, considerada como percepciones que se construyen desde la evaluación personal realizada por el individuo, acerca de lo que obtiene de la organización como consecuencia de su dedicación, justicia procedimental referido a la equidad de los procedimientos de asignación de las recompensas otorgadas por la organización, las cuales abarcan las

políticas y prácticas implementadas por las empresas hacia sus empleados, justicia interpersonal definido como las percepciones basadas en la evaluación de la calidad de su interacción con los supervisores, en la que dos elementos desempeñan un papel fundamental: La manera en que son tratados, es decir, el nivel de dignidad y el respeto que reciben y la justicia informacional la cual implica la necesidad de comunicar información de manera clara a todos los integrantes de la organización, lo que a su vez brinda la oportunidad de que expresen las perspectivas y opiniones que poseen.

Asimismo, Cropanzano, Bowen y Gilliland (2007) afirman que la justicia interpersonal hace referencia al trato de idoneidad que reciben los colaboradores por parte de sus superiores, lo cuales se expresa en un trato digno, cortés y respetuoso, para la justicia informacional Mladinic e Isla (2002) mencionan que se orienta en dar las explicaciones a los colaboradores al momento de implementar algún procedimiento y también los resultados obtenidos (decisiones, información).

Respecto a la variable engagement, Kahn (1990) se refiere como el aprovechamiento que tienen los colaboradores dentro de la organización en sus propios roles de trabajo, en donde se manifiestan de forma cognitiva, emocional, física y mental mientras realizan sus labores. En esa línea Maslach y Leiter (1997) mencionan que es un constructo que se identifica por la participación, energía y eficiencia constante, lo que se contraponen a las dimensiones del burnout, asimismo, hace referencia a un estado mental positivo que va relacionado al trabajo, donde se muestra estado afectivo cognitivo influyente dentro de la organización.

Schaufeli et al. (2002) refieren a un estado mental positivo y de realización dentro de la organización, es por ello que definen a la dimensión vigor como un grado alto de resistencia y energía mental en el trabajo por la ilusión de esforzarse por cumplir sus funciones a pesar de las dificultades, respecto a la dimensión dedicación, es la persistencia, un entusiasmo inquebrantable y la conciencia de responsabilidad en relación a las labores y obligaciones confiadas, para absorción mencionan que Es la concentración total que tiene el colaborador en su trabajo, de tal manera que el tiempo transcurre muy rápido desde su perspectiva, debido al gusto por lo que hace.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

El tipo de investigación fue aplicada, ya que está enfocado en el empleo de teorías emitidas, brindando una mayor información que permite contribuir a un mejor estudio, con el fin de dar soluciones a problemas de nuestra realidad, asimismo cuenta con la método de nivel descriptivo para los diferentes eventos o realidades que se presentan, lo cual está orientado al enfoque cuantitativo para el análisis y recolección de los datos de la investigación y establecer los modelos de conductas de una población (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

3.1.2. Diseño de investigación:

El diseño de investigación fue no experimental, dado que no habrá manipulación con las variables, ya que todo es netamente estadístico, además, tiene un corte transversal - correlacional, porque es observacional y se recolectarán los datos en un tiempo determinado, también se evaluará el grado de relación que puede existir entre variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Justicia organizacional

- **Definición conceptual:** La Justicia organizacional son las percepciones de equidad que muestran las organizaciones hacia sus colaboradores y surge cuando asignan los recursos justos o proporcionan una remuneración equitativa. (Colquitt, 2001).
- **Definición operacional:** La variable se medirá de acuerdo a las 4 dimensiones: Justicia distributiva, justicia procedimental, justicia interpersonal y justicia informacional con sus alternativas de respuesta correspondiente a través de un cuestionario de 14 ítems.
- **Indicadores:** Para la variable justicia organizacional sus indicadores son recompensas, procedimientos o criterios, jefe supervisor y jefe superior.

- **Escala de medición:** La medición a seguir para la variable justicia organizacional es ordinal.

Variable 2: Engagement

- **Definición conceptual:** El engagement refiere a un estado mental positivo y de realización dentro de la organización, en donde los empleados muestran compromiso con su trabajo (Schaufeli et al., 2002).
- **Definición operacional:** La variable se medirá de acuerdo a sus 3 dimensiones: Vigor, dedicación y absorción con sus alternativas de respuesta correspondiente a través de un cuestionario de 13 ítems.
- **Indicadores:** Para la variable engagement sus indicadores son los siguientes: energía, inspiración y concentración.
- **Escala de medición:** La medición a seguir para la variable engagement es ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman que es la totalidad de individuos, los cuales concuerdan con una serie de características, tiempo y lugar, que dan lugar a los datos de la investigación.

La población de la investigación se conformó por todos los individuos que laboran en la UGEL – Santa, los cuales son 102 colaboradores.

- **Criterios de inclusión:**
 - Personal Nombrado
 - Personal bajo contrato CAS 1057.
 - Personal bajo régimen laboral 276 y 728.
 - Colaboradores bajo contrato por locación de servicios.
 - Colaboradores con permanencia a más de 3 meses.

- **Criterios de exclusión:**

- Colaboradores con menos de 3 meses de permanencia.
- Practicantes pre - profesionales.
- Personal indispuesto a la participación del estudio.

3.3.2. Muestra:

Ramirez (1997) sostiene que la muestra censal es aquella en la que se toman todas las unidades de investigación para que sean consideradas como muestra.

Nuestra muestra se determinó una muestra censal, por lo tanto, estaba orientada a toda la población que son los 102 colaboradores de la UGEL – Santa, de los cuales 68 están bajo contrato CAS y 34 por locación de servicios.

3.3.3. Muestreo:

La técnica de muestreo no fue necesaria su aplicación, ya que se consideró a toda la población.

3.3.4. Unidad de análisis:

Es la unidad por donde se realiza la recopilación de información indispensable para la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Nuestra investigación se enfocó en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Santa, Nuevo Chimbote

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para esta investigación se utilizó la encuesta como técnica de estudio, cuya finalidad es recolectar datos de utilidad sociológica, mediante instrumentos, herramientas u otros medios necesarios (Santiesteban, 2014).

Asimismo, se empleó el cuestionario, ya que, según Hernández y Mendoza (2018) es un instrumento para la recopilación de información, el cual se constituye por un cierto sistema de recopilación de interrogantes con alternativas politómicas o dicotómicas, respecto a las variables a tratar.

El primer instrumento utilizado fue la escala de justicia organizacional (EJO) elaborado por Colquitt (2001), el cual fue adaptado, cuenta con 14 interrogantes y está compuesta por 4 dimensiones las cuales son justicia distributiva, procedimental, interpersonal e informacional, representados por 3, 3, 4 y 4 ítems respectivamente, tiene una duración de 13 minutos, presentando 5 tipos de respuesta en escala ordinal. Asimismo, en cuanto a la segunda variable engagement se utilizó la escala de compromiso laboral de Utrecht o Utrecht Work Engagement Scale (UWES), elaborado por Schaufeli et al. (2002), el cual fue adaptado, cuenta con 13 interrogantes y está compuesta por 3 dimensiones las cuales son vigor, dedicación y absorción, representados por 5, 5 y 3 ítems respectivamente, tiene una duración de 12 minutos, presentando 7 respuestas en escala ordinal.

Además, identificando la validez del estudio, según Hernández y Mendoza (2018) indican que es el grado en el cual un instrumento mide la variable de forma objetiva y exacta, además, como un tipo de validación, el juicio de expertos es la evaluación u opinión de un profesional en el tema, respecto a las variables e instrumento puesto en práctica.

En nuestro estudio, para la validación del instrumento de justicia organizacional y engagement, fue evaluado por el juicio de 3 expertos.

Enfocándonos en la confiabilidad, Hernández y Mendoza (2018) aluden que es el nivel en el cual un instrumento mantiene cierta precisión en los resultados alcanzados, mediante su aplicación repetitiva al mismo sujeto o muestra.

Se ejecutó una prueba piloto a 15 personas al azar para determinar la confiabilidad de nuestros 2 instrumentos mediante el Alfa de Cronbach, en cuanto al instrumento de justicia organizacional se estableció una fiabilidad general de ($\alpha = ,871$) y para el instrumento de engagement ($\alpha = ,883$), mostrando una alta confiabilidad significativa.

3.5. Procedimientos:

La investigación se inició con la solicitud de permiso a la UGEL - Santa, para la recolección de datos. Posteriormente se hizo la validación con los expertos, en donde corroboraron la veracidad de nuestra investigación con ello se procedió a realizar la prueba piloto a los 15 colaboradores para hallar la confiabilidad entre las variables de estudio. Una vez realizado lo mencionado anteriormente se procedió a encuestar bajo la autorización de la entidad pública en donde desarrollamos nuestra investigación, obtenida las respuestas de los participantes se procedió a su sistematización en Microsoft Office Excel. Luego, se llevó a cabo el análisis de los datos estadísticos utilizando el programa SPSS, donde se obtiene los niveles de las variables mediante la estadística descriptiva e inferencial, así como también se realiza la verificación de la correlación de Rho Spearman. Finalmente, los resultados se tabularán de esta manera: Bajo, medio y alto, con sus respectivas tablas e interpretaciones.

3.6. Método de análisis de datos:

El método que se utilizó fue la estadística descriptiva e inferencial, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la descriptiva consiste en presentar la información recolectada y realizar un análisis y descripción de la misma. De igual manera, la inferencial según Berenson y Levine (2001) son procedimientos que sirve para suponer algo en relación a un grupo de datos numéricos, en donde se va seleccionando a un grupo menor, teniendo como objetivo conocer de manera global las clases numerosas, para que a partir de ello se analice a un grupo pequeño que está constituido por los mismos componentes.

De acuerdo a lo mencionado, se realizó las encuestas a los colaboradores de la UGEL- Santa, de forma presencial, en el establecimiento de la institución. Los datos obtenidos se organizaron en Microsoft Office Excel, para luego ser validado con el software SPSS, el cual nos permitió ejecutar pruebas estadísticas para obtener un mejor análisis e interpretación de resultados. Asimismo, los datos no tuvieron una distribución normal, es por ello que se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos:

Para este estudio se consideró los códigos de ética y los principios establecidos por parte de la universidad Cesar vallejo en el consejo universitario N° 0470-2022, por ello se ha garantizado el uso adecuado de la información, la cual se basa en hechos reales, asegurando la veracidad de los datos. Además, se ha respetado el valor social de las entrevistas realizadas, asegurando la objetividad de los participantes y manteniendo su anonimato. Respecto a los autores citados en esta investigación fueron de manera clara de acuerdo a las normas APA séptima edición (American psychological Association). Finalmente, se ha mantenido la consistencia científica de la información considerada, respetando las opiniones y fundamentos de los autores relevantes en el tema, sin manipular los datos ni distorsionar su manejo. Cabe mencionar que se puede corroborar con las referencias bibliográficas de los autores y su verificación de un anti plagio.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre Justicia organizacional y engagement en los colaboradores de la UGEL - Santa, Nuevo Chimbote, 2023.

Tabla 1

Relación entre Justicia organizacional y engagement

		Engagement
Rho de Spearman	Justicia Organizacional	
	Coeficiente de correlación	,820**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	102

Nota. Reporte de resultados software SPSS versión 25

Interpretación:

Teniendo en cuenta que $p = 0 < 0,05$, se ha encontrado una relación positiva alta entre la percepción de justicia organizacional y el nivel de engagement de los individuos en el contexto estudiado. El valor del coeficiente de correlación ($R = 0,820$) indica una concordancia alta entre estas dos variables. $P < 0,01$, se rechaza de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa

Además, al observar que el valor “p” es menor que 0,01, se refuerza la evidencia a favor de esta relación, llevando al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa que postula la existencia de una asociación significativa entre la justicia organizacional y el engagement.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de justicia organizacional en los colaboradores de la UGEL - Santa, Nuevo Chimbote, 2023.

Tabla 2

Nivel de justicia organizacional en los colaboradores

Justicia organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	34	33,3%
Medio	44	43,1%
Alto	24	23,5%
Total	102	100,0

Nota. Reporte de resultados software SPSS versión 25

Interpretación:

Mediante este análisis, se puede determinar que, de las 102 personas que participaron en la encuesta, el 43,1% de ellas, equivalente a 44 colaboradores, experimentan un nivel intermedio en la percepción de justicia organizacional en la institución. Por otro lado, un 33,3%, representado por 34 individuos, señalan un nivel bajo. Por último, el 23,5% manifiesta un nivel alto en relación con esta variable de estudio.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de engagement en los colaboradores de la UGEL - Santa, Nuevo Chimbote, 2023.

Tabla 3

Nivel de engagement en los colaboradores

Engagement	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	42	41,2%
Medio	39	38,2%
Alto	21	20,6%
Total	102	100,0

Nota. Reporte de resultados software SPSS versión 25

Interpretación:

En este análisis, podemos observar que de los 102 encuestados, el 41,2%, que representa a 42 individuos, muestran un nivel bajo en engagement. Por otro lado, 39 colaboradores representado por un 38,2%, reflejan un nivel medio en relación a la variable de estudio. Finalmente, el 20,6% de los encuestados, es decir, 21 participantes, presentan un nivel alto.

Objetivo específico 3: Identificar la relación que existe entre la dimensión procedimental y el engagement en los colaboradores de la UGEL - Santa, Nuevo Chimbote, 2023.

Tabla 4

Relación entre la dimensión procedimental y el engagement en los colaboradores

			Justicia procedimental
Rho de Spearman	Engagement	Coeficiente de correlación	,511**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	102

Nota. Reporte de resultados software SPSS versión 25

Interpretación:

Se puede observar que el coeficiente de correlación obtenido es de 0,511, indicando una relación positiva moderada entre la dimensión y variable. Esta correlación sugiere que a medida que los colaboradores perciben una mayor justicia procedimental en las prácticas organizacionales, experimentan un nivel moderado de engagement en sus funciones laborales. Es decir, cuando se percibe que los procesos y procedimientos de toma de decisiones en la organización son justos y equitativos, los colaboradores muestran un mayor grado de compromiso y empresa con su trabajo.

Objetivo específico 4: Establecer relación que existe entre la dimensión distributiva y engagement en los colaboradores de la UGEL - Santa, Nuevo Chimbote, 2023.

Tabla 5

Relación entre la dimensión distributiva y engagement en los colaboradores

			Justicia distributiva
Rho de Spearman	Engagement	Coefficiente de correlación	,556**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	102

Nota. Reporte de resultados software SPSS versión 25

Interpretación:

Se aprecia un coeficiente de correlación de 0,556, lo cual indica una relación positiva moderada entre la dimensión y variable, lo cual sugiere que existe una asociación considerable entre la percepción de justicia en la distribución de recursos y recompensas dentro de la organización, y el nivel de engagement de los colaboradores. En otras palabras, cuando los colaboradores perciben que los recursos y recompensas se distribuyen de manera justa en la organización, tienden a demostrar un nivel más alto de compromiso con sus roles y responsabilidades laborales.

Objetivo específico 5: Establecer la relación que existe entre la dimensión interpersonal y engagement en los colaboradores de la UGEL - Santa, Nuevo Chimbote, 2023.

Tabla 6

Relación entre la dimensión interpersonal y engagement en los colaboradores

			Justicia interpersonal
Rho de Spearman	Engagement	Coeficiente de correlación	,570**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	102

Nota. Reporte de resultados software SPSS versión 25

Interpretación:

La tabla revela una correlación positiva moderada entre la variable y la dimensión, representada por un coeficiente de 0,570. Este hallazgo destaca una asociación importante, indicando que cuando los colaboradores perciben que son tratados con dignidad y respecto en las interacciones interpersonales en el entorno organizacional, tienden a demostrar un mayor nivel de compromiso en sus obligaciones y deberes laborales.

Objetivo específico 6: Identificar la relación que existe entre la dimensión informacional y engagement en los colaboradores de la UGEL - Santa, Nuevo Chimbote, 2023.

Tabla 7

Relación entre la dimensión informacional y engagement en los colaboradores

			Justicia informacional
Rho de Spearman	Engagement	Coeficiente de correlación	,516**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	102

Nota. Reporte de resultados software SPSS versión 25

Interpretación

En el análisis presentado, se observa una correlación positiva moderada entre la variable y dimensión, teniendo en cuenta un coeficiente de 0,516, lo cual indica que existe una relación apreciable entre la percepción de recibir información de manera justa y adecuada en la organización, y el grado de compromiso de los colaboradores. Es decir, cuando los trabajadores sienten que la información les es proporcionada de forma clara, transparente y justa, muestran un mayor compromiso e inspiración con sus labores.

V. DISCUSIÓN

Enfocándonos en el objetivo general que está dirigido a determinar la relación de la justicia organizacional y el engagement, se puede afirmar que existe un vínculo positivamente considerable con un coeficiente de 0.820. Asimismo, dicho resultado tiene similitud con la investigación de Munam, Zulqarnain, y Rehman (2020) en donde su estudio determinó una correlación positivamente alta ($r = 0.775$), a la par con ello, Herminingsih (2021) identificó una conexión elevada ($r = 0,875$), de igual manera, Kanku, Adegboyega y Abdulrahman (2023) concluyeron que existe una asociación alta entre estas dos variables ($r = 0,894$). Finalmente, Tanriverdi, Koçaslan y Perdeci (2017) respaldan dicha asociación notablemente elevada mediante su resultado obtenido ($r = 0,863$).

En palabras simples, esto implica que cuando los colaboradores perciben que la institución trata a todos de manera justa y equitativa en términos de recursos, normas, beneficios, acciones y reconocimientos, además, cuando se comunica de manera asertiva con los miembros de la organización, estos, tienden a estar más comprometidos en sus funciones. Un alto nivel significa que los empleados están más involucrados y motivados en su trabajo, lo que puede llevar a un ambiente laboral más exitoso y motivador. Esto, a su vez, puede tener un impacto positivo en los resultados finales de la organización.

En relación con el primer objetivo específico, orientado a identificar el nivel de justicia organizacional, teniendo en cuenta los 102 encuestados, se puede evidenciar que el 43,1%, representado por 44 colaboradores mantienen una percepción intermedia de la variable en mención, siendo este, el porcentaje más elevado, además, 34 personas equivalente al 33,3% señalan un nivel bajo, y 24 individuos un nivel alto. Asimismo, comparando con el estudio ejecutado por Lynch (2018) en donde el 76,7%, representado por 194 colaboradores señalan un nivel intermedio, 35 individuos expresado en 13,8% un nivel bajo y 24 equivalente al 9,5% un nivel alto. Se puede afirmar que existe una elevada similitud. Es relevante destacar, en primer lugar, el predominio del nivel intermedio en ambas investigaciones, lo cual es preocupante dada

la significativa proporción de participantes que comparten esta percepción, además, es importante señalar que ambos estudios fueron llevados a cabo en instituciones públicas de educación y salud, sin que se observen diferencias significativas en los resultados obtenidos, teniendo en cuenta la diferencia de las poblaciones presentadas.

Para el siguiente objetivo que es de identificar el nivel de engagement se evidenció que 42 colaboradores expresado en 41.2% mantienen una perspectiva baja, siendo este, el más alto, seguido del nivel medio con un 38,2% enfocado a 39 personas y por último el nivel alto con un 20,6%. Estos resultados no contrastan con el estudio de Salazar (2022) el cual enfoco su investigación a 133 colaboradores de una clínica privada, obteniendo una prevalencia elevada del nivel medio con un 38% orientado a 51 personas, seguido del nivel bajo con 31% expresado en 41 individuos. Asimismo, es importante hacer mención lo obtenido por Lynch (2018) quien de igual manera en su investigación prevaleció una perspectiva media respecto a esta variable con un 72,7% reflejado en 184 empleados, además, 44 colaboradores enfocado a 17,4% manifiestan un nivel bajo.

Analizando lo obtenido, se puede afirmar que la disparidad entre los resultados se debe a las diversas entidades en las cuales los autores reflejaron sus estudios, teniendo en cuenta las diferencias en la estructura organizativa, las expectativas laborales específicas de cada sector dirigido, y las características propias de la cultura laboral pueden influir en las percepciones de engagement, además, el hecho de que tanto la investigación de Salazar como el de Lynch reflejen una prevalencia de la perspectiva media en sus respectivos entornos sugiere que, en general, podría existir una tendencia hacia una valoración moderada de esta variable en comparación con los extremos bajo o alto.

En relación al estudio de la interacción entre la dimensión de justicia procedimental y el engagement, se puede observar que existe una correlación positiva moderada entre ambos aspectos, con un coeficiente de 0,511. En otras palabras, cuando un colaborador siente que sus superiores gestionan los procesos y criterios de la empresa de manera justa, dándole la oportunidad de expresar sus opiniones, esto no solo

refuerza su conexión con la organización y aumenta su compromiso, sino que también contribuye a retener al empleado y a cultivar su sentido de pertenencia. En consonancia con lo expresado, mediante investigaciones que se avalen nuestros resultados, pero con niveles de correlación diferentes, Abdulkarem, Jameel y Rahman (2019) determinaron un vínculo positivo con una magnitud alta respecto a dicha dimensión y variable de estudio, con un coeficiente de 0,721. De igual manera, Akram et al. (2019) dieron a conocer la existencia de un efecto estadísticamente positivo de nivel moderado, respecto al impacto que tiene esta correlación, con un coeficiente de 0,662.

En el contexto de nuestro objetivo de explorar la relación entre la dimensión de justicia distributiva y el engagement, nuestros resultados demuestran una correlación positiva de magnitud moderada entre esta dimensión y variable, con un coeficiente de 0,556. Esto implica que cuando un empleado percibe que sus recompensas, ya sean económicas o no, se corresponden con su rendimiento y esfuerzo en sus tareas, experimenta un mayor nivel de compromiso, eficacia y un sentimiento más arraigado de pertenencia hacia la empresa. Este hallazgo tiene los siguientes respaldos, Karasneh y Ghani (2017) identificaron una conexión positiva de nivel moderado en relación a este estudio, con un coeficiente de 0,652, lo cual se comprobó con la insatisfacción por desigualdades salariales y beneficios inadecuados, causando bajo compromiso y rendimiento laboral. Asimismo, Kanku, Adegboyega y Abdulrahmon (2023) subrayan la importancia de la equidad en la distribución de recursos por parte de la organización, así como la toma de decisiones adecuadas en este ámbito, dado que estas prácticas tienen una correlación positiva con el compromiso, teniendo en cuenta un coeficiente moderado de 0,622.

En cuanto al siguiente análisis de la relación entre la dimensión de justicia interpersonal y el engagement, se destaca una correlación positiva moderada entre ambos puntos, con un coeficiente de 0,570. Esto implica que cuando un colaborador percibe que se le trata con cortesía, respeto, dignidad y se reconoce su contribución en sus tareas, especialmente por parte de los superiores, esto conlleva a que el empleado se desenvuelva con confianza y entusiasmo. Además, se siente orgulloso

de llevar a cabo su trabajo y de ser parte de la organización. Este resultado coincide con las correlaciones de las siguientes investigaciones, teniendo cierta diferencia en las magnitudes, Abdulkarem, Jameel y Rahman (2019) determinaron una conexión genuina entre esta dimensión y la variable en cuestión, demostrando la existencia de una correlación positiva de nivel alto, con un coeficiente de 0,733. Adicionalmente, Akram et al. (2019) respaldan la conexión entre los elementos de estudio, con un coeficiente moderado de 0,531, esto sugiere que aquellos empleados que experimentan niveles elevados de compromiso suelen experimentar emociones positivas en el trabajo, como gratitud, entusiasmo y alegría.

Finalmente, en lo que respecta al examen de la relación entre la dimensión de la justicia informativa y el engagement, se constata que existe una correlación positiva moderada, con un coeficiente de 0,516. Esto nos lleva a concluir que la provisión oportuna, clara y adecuada de información a los empleados acerca de sus roles, procedimientos, políticas, las expectativas organizacionales y la percepción de sus superiores sobre su rendimiento, tiene un impacto significativo en la calidad de su labor, así como en su compromiso y entusiasmo al desempeñar sus tareas dentro de la organización. Este resultado presenta similitud de correlación con los siguientes estudios, Primawidi y Mangundjaya (2020) hallaron un vínculo positivamente moderado entre estos dos elementos, con un coeficiente de 0,611, y se alinean con los hallazgos de Kanku, Adegboyega y Abdulrahman (2023) los cuales obtuvieron los mismos resultados, con un coeficiente de 0,526, indicando que una comunicación efectiva con los superiores está relacionada con un mayor orgullo y una actitud entusiasta hacia los desafíos laborales.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una correlación directa y significativamente alta entre percepción de justicia organizacional y engagement en los colaboradores de la UGEL – Santa, evidenciado por un coeficiente de 0,820.
2. Enfocándonos en la percepción de justicia organizacional en los 102 colaboradores, predominó un nivel medio, con un 43,1%, seguido del nivel bajo con 33,3% y por último el nivel alto con 23,5%.
3. Respecto al engagement, los colaboradores destacan una percepción baja con un 41,2%, seguido de un nivel medio con 38,2% y finalmente el nivel alto con 20,6%.
4. Existe una correlación positivamente moderada entre el engagement y la justicia procedimental ($p < 0,05$, $r = 0,511$).
5. Se pudo identificar una correlación positivamente moderada entre el engagement y la justicia distributiva ($p < 0,05$, $r = 0,556$).
6. Se evidencia una correlación positivamente moderada entre el engagement y la justicia interpersonal ($p < 0,05$, $r = 0,570$).
7. Existe una correlación positivamente moderada entre el engagement y la justicia informativa ($p < 0,05$, $r = 0,516$).

VII. RECOMENDACIONES

1. Para el área de Patrimonio realizar capacitaciones vía zoom sobre temas de Liderazgo de esta forma ayudará a los jefes de áreas fomentar una excelente comunicación y participación entre todos los que forman parte de la entidad.
2. Dentro de la Ugel Santa se debe fomentar reuniones en donde participen todas las áreas para generar una comunicación transparente en todos los niveles de la organización y proporciona información clara sobre las metas, objetivos y decisiones importantes.
3. Para el área de RR. HH se debe establecer mecanismos para recopilar la retroalimentación de los empleados sobre los procesos organizativos. Los talleres permitirán realizar ajustes y mejoras continuas.
4. Para el área de mesa de partes implementar revisiones salariales y evaluaciones de desempeño transparentes para verificar el óptimo cumplimiento de las funciones de todos los colaboradores, de forma justa y equitativa.
5. Dentro del área de almacén se debe realizar actividades de reforzamiento para los colaboradores que forman parte de la institución para potenciar sus habilidades y mostrarles que el bienestar de cada uno de ellos es importante para la entidad.
6. En el área de tesorería programar reuniones mensuales para brindar la información necesaria de los procedimientos que se realizan internamente dentro para que así los colaboradores generen algunas sugerencias.
7. En la dirección de la Ugel Santa se debe crear sesiones de preguntas y respuestas, reuniones abiertas o una política de puertas abiertas entre todos los colaboradores.

REFERENCIAS

- Abdulkarem, M., Jameel, A. y Rahman, A. (2019). The Impact of Organizational Justice Dimensions on Organizational Commitment among Bank Employees. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 23(2), 502 – 513. https://www.researchgate.net/publication/338986646_The_Impact_of_Organizational_Justice_Dimensions_on_Organizational_Commitment_among_Bank_Employees
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. En Berkowits, L. (Ed). *Advances in Experimental Social Psychology*. New York: Academic Press, (2),267-299.
- Akram et al. (2019). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, (5), 117 – 129. <https://www.elsevier.es/en-revista-journal-innovation-knowledge-376-pdf-S2444569X19300538>
- Berenson, M y Levine, D. (2001): *Estadística Básica en Administración*, Prentice Hall, segunda edición Alhambra Mexicana, Editorial, S.A. de C.V - 734 páginas
- Carrion, D. (2020). *Justicia Organizacional en los docentes de una Unidad Educativa*, Puyango, 2019. [Tesis para maestría]. Universidad César Vallejo, Piura. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48183/Carri%C3%B3n_VDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calizaya et al. (2020). Análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales de la ciudad de Arequipa, Perú. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 24(106). <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/390/698>

- Chávez, F. E., Santana, M. y López, G. (2019). Acceso a la justicia laboral, percepción y consecuencias de los trabajadores separados de su empleo. *Revista Jurídica Derecho*, 8(11). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2413-28102019000200002
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3): 386–400.
- Cropanzano, R., D. E. Bowen y S. W. Gilliland (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives* 21 (4): 34-48.
- Deressa et al. (2022). The Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Justice Among Health Care Workers in Ethiopian Jimma Zone Public Health Facilities. *Journal of Healthcare Leadership*, (14). https://www.researchgate.net/publication/358533432_The_Relationship_Between_Organizational_Commitment_and_Organizational_Justice_Among_Health_Care_Workers_in_Ethiopian_Jimma_Zone_Public_Health_Facilities
- Folger, R y Konovsky. MA (1989). Efectos de justicia procesal y distributiva a las decisiones de aumento del sueldo. *Diario de académica de administración*, 32 (1),115-130
- Forbes Perú. (2022). El 55% de los peruanos quiere renunciar a su trabajo, según una encuesta de Bumeran. *Forbes Staff*. <https://forbes.pe/capital-humano/2022-07-19/el-55-de-los-peruanos-quiere-renunciar-a-su-trabajo-segun-una-encuesta-de-bumeran/>
- Ghardashi et al. (2022). The Association Between Organizational Justice and Commitment with Workforce Productivity from Critical Care Nurses Viewpoint. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 17(2). https://www.researchgate.net/publication/364447007_The_Association_Between_Organizational_Justice_and_Commitment_with_Workforce_Productivity_from_Critical_Care_Nurses_Viewpoint

- Gonzales, M. (2017). Justicia organizacional, calidad de vida laboral y salud de los trabajadores. Tesis de doctorado]. Universidad de Huelva, España. file:///C:/Users/carlos/Downloads/Justicia_organizacional.pdf
- Herminingsih, A. (2021). Does Organizational Justice Moderate The Negative Influence of Job Insecurity on Organizational Commitment?. *International Journal of Business Studies*, 5(3), 177 – 189. https://www.researchgate.net/publication/355906754_Does_Organizational_Justice_Moderate_The_Negative_Influence_of_Job_Insecurity_on_Organizational_Commitment
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *McGraw - Hill Interamericana Editores*. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. (5ta Ed.). *McGraw - Hill Interamericana Editores*. file:///C:/Users/carlos/Downloads/Metodologia%20de%20la%20investigación.pdf
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6ta Ed.). *McGraw - Hill Interamericana Editores*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Juca, J. y Robles R. (2019). Factores determinantes de la justicia organizacional y satisfacción laboral en servidores públicos. Universidad Estatal de Milagro, Ecuador. file:///C:/Users/carlos/Downloads/237-Artículo-649-1-10-20191115%20(2).pdf
- Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, (33), 4, pp.692-735.

- Kanku, A., Adegboyega, B. y Abdulrahamon, A. (2023). Task orientation, knowledge sharing, organizational justice, and organizational commitment among bank employees: Evidence from Nigeria. *Diponegoro International Journal of Business*, 5(2), 79 – 89. https://www.researchgate.net/publication/366963675_Task_orientation_knowledge_sharing_organizational_justice_and_organizational_commitment_among_bank_employees_Evidence_from_Nigeria
- Karasneh, M. y Ghani, H. (2021). The effect of organizational justice on organizational commitment at Arar technical college in Saudi Arabia. *International Journal of Management*, 12(1), 1492 – 1502. https://www.researchgate.net/publication/356731661_The_effect_of_organizational_justice_on_organizational_commitment_at_Arar_technical_college_in_Saudi_Arabia
- Keskin, O. y Esen, Ş. (2018). The Effect of Organizational Justice Perception of Bank Personnel on Their Organizational Commitment Level. *Business and Organization Research*. https://www.researchgate.net/publication/330521133_The_Effect_of_Organizational_Justice_Perception_of_Bank_Personnel_on_Their_Organizational_Commitment_Level
- Khurram et al. (2020). Examining organizational justice, emotional exhaustion and workplace bullying as antecedents of organizational commitment: A developing country's perspective. *Journal of Applied Economics and Business Studies*, 4(1), 123 – 142. https://www.researchgate.net/publication/345815499_Examining_organizational_justice_emotional_exhaustion_and_workplace_bullying_as_antecedents_of_organizational_commitment_A_developing_country%27s_perspective

- Loli et al. (2022). Justicia organizacional y bienestar psicológico en docentes peruanos en situación de la pandemia COVID-19. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(2).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1609-74752022000200005
- Lynch, Y. (2018). Justicia organizacional y compromiso organizacional de los colaboradores de un Establecimiento de Salud Trujillo, 2018. [Tesis para licenciatura]. Universidad César Vallejo, Trujillo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33679/lynch_cy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mladinic, A. y P. Isla (2002). Justicia organizacional: entendiendo la equidad en las organizaciones. *Psyche*, 11 (2): 171-179.
- Munam, H., Zulqarnain, M. y Rehman, K. (2020). Impact of Organizational Justice on Organizational Commitment. *Research Journal for Societal Issues*, 2(1), 46 – 61.
https://www.researchgate.net/publication/364516811_Impact_of_Organizational_Justice_on_Organizational_Commitment
- Niehoff, B. P. y Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36 (3): 527-556.
- Nwiyii, B., Amanawa, D. y Alobari, G. (2022). Organizational Justice and Employee Commitment in Deposit Money Banks in Rivers State, Nigeria, 6(11), 148 – 157.
https://www.researchgate.net/publication/365873734_Organizational_Justice_and_Employee_Commitment_in_Deposit_Money_Banks_in_Rivers_State_Nigeria

- Philip Wood, V. et al. (2018). Medición 2018 engagement. Circular HR de Fundación Chile. <https://fch.cl/wp-content/uploads/2019/07/engagement-2018.pdf>
- Primawidi, S. y Mangundjaya, W. (2020). Organizational justice and affective commitment to change in employees of multifinancial service company. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 51 – 60. https://www.researchgate.net/publication/340884817_ORGANIZATIONAL_JUSTICE_AND_AFFECTIVE_COMMITMENT_TO_CHANGE_IN_EMPLOYEES_OF_MULTIFINANCIAL_SERVICE_COMPANY
- Ramirez, T. (1997). Cómo hacer un proyecto de investigación. Caracas, Venezuela: Panapo
- Rios Diaz, J. y Loli Pinedo, A. (2019). Justicia organizacional y compromiso organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. *Investigación en Psicología*, 22(1), 127 – 138. [file:///C:/Users/carlos/Downloads/Dialnet-JusticiaOrganizacionalYCompromisoOrganizacionalEnT-8162697%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/carlos/Downloads/Dialnet-JusticiaOrganizacionalYCompromisoOrganizacionalEnT-8162697%20(1).pdf)
- Segura, M. (2021). Justicia organizacional en la productividad laboral y desarrollo organizacional de la Institución Educativa Privada “Alexander Graham Bell”, Trujillo – 2020. [Tesis para doctorado]. Universidad César Vallejo, Trujillo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55973/Segura_RMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salazar, X. (2022). Engagement para fortalecer el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Juan de Dios – 2021. [Tesis para licenciatura]. Universidad César Vallejo, Chiclayo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85322/Salazar_AXT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Santiesteban, E. (2014). Metodología de la investigación científica. Universidad Vladimir Ilich Lenin, Cuba. https://www.academia.edu/74069071/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_cient%C3%ADfica_Ernan_Naranjo
- Schaufeli, W., et al. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, vol. 3, p. 71-92.
- Tanriverdi, H., Koçaslan, G. y Perdeci, O. (2017). The relationship between organizational justice, organizational commitment and motivation. *Ulakbilge Dergisi*, 5(11), 533 – 555. https://www.researchgate.net/publication/316500240_THE_RELATIONSHIP_BETWEEN_ORGANIZATIONAL_JUSTICE_ORGANIZATIONAL_COMMITMENT_AND_MOTIVATION
- Vasquez, E. M. y Aranda, C. B. (2020). Organizaciones justas: ¿es posible construirlas?. *Revista Vision de Futuro*, 24(2), 166 – 183. <https://visiondefuturo.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/425/299>
- Vivar Mendoza, A. (2020). La eterna tensión entre lo individual y lo colectivo: el caso de la corrupción en el Perú. *Acta Medica peruana*, 37(2). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172020000200209
- Xerxes, M. (2022). The Mediating Role of Organizational Justice On Organizational Commitment and Turnover Intention of Employees. *Interdisciplinary Business and Economics Research*. https://www.researchgate.net/publication/365640367_The_Mediating_Role_Of_Organizational_Justice_On_Organizational_Commitment_And_Turnover_Intention_Of_Employees

Anexo 1.

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Justicia organizacional y Engagement en los colaboradores de la UGEL - Santa, Nuevo Chimbote, 2023.

Investigador (a) (es):

- Angeles Churano Julia Gianella
- Villon Burgos Manuel Jesus

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Justicia organizacional y Engagement en los colaboradores de la UGEL - Santa, Nuevo Chimbote, 2023.”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre Justicia organizacional y Engagement en los colaboradores de la UGEL - Santa, Nuevo Chimbote, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución pública UGEL – Santa.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información oportuna sobre como la justicia organizacional influye en el engagement, orientado a los colaboradores de la UGEL - Santa, Nuevo Chimbote 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Justicia organizacional y Engagement en los colaboradores de la UGEL - Santa, Nuevo Chimbote, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizará en manera presencial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores: Angeles Churano Julia Gianella y Villon Burgos Manuel Jesus. Email: jgangelesa@ucvvirtual.edu.pe y mwillonbu@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Canchari Preciado Miguel Angel. Email: mcancharip@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

- Angeles Churano Julia Gianella
- Villon Burgos Manuel Jesus

Fecha y hora: 30/05/2023. 8:44 p.m.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

* Obligatorio a partir de los 18 años

Anexo 2.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20198130967
Unidad de Gestión Educativa Local - Santa	
Titular o Representante legal: Directora de la UGEL - Santa	
Nombres y Apellidos: Romy Carmen Luisa Saldaña Tavera	DNI: 32909547

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación:	Nuevo
Justicia organizacional y Engagement en los colaboradores de la UGEL - Santa, Chimbote, 2023.	
Nombre del Programa Académico: Diseño del proyecto de investigación	
Autores: - Angeles Churano Julia Gianella - Villon Burgos Manuel Jesus	DNI: - 75189791 - 76419451

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

UGEL – Santa, Nuevo Chimbote

Firma:



Lic. Romy Saldaña Tavera
EDUCATIVA LOCAL SANTA
CHIMBOTE

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 3.

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

Título del proyecto de Investigación: Justicia organizacional y Engagement en los colaboradores de la UGEL - Santa, Nuevo Chimbote, 2023

Autor(es): Julia Gianella Angeles Churano

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de Organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: Manuel Jesús Villon Burgos

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Lima, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-1_ PREGRADO_PI_CHIM_C1_07

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: mcanchari@ucv.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	X		
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.






Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 4.**Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración**

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de [colocar el nombre la facultad o programa de estudio], deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Justicia organizacional y Engagement en los colaboradores de la UGEL - Santa, Nuevo Chimbote, 2023", presentado por los autores Julia Gianella Angeles Churano, Manuel Jesús Villon Burgos, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: (X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 5.
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable Independiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Baremo
Justicia organizacional	Son las percepciones de equidad que muestran las organizaciones hacia sus colaboradores y surge cuando asignan los recursos justos o proporcionan una remuneración equitativa (Colquitt, 2001).	La variable se medirá de acuerdo a las 4 dimensiones: Justicia distributiva, justicia procedimental, justicia interpersonal y justicia informacional con sus alternativas de respuesta correspondiente a través de un cuestionario de 14 ítems.	Distributiva	Recompensas	1 - 3	Ordinal Nunca (1) Muy pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Nivel bajo = 0 - 23 Nivel medio= 24 - 47 Nivel alto = 48 - 70
			Procedimental	Procedimientos o criterios	4 - 6		
			Interpersonal	Jefe supervisor	7 - 10		
			Informacional	Jefe superior	11 - 14		

Variable dependiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Baremo
Engagement	Es un estado mental positivo y de realización dentro de la organización, en donde los empleados muestran compromiso con su trabajo (Schaufeli et al., 2002).	La variable se medirá de acuerdo a sus 3 dimensiones vigor, dedicación y absorción con sus alternativas de respuesta correspondiente a través de un cuestionario de 13 ítems.	Vigor	Energía	1 - 5	Ordinal	Nivel bajo = 0 - 30 Nivel medio= 31 - 60 Nivel alto = 61 - 91
			Dedicación	Inspiración	6 – 10	Nunca (1) Esporádicamente (2) De vez en cuando (3) Regularmente (4)	
			Absorción	Concentración	11 -13	Frecuentemente (5) Muy frecuentemente (6) Diariamente (7)	

Anexo 6: Instrumentos

Escala de Justicia Organizacional (EJO) Colquitt (2001)

Estimado (a) el presente documento es confidencial y anónimo, su aplicación será de uso exclusivo para el desarrollo de la investigación, titulada “Justicia organizacional y Engagement en los colaboradores de la UGEL - Santa, Nuevo Chimbote, 2023.” por ello se pide su colaboración marcando con una “X” la respuesta que considere acertada según su juicio, de acuerdo a la escala que se presenta a continuación: 1 = Nunca, 2 = Muy pocas veces, 3= Algunas veces, 4= Casi siempre y 5 = Siempre.

ITEMS		1	2	3	4	5
JUSTICIA DISTRIBUTIVA						
1	¿Consideras que las recompensas que recibes son justas en relación al esfuerzo que has puesto en tu trabajo?					
2	¿Crees que los reconocimientos que recibes reflejan el compromiso de la organización con los colaboradores?					
3	¿Las recompensas que recibes son equitativas en comparación con el desempeño de otros empleados?					
JUSTICIA PROCEDIMENTAL						
4	¿Participas en reuniones laborales y expresas tus opiniones con respeto, para la toma de decisiones?					
5	¿Sientes que los procedimientos utilizados en la organización son transparentes y equitativos?					
6	¿Consideras que los procedimientos utilizados para tomar decisiones se basan en información precisa y objetiva?					

JUSTICIA INTERPERSONAL						
7	¿Sientes que tus superiores te tratan con respeto y dignidad?					
8	¿Consideras que tus superiores toman en cuenta tus opiniones y preocupaciones en la toma de decisiones?					
9	¿Has recibido una comunicación clara y honesta por parte de tus superiores en relación con las decisiones organizacionales?					
10	¿Tus superiores evitan favoritismos y tratan a todos los empleados de manera justa y equitativa?					
JUSCTICIA INFORMACIONAL						
11	¿Consideras que la organización te brinda información completa y precisa sobre las decisiones que te afectan?					
12	¿Has recibido explicaciones claras y comprensibles sobre los criterios y las reglas utilizados en tu evaluación de desempeño?					
13	¿Percibes que la organización te comunica oportunamente todos los cambios importantes que ocurren dentro del mismo?					
14	¿Crees que la organización tiene en cuenta tus necesidades de información y se esfuerza por mantener una comunicación abierta y transparente?					

ESCALA DE ENGAGEMENT LABORAL (UWES)

Schaufeli et al. (2002)

Estimado (a) el presente documento es confidencial y anónimo, su aplicación será de uso exclusivo para el desarrollo de la investigación, titulada “Justicia organizacional y Engagement en los colaboradores de la UGEL - Santa, Nuevo Chimbote, 2023.” por ello, se pide su colaboración marcando con una “X” la respuesta que considere acertada según su juicio, de acuerdo a la escala que se presenta a continuación: 1 = Nunca, 2 = Esporádicamente, 3 = De vez en cuando, 4 = Regularmente, 5 = Frecuentemente, 6 = Muy frecuentemente y 7 = Diariamente.

ITEMS		1	2	3	4	5	6	7
VIGOR								
1	¿En mi trabajo me siento lleno de energías?							
2	¿Puedo mantenerme trabajando durante largos períodos de tiempo?							
3	¿Cuándo me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar?							
4	¿Soy persistentemente y dedicado en mis responsabilidades?							
5	¿Me siento fuerte y vigoroso en las actividades que realizo diariamente?							
DEDICACIÓN								
6	¿Mi trabajo presenta desafíos constantes?							
7	¿Mi trabajo me inspira?							
8	¿Siento entusiasmo acerca de mi trabajo?							
9	¿Me enorgullezco del esfuerzo que pongo en mi trabajo?							

10	¿Siento que mi esfuerzo tiene un significado y propósito?							
ABSORCIÓN								
11	¿Cuándo estoy trabajando, me concentro rápidamente en las tareas que realizo?							
12	¿Usted siente que el tiempo pasa volando cuando está trabajando?							
13	¿Usted está inmerso en cada tarea asignada?							

Anexo 7: Fichas técnicas de los instrumentos de recolección de datos.**Ficha técnica de la variable Justicia organizacional**

Nombre: Cuestionario sobre justicia organizacional

Autores: Angeles Churano Julia Gianella
Villon Burgos Manuel Jesús

Año: 2023

Lugar: Unidad de Gestión Educativa Local Santa (UGEL-Santa)

Objetivo: Recoger datos sobre los niveles de Justicia organizacional

Niveles: Bajo: 0 - 30; Medio: 31 - 60; Alto: 61 - 91

Muestra: 102 trabajadores

Confiabilidad 0,871 de alfa de Cronbach.

Escala de medición: Likert, ordinal.

Cantidad de ítems: 14 ítems

Tiempo: 25 minutos aproximadamente.

Ficha técnica de la variable Engagement

Nombre: Cuestionario sobre engagement

Autores: Angeles Churano Julia Gianella

Villon Burgos Manuel Jesús

Año: 2023

Lugar: Unidad de Gestión Educativa Local Santa (UGEL-Santa)

Objetivo: Recoger datos sobre los niveles de engagement

Niveles: Bajo: 0 - 23; Medio: 24 - 47; Alto: 48 - 70

Muestra: 102 trabajadores

Confiabilidad 0, 883 de alfa de Cronbach.

Escala de medición: Likert, ordinal.

Anexo 8: Confiabilidad

Justicia Organizacional				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Consideras que las recompensas que recibes son justas en relación al esfuerzo que has puesto en tu trabajo?	56.07	37.067	.588	.860
¿Crees que los reconocimientos que recibes reflejan el compromiso de la organización con los colaboradores?	55.87	37.267	.654	.856
¿Las recompensas que recibes son equitativas en comparación con el desempeño de otros empleados?	56.00	38.714	.534	.863
¿Participas en reuniones laborales y expresas tus opiniones con respeto, para la toma de decisiones?	55.93	38.067	.514	.864
¿Sientes que los procedimientos utilizados en la organización son transparentes y equitativos?	56.07	39.924	.424	.868
¿Consideras que los procedimientos utilizados para tomar decisiones se basan en información precisa y objetiva?	55.93	38.495	.537	.862
¿Sientes que tus superiores te tratan con respeto y dignidad?	55.87	38.267	.633	.858
¿Consideras que tus superiores toman en cuenta tus opiniones y preocupaciones en la toma de decisiones?	56.07	38.495	.509	.864
¿Has recibido una comunicación clara y honesta por parte de tus superiores en relación con las decisiones organizacionales?	56.00	39.857	.409	.869
¿Tus superiores evitan favoritismos y tratan a todos los empleados de manera justa y equitativa?	55.93	35.638	.858	.845
¿Consideras que la organización te brinda información completa y precisa sobre las decisiones que te afectan?	55.67	39.524	.469	.866
¿Has recibido explicaciones claras y comprensibles sobre los criterios y las reglas utilizados en tu evaluación de desempeño?	56.00	44.571	-.063	.888
¿Percibes que la organización te comunica oportunamente todos los cambios importantes que ocurren dentro del mismo?	55.60	37.971	.654	.857
¿Crees que la organización tiene en cuenta tus necesidades de información y se esfuerza por mantener una comunicación abierta y transparente?	55.60	38.114	.761	.854



Engagement

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Consideras que las recompensas que recibes son justas en relación al esfuerzo que has puesto en tu trabajo?	73.4000	36.829	.654	.870
¿Crees que los reconocimientos que recibes reflejan el compromiso de la organización con los colaboradores?	73.7333	37.067	.451	.884
¿Las recompensas que recibes son equitativas en comparación con el desempeño de otros empleados?	73.7333	40.067	.365	.884
¿Participas en reuniones laborales y expresas tus opiniones con respeto, para la toma de decisiones?	73.5333	38.267	.543	.876
¿Sientes que los procedimientos utilizados en la organización son transparentes y equitativos?	73.4667	35.552	.829	.861
¿Consideras que los procedimientos utilizados para tomar decisiones se basan en información precisa y objetiva?	73.5333	39.552	.396	.883
¿Sientes que tus superiores te tratan con respeto y dignidad?	73.5333	36.695	.729	.867
¿Consideras que tus superiores toman en cuenta tus opiniones y preocupaciones en la toma de decisiones?	73.6667	38.238	.535	.876
¿Has recibido una comunicación clara y honesta por parte de tus superiores en relación con las decisiones organizacionales?	73.4000	37.829	.544	.876
¿Tus superiores evitan favoritismos y tratan a todos los empleados de manera justa y equitativa?	73.1333	37.552	.746	.868
¿Consideras que la organización te brinda información completa y precisa sobre las decisiones que te afectan?	73.8667	35.695	.716	.866
¿Has recibido explicaciones claras y comprensibles sobre los criterios y las reglas utilizados en tu evaluación de desempeño?	73.6000	38.829	.381	.885
¿Percibes que la organización te comunica oportunamente todos los cambios importantes que ocurren dentro del mismo?	73.4000	37.829	.634	.872

Anexo 9.

PRINT DE TURNITIN

dback studio JULIA GIANELLA ANGELES CHURANO TURNING.docx -- /100 < 1 de 2 > ?

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:
Angeles Churano, Julia Gianella (orcid.org/0000-0002-0115-8649)
Villon Burgos, Manuel Jesús (orcid.org/0000-0003-2007-6910)

ASESOR:
Dr. Cancharí Preciado, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-8873-8450)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

Resumen de coincidencias X

17 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	7 %	>
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 %	>
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %	>
4	1library.co Fuente de Internet	<1 %	>
5	biblioteca2.ucab.edu.ve Fuente de Internet	<1 %	>
6	repositorio.autonoma.e... Fuente de Internet	<1 %	>
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %	>

Anexo 10: Evaluación por juicio de experto

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Justicia organizacional y engagement en los colaboradores de la UGEL – Santa, Nuevo Chimbote, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	José Antonio Velezmaro López	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	- Angeles Churano Julia Gianella - Villon Burgos Manuel Jesús
Procedencia:	Adaptada
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	A los colaboradores de la institución UGEL - Santa
Significación:	El cuestionario está compuesto por dos variables: - La primera variable contiene 04 dimensiones, de 04 indicadores y 14 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 03 indicadores y 13 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.





4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Justicia organizacional

Son las percepciones de equidad que muestran las organizaciones hacia sus colaboradores y surge cuando asignan los recursos justos o proporcionan una remuneración equitativa (Colquitt, 2001).

- **Variable 2:** Engagement

Es un estado mental positivo y de realización dentro de la organización, en donde los empleados muestran compromiso con su trabajo (Schaufeli et al., 2002).

Variable	Dimensiones	Definición
Justicia organizacional	Distributiva	Son percepciones que se construyen a partir de la valoración personal que hace el individuo, acerca de lo que obtiene de la organización como consecuencia de su dedicación (Colquitt, 2001).
	Procedimental	Se refiere a la equidad de los procedimientos de asignación de las recompensas otorgadas por la organización, las cuales abarcan las políticas y prácticas implementadas por las empresas hacia sus empleados (Colquitt, 2001).
	Interpersonal	Son las percepciones basadas en la evaluación de la calidad de su interacción con los supervisores, en la que dos elementos desempeñan un papel fundamental: La manera en que son tratados, es decir, el nivel de dignidad y el respeto que reciben (Colquitt, 2001).
	Informacional	Implica la necesidad de comunicar información de manera clara a todos los integrantes de la organización, lo que a su vez brinda la oportunidad de que expresen sus opiniones y puntos de vista (Colquitt, 2001).
Engagement	Vigor	Refiere como un alto grado de resistencia y energía mental en el trabajo por la ilusión de esforzarse y cumplir sus funciones a pesar de las dificultades (Schaufeli et al., 2002).
	Dedicación	Es la persistencia, el entusiasmo inquebrantable y la conciencia de responsabilidad en relación a las labores y obligaciones confiadas (Schaufeli et al., 2002).
	Absorción	Es la concentración total que tiene el colaborador en su trabajo, de tal manera que el tiempo transcurre muy rápido desde su perspectiva, debido al gusto por lo que hace (Schaufeli et al., 2002).





5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Justicia organizacional y engagement en los colaboradores de la UGEL- Santa, Nuevo Chimbote, 2023" elaborado por Angeles Churano Julia Gianella y Villon Burgos Manuel Jesús en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Justicia organizacional

- Primera dimensión: Distributiva

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Recompensas	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Procedimental

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Procedimientos o criterios	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Interpersonal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Jefe supervisor	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Informativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Jefe superior	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	



Variable del instrumento: Engagement

- Primera dimensión: Vigor

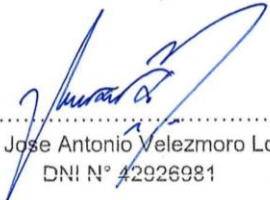
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Energía	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Dedicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Inspiración	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

- Segunda dimensión: Absorción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Concentración	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	


.....
Mgtr. Jose Antonio Velezmoro Lopez
DNI N° 42926981

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1996) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Justicia organizacional y engagement en los colaboradores de la UGEL – Santa, Nuevo Chimbote, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	<i>Xander Luis Adriano Contero</i>	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	- Angeles Churano Julia Gianella - Villon Burgos Manuel Jesús
Procedencia:	Adaptada
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	A los colaboradores de la institución UGEL - Santa
Significación:	El cuestionario está compuesto por dos variables: - La primera variable contiene 04 dimensiones, de 04 indicadores y 14 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 03 indicadores y 13 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



4. Soporte teórico

- Variable 1: Justicia organizacional

Son las percepciones de equidad que muestran las organizaciones hacia sus colaboradores y surge cuando asignan los recursos justos o proporcionan una remuneración equitativa (Colquitt, 2001).

- Variable 2: Engagement

Es un estado mental positivo y de realización dentro de la organización, en donde los empleados muestran compromiso con su trabajo (Schaufeli et al., 2002).



Variable	Dimensiones	Definición
Justicia organizacional	Distributiva	Son percepciones que se construyen a partir de la valoración personal que hace el individuo, acerca de lo que obtiene de la organización como consecuencia de su dedicación (Colquitt, 2001).
	Procedimental	Se refiere a la equidad de los procedimientos de asignación de las recompensas otorgadas por la organización, las cuales abarcan las políticas y prácticas implementadas por las empresas hacia sus empleados (Colquitt, 2001).
	Interpersonal	Son las percepciones basadas en la evaluación de la calidad de su interacción con los supervisores, en la que dos elementos desempeñan un papel fundamental: La manera en que son tratados, es decir, el nivel de dignidad y el respeto que reciben (Colquitt, 2001).
	Informacional	Implica la necesidad de comunicar información de manera clara a todos los integrantes de la organización, lo que a su vez brinda la oportunidad de que expresen sus opiniones y puntos de vista (Colquitt, 2001).
Engagement	Vigor	Refiere como un alto grado de resistencia y energía mental en el trabajo por la ilusión de esforzarse y cumplir sus funciones a pesar de las dificultades (Schaufeli et al., 2002).
	Dedicación	Es la persistencia, el entusiasmo inquebrantable y la conciencia de responsabilidad en relación a las labores y obligaciones confiadas (Schaufeli et al., 2002).
	Absorción	Es la concentración total que tiene el colaborador en su trabajo, de tal manera que el tiempo transcurre muy rápido desde su perspectiva, debido al gusto por lo que hace (Schaufeli et al., 2002).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Justicia organizacional y engagement en los colaboradores de la UGEL- Santa, Nuevo Chimbote, 2023" elaborado por Angeles Churano Julia Gianella y Villon Burgos Manuel Jesús en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Justicia organizacional

- Primera dimensión: Distributiva

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Recompensas	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Procedimental

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Procedimientos o criterios	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Interpersonal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Jefe supervisor	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Informativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Jefe superior	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	



Variable del instrumento: Engagement

- Primera dimensión: Vigor

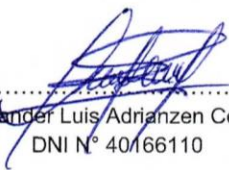
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Energía	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Dedicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Inspiración	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

- Segunda dimensión: Absorción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Concentración	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	



 Mg. Xander Luis Adrianzen Centeno
 DNI N° 40166110

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Justicia organizacional y engagement en los colaboradores de la UGEL – Santa, Nuevo Chimbote, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	<i>Juan Francisco Galvez Luis</i>	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (<input checked="" type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	- Angeles Churano Julia Gianella - Villon Burgos Manuel Jesús
Procedencia:	Adaptada
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	A los colaboradores de la institución UGEL - Santa
Significación:	El cuestionario está compuesto por dos variables: - La primera variable contiene 04 dimensiones, de 04 indicadores y 14 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 03 indicadores y 13 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Justicia organizacional

Son las percepciones de equidad que muestran las organizaciones hacia sus colaboradores y surge cuando asignan los recursos justos o proporcionan una remuneración equitativa (Colquitt, 2001).

- **Variable 2:** Engagement

Es un estado mental positivo y de realización dentro de la organización, en donde los empleados muestran compromiso con su trabajo (Schaufeli et al., 2002).

Variable	Dimensiones	Definición
Justicia organizacional	Distributiva	Son percepciones que se construyen a partir de la valoración personal que hace el individuo, acerca de lo que obtiene de la organización como consecuencia de su dedicación (Colquitt, 2001).
	Procedimental	Se refiere a la equidad de los procedimientos de asignación de las recompensas otorgadas por la organización, las cuales abarcan las políticas y prácticas implementadas por las empresas hacia sus empleados (Colquitt, 2001).
	Interpersonal	Son las percepciones basadas en la evaluación de la calidad de su interacción con los supervisores, en la que dos elementos desempeñan un papel fundamental: La manera en que son tratados, es decir, el nivel de dignidad y el respeto que reciben (Colquitt, 2001).
	Informacional	Implica la necesidad de comunicar información de manera clara a todos los integrantes de la organización, lo que a su vez brinda la oportunidad de que expresen sus opiniones y puntos de vista (Colquitt, 2001).
Engagement	Vigor	Refiere como un alto grado de resistencia y energía mental en el trabajo por la ilusión de esforzarse y cumplir sus funciones a pesar de las dificultades (Schaufeli et al., 2002).
	Dedicación	Es la persistencia, el entusiasmo inquebrantable y la conciencia de responsabilidad en relación a las labores y obligaciones confiadas (Schaufeli et al., 2002).
	Absorción	Es la concentración total que tiene el colaborador en su trabajo, de tal manera que el tiempo transcurre muy rápido desde su perspectiva, debido al gusto por lo que hace (Schaufeli et al., 2002).





5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Justicia organizacional y engagement en los colaboradores de la UGEL- Santa, Nuevo Chimbote, 2023" elaborado por Angeles Churano Julia Gianella y Villon Burgos Manuel Jesús en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Justicia organizacional

- Primera dimensión: Distributiva

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Recompensas	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	3	4	4	

- Segunda dimensión: Procedimental

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Procedimientos o criterios	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Interpersonal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Jefe supervisor	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Informativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Jefe superior	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	





Variable del instrumento: Engagement

- Primera dimensión: Vigor

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Energía	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	Rehízar la hlda a "Cuando"
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Dedicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Inspiración	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

- Segunda dimensión: Absorción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Concentración	11	4	4	4	Rehíza hlda "Cuando"
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	

Dr. Juan Francisco Salazar Llanos
DNI N° 44137812

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 11: Base de datos

JUSTICIA DISTRIBUTIVA			JUSTICIA PROCEDIMENTAL			JUSTICIA INTERPERSONAL				JUSTICIA INFORMACIONAL				VIGOR					DEDICACIÓN					ABSORCIÓN		
JO_1	JO_2	JO_3	JO_4	JO_5	JO_6	JO_7	JO_8	JO_9	JO_10	JO_11	JO_12	JO_13	JO_14	EL_1	EL_2	EL_3	EL_4	EL_5	EL_6	EL_7	EL_8	EL_9	EL_10	EL_11	EL_12	EL_13
3	3	3	2	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	6	7	5	6	5	6	6	7	4	5	7	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	3	6	5	6	6	4	6	7	5	3	4	4
2	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	2	6	6	3	2	2	2	2	2	2	2
3	3	4	5	4	3	5	3	4	4	5	4	5	5	7	7	6	7	4	6	5	7	4	6	4	4	6
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	5	6	5	6	7	6	6	5	6
3	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	6	6	6	6	5	6	6	6	7	6	7	4	6
4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	6	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6	4	6
2	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	7	4	5	4	4	3	6	4	7	7	4	5	6
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	3	2	3	2	2	4	2	2
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	6	6	4	3	6	6	3	6	5	4	5	5
2	1	2	4	5	4	3	5	3	4	3	4	2	5	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	7
1	1	1	4	4	3	4	3	3	3	3	6	3	3	2	4	4	4	6	3	4	4	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	7	5	4	5	5	5	5	5	7	3	6	6	5
2	2	2	3	4	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	6	4	6	2	3	4	6	6	3	4	4	4
3	5	5	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	4	6	2	3	6	3	7	2	3	3	4	6	4
4	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	5	2	3	7	6	2	3	6	4	5	3	6	7	5	4	3
4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	6	7	7	4	7	6	4	6	6	6	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	5	5	4	6	6	5	4	6	6	6	4	6
1	2	3	2	4	3	4	4	3	4	5	2	5	1	5	4	2	3	5	3	6	4	4	3	5	2	2
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	6	5	5	6	5	5	4	6	5	6	6	6	6
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	6	6	7	6	6	7	6	6	7	6	7	7	7
3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	6	4	7	7	7	5	7	6	7	6	7	6	6
3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	7	7	7	5	7	4	7	6	6	4	5	4	3
3	5	1	4	2	3	3	3	3	4	3	3	5	3	7	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	6
4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	7	7	7	6	6	6	5	4	6	6	3	5	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	6	7	5	5	5	7	5	5	6	7	7	5
2	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	7	3	6	4	5	4	5	3	4	4	5	4
4	5	3	2	2	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	6	6	5	5	6	5	6	4	7	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7	7	6	7	6	6	4	7	4	7	5	7	4
5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	7	6	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	6
5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	7	7	6	7	6	6	6	6	6	7	7	7	7
3	4	5	4	4	5	3	3	4	5	4	4	5	3	7	6	6	6	7	6	5	4	6	5	6	7	7
2	2	3	4	4	2	5	3	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	3	6	4	6	4	6	2	5	6
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	6	6	5	7	6	7	6	7	7	7	6	7	7
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	6	7	6	6	7	7	6	3	7	4	6	5	5
3	2	2	4	5	4	5	3	3	2	3	4	5	5	4	4	3	6	6	3	5	6	7	4	6	3	6
3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	7	4	6	4	6	5	5	6	5	6	6	6	5
4	3	3	4	3	3	4	4	3	5	4	5	4	3	3	5	4	4	6	5	5	6	4	6	7	5	5
4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	6	5	5	6	6	5	6	4	4	5	4
2	3	2	4	2	4	3	5	3	4	3	4	5	3	6	5	4	6	6	5	5	4	4	5	5	5	6
3	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	6	5	5	4	6	6	5	5	6	6	5	5	5
5	5	3	4	3	4	5	4	2	4	2	4	3	4	7	7	3	6	3	6	7	7	4	6	3	7	6
3	2	2	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	6	6	3	6	6	5	3	6	7	3	6	5
1	2	2	4	2	3	4	4	3	1	3	4	4	4	3	6	5	3	5	5	6	6	7	4	7	3	7
3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	3	3	7	4	4	3	5	5	7	4	4	6	5	5	4
3	2	4	4	4	2	3	3	4	4	4	5	3	2	3	4	5	3	7	3	5	5	3	4	4	4	6

4 3 5 4 2 4 4 3 4 4 3 5 5 2 3 6 5 7 7 5 5 6 3 5 4 5 5
4 5 5 5 4 4 5 5 4 4 5 4 5 2 7 7 6 7 6 5 7 6 6 6 6 7 7
3 2 3 2 3 3 5 5 5 4 5 4 5 5 7 2 6 6 6 6 6 6 5 5 6 6 6
4 3 4 3 3 4 3 5 4 5 3 4 3 4 6 5 7 5 6 6 6 6 6 7 6 6 5 4 5
4 4 4 3 5 5 4 4 4 5 5 3 5 3 4 5 5 6 6 6 7 6 6 6 6 7 7 7 3
5 2 3 3 4 5 5 4 4 3 4 2 5 2 6 7 6 6 6 6 4 5 3 4 6 4 6 4 3
3 3 3 2 4 2 5 5 4 4 5 4 5 3 5 5 4 6 5 6 4 5 5 5 5 7 4 7 6
3 3 5 4 5 4 5 4 3 3 4 5 4 5 5 4 7 7 5 6 4 6 7 6 6 7 6 3 7
5 4 3 4 3 4 5 5 5 4 5 5 4 4 6 7 7 6 6 6 7 5 7 7 7 6 6 6
2 3 3 4 5 3 5 3 4 5 3 5 5 3 5 4 5 5 4 6 6 4 5 7 6 7 6 7 6
4 2 5 3 2 3 2 2 2 4 3 3 5 3 3 3 6 5 2 3 5 4 4 4 4 4 4 2
4 4 4 3 4 3 3 4 4 5 3 4 4 5 4 5 4 5 6 5 6 5 6 7 6 6 5 6 7 4
4 3 5 3 5 4 3 5 4 3 5 4 4 5 4 5 1 4 4 7 7 5 5 7 6 6 6 5 6 6
1 3 5 4 3 3 4 5 3 4 4 5 3 5 6 5 6 5 5 6 4 6 6 6 6 3 3 5 4 4
4 2 3 4 4 4 4 4 5 4 4 4 5 3 4 3 7 7 4 5 6 6 4 5 5 6 3 5 6
4 4 4 3 4 3 3 5 3 4 3 4 3 4 5 4 4 6 5 6 7 4 4 4 7 6 6 6 5
4 5 5 3 4 4 3 4 3 4 5 4 3 5 4 7 7 6 6 6 4 6 4 6 4 5 6 6 4 4
5 4 5 4 3 4 5 4 5 5 3 4 5 5 3 6 6 6 6 5 6 7 7 5 5 7 6 5 7 4
5 4 5 4 3 4 5 5 4 4 4 5 4 4 5 5 7 5 7 5 6 5 5 5 4 6 7 7 4
5 4 5 4 3 4 5 5 4 4 4 5 4 4 5 3 6 5 6 4 7 6 7 7 6 5 5 7 6 6
5 4 3 5 4 3 3 4 4 5 4 4 4 4 7 4 4 6 5 7 6 6 7 6 6 7 6 6 6
4 4 3 3 3 4 3 4 4 2 5 4 4 4 4 6 3 4 5 5 5 4 4 5 6 6 7 6 7
3 2 3 2 4 4 5 5 5 5 3 4 5 5 4 6 6 6 7 5 4 6 4 6 4 5 5 4 6
2 2 3 3 3 4 4 5 5 3 4 3 2 3 5 4 3 3 4 4 5 5 4 4 4 7 5 4 4
1 2 2 4 2 3 3 4 4 1 3 4 5 4 6 3 3 5 5 4 4 4 3 4 3 5 4 4 4
4 5 5 4 4 4 3 3 4 5 3 5 5 2 6 4 5 5 4 5 4 6 7 5 5 5 6 5 6
4 5 3 5 3 4 5 5 4 4 3 5 5 5 6 6 7 7 4 4 7 6 6 6 6 7 7 7 5
4 4 4 3 4 4 4 4 4 5 5 5 4 5 5 7 7 7 4 7 5 7 6 5 7 7 6 6
2 3 5 4 5 4 5 3 3 5 3 5 4 4 6 5 6 7 4 6 5 6 7 7 4 5 7 6 4
3 5 5 2 4 3 5 4 3 5 3 5 3 5 7 4 7 7 5 7 6 4 7 6 6 3 6 6 3
3 2 3 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 6 5 6 4 3 4 7 5 6 5 3 5 7 5 7
4 3 4 4 3 3 3 4 5 4 5 4 4 4 7 5 7 6 3 6 4 4 6 4 4 5 6 4 4
2 2 2 2 4 4 5 5 2 5 4 5 5 5 5 4 3 6 6 4 6 3 5 5 2 7 6
3 5 3 4 5 3 3 3 4 5 3 5 4 4 6 5 6 5 7 3 4 5 4 4 5 5 6 5 6
3 4 2 4 5 3 4 2 4 4 3 4 3 5 6 5 4 5 4 3 3 4 7 5 5 6 4 5
3 3 2 3 3 5 4 5 3 4 4 3 4 3 6 5 4 4 5 4 5 4 6 5 6 5 4 3 5
3 4 4 2 4 4 4 5 3 4 3 4 3 2 4 3 6 7 6 3 5 4 5 4 6 5 3
4 4 3 4 4 4 5 3 3 4 4 3 5 4 6 5 7 4 6 5 4 4 6 4 4 7 6 6
2 3 3 4 4 3 4 4 3 4 4 5 4 4 3 5 4 6 5 5 3 4 5 6 3 5 7 7
5 2 3 3 4 2 5 4 4 4 4 4 5 3 5 6 6 5 4 2 5 3 6 4 6 5 7 5
5 4 5 3 4 5 4 4 4 4 3 5 4 4 4 5 4 5 5 4 6 7 6 7 5 5 6 5 6
3 4 2 4 5 4 4 4 3 4 3 5 5 1 3 6 4 6 5 5 4 7 5 4 4 5 5 5
3 4 3 4 4 3 4 3 4 3 5 3 5 3 4 5 6 5 4 6 6 6 5 6 4 5 5 5 6
5 4 5 5 5 4 4 4 4 4 3 3 3 4 5 4 6 7 5 6 7 5 6 7 6 5 4 6 5
5 3 3 3 4 3 5 4 4 4 4 5 4 4 3 7 6 7 4 7 5 7 6 6 6 6 6 6 5
3 3 4 4 5 4 5 5 4 5 5 4 3 4 5 5 6 4 7 5 6 6 5 6 7 5 7 6 6
5 4 4 4 3 3 4 5 5 3 5 4 4 5 5 4 3 7 5 7 6 7 7 4 7 7 7 6 6
4 4 4 4 3 3 5 4 4 4 3 5 5 5 5 4 5 4 6 6 7 5 7 6 5 6 6 4 6
3 4 3 5 4 4 3 5 3 5 4 4 5 4 3 7 6 4 6 4 5 6 5 6 3 7 4 4 5
3 3 3 2 4 4 5 5 5 5 4 5 4 5 7 4 4 4 5 5 6 6 6 5 5 6 7 5
4 4 5 3 3 4 5 4 4 3 5 4 5 4 6 6 5 4 5 6 4 3 4 5 7 4 6
5 3 4 4 4 5 4 4 4 3 3 4 4 5 3 7 3 4 4 5 4 6 6 5 4 6 5 4
1 3 4 4 3 3 5 3 5 5 4 4 4 3 7 4 4 5 5 6 4 5 4 4 6 3 5 6 5
3 4 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 6 6 7 7 6 6 6 6 6 5 3 5 6 6 6
3 4 4 4 5 5 4 3 4 3 5 4 4 4 6 7 7 6 6 6 6 6 4 5 7 6 6 4

Anexo 12: Fotos

